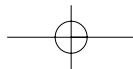
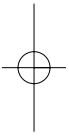




dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!

Stand 11/2007



Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!

Stand 11/2007



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Impressum:

Herausgeber:

dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin
Telefon 030/4081-4400, Fax 030/4081-4499
E-mail: frauen@dbb.de
Internet: www.frauen.dbb.de

Verantwortlich:

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Sandra Elena Brauckmann, Ingrid Schütz, Helene Wildfeuer

Verlag:

dbb verlag GmbH, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin

Stand:

November 2007

Satz + Druck:

Wienands PrintMedien GmbH, Bad Honnef

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers

Vorwort

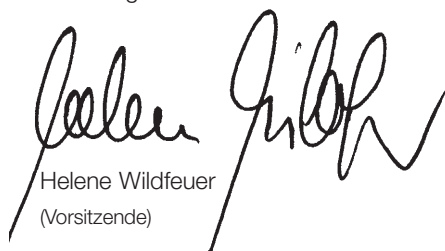
Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

In diesem Jahr hat die dbb bundesfrauenvertretung die 5. Frauenpolitische Fachtagung veranstaltet. Wir freuen uns, hier schon ein kleines Jubiläum feiern zu können und unseren Mitgliedern die Möglichkeit zu bieten, sich fortzubilden, um Frauenpolitik z.B. auch in ihren Verbänden fundiert darstellen zu können und Diskussionen anzuregen.

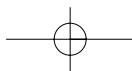
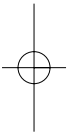
Die diesjährige Fachtagung fand im Anschluss an die 50-Jahr-Feier der dbb bundesfrauenvertretung statt. Wir haben unser 50-jähriges Jubiläum zum Anlass genommen, um mit der 5. Frauenpolitischen Fachtagung einen Blick in die Zukunft zu werfen. Unter dem Thema „Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!“ konnten wir namhafte Referentinnen und Referenten gewinnen, die uns verschiedene Lösungsansätze und Positionen zur Begegnung der sich aus dem demografischen Wandel für die Alterssicherungssysteme ergebenden Probleme aufgezeigt haben. In dieser Broschüre haben wir Vorträge abgedruckt und die Positionen der dbb bundesfrauenvertretung zu diesem Thema als Diskussionsgrundlage für Ihre Verbandsarbeit zusammengefasst.

Nur wer sich rechtzeitig auf gesellschaftliche Veränderungen einstellt, kann die unzweifelhaft erforderlichen Veränderungen positiv mitgestalten.

Mit kollegialen Grüßen

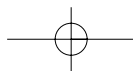
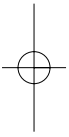


Helene Wildfeuer
(Vorsitzende)



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
Frauenpolitik im Wandel Der demografische Wandel – Herausforderung und Chance <i>Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr</i>	11
Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie? <i>Dr. Reinhold Thiede</i>	35
Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst – –Wie sicher sind verfassungsrechtlich die Pensionen? <i>Prof. Dr. Anne Lenze</i>	47
Familienfreundlichkeit als gewerkschaftliches Handlungsfeld <i>Helene Wildfeuer</i>	63
Familiengerechte Alterssicherung	67



Einleitung

Das Thema „Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!“ war der Titel der 5. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung am 20. Juni 2007 im dbb forum berlin. Dieses aktuelle gesellschaftspolitische Thema haben wir gewählt, um einen weiteren Beitrag zur erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit zu leisten, und um aktuelle gesellschaftspolitische Themen aufzugreifen und zu analysieren.

Denn erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit kann nur leisten, wer

- stets den Finger am Puls der Zeit hat,
- die Bedürfnisse und Interessen der Basis erkennt und aufgreift,
- profunde Sachkenntnis erwirbt und bis an die Basis vermittelt,
- mit ständigem Einsatz die eigenen Netzwerke ausbaut, um politische Entwicklungen voranzutreiben.

Dem Thema Alterssicherung, das eng mit dem demografischen Wandel verknüpft ist, möchten wir uns vor allem aus frauenpolitischer Sicht nähern.

Am 19. Juni 2007 haben wir mit vielen Gästen den 50. Geburtstag der dbb bundesfrauenvertretung gefeiert. 50 Jahre, das klingt erst einmal nach einer langen Zeitspanne, die sich jedoch relativiert, wenn man bedenkt, dass heute geborene Kinder mit einer Lebenserwartung von 100 Jahren rechnen können.

Wir alle haben es in den letzten zwei Jahrzehnten immer wieder in den Medien gehört: Es werden weniger Kinder geboren und die Lebenserwartung der Bürgerinnen und Bürger steigt ständig.

Alterssicherung ist und bleibt also aktuell und wird mit dem demografischen Wandel immer aktueller. Mit dem Anstieg der Lebenserwartung ist natürlich auch der Zeitraum angewachsen, in dem der Lebensunterhalt nicht mehr verdient wird, sondern aus Erspartem, Renten- und Pensionskassen bestritten wird. Gleichzeitig sinken in Deutschland die Geburtenzahlen. Im Schnitt bringt jede Frau in Deutschland 1,3 bis 1,4 Kinder zur Welt. Um die Bevölkerung auf demselben Stand wie heute zu halten, wären allerdings 2,1 Geburten pro Frau notwendig. Was dies bedeutet, ist klar:

In Zukunft werden immer weniger Erwerbstätige immer mehr Rentner und Pensionäre immer länger finanzieren.

In den in dieser Broschüre abgedruckten Vorträgen werden Lösungswege aufgezeigt, wie der Generationenvertrag zukunftsfähig gemacht und wie mit dem demografischen Wandel umgegangen werden kann. Der Vortrag, den Bundesministerin

Einleitung

a.D. Prof. Dr. Ursula Lehr zum Thema „Der demografische Wandel – Herausforderung und Chance“ im dbb forum berlin gehalten hat, bietet einen Ausblick in die Zukunft und gibt ganz konkrete Handlungsanregungen.

In dem ebenfalls abgedruckten Vortrag von Herr Dr. Thiede von der Deutschen Rentenversicherung Bund werden Lösungswege aufgezeigt, wie der Generationenvertrag zukunftsfest gemacht werden kann.

Für die dbb bundesfrauenvertretung ist eine eigenständige Alterssicherung von Frauen ein zentrales Thema.

Ein Blick in die Geschäftsberichte der dbb bundesfrauenvertretung aus den 80er Jahren zeigt, das bereits damals die Alterssicherung der Frauen ein wichtiges Thema für uns war. Immer wieder hat die dbb bundesfrauenvertretung darauf hingewiesen, dass Frauen sich dringend um eine eigenständige Alterssicherung kümmern müssen. Schließlich sind es meist die Frauen, die aufgrund von Familienphasen zeitweise aus dem Erwerbsleben aussteigen. Dies schlägt sich in niedrigeren Versorgungsansparnissen nieder.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert, dass der Wert der Familienarbeit systemgerecht in den einzelnen Systemen verbessert anerkannt werden muss, um den Beitrag der Frauen zum Generationenvertrag durch Geburt und die Erziehung von Kindern zu würdigen.

Aber es ist nicht nur eine Veränderung in den renten- und pensionsrechtlichen Systemen die nötig ist, auch die Frauen selbst müssen sich intensiver um die eigene Altersversorgung kümmern. Nach einer Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge haben gut 1/3 der Frauen kein Interesse daran, sich um ihre eigene Altersversorgung zu kümmern. Sie verdrängen das Thema der Altersvorsorge und schätzen ihre Versorgungsansprüche viel zu hoch ein. 60 % der befragten Frauen fühlten sich von der Masse von Versorgungsangeboten schlicht überfordert. Dabei sind es gerade meistens Frauen, die im Alter nur ungenügend finanziell abgesichert sind.

Sie hätten deswegen allen Grund, sich für das Thema zu interessieren. Frauen haben eine höhere Lebenserwartung als Männer, sodass sie naturgemäß länger Rentenzahlungen in Anspruch nehmen werden. Gleichzeitig haben Frauen jedoch meist kürzere Versicherungszeiten als Männer, weil sie wegen der Kindererziehung die Erwerbstätigkeit unterbrochen haben und später nur noch halbtags oder gar nicht mehr erwerbstätig sind.

Gerade aufgrund von Familienphasen fällt bei Frauen das Erwerbseinkommen und damit auch die Basis zur sozialen Sicherung häufig über längere Dauer weg, insbe-

sondere wenn es an ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Grundlage für eine eigene Erwerbstätigkeit fehlt und den betroffenen Frauen damit keinerlei echte Alternative verbleibt.

Es ist deshalb für Frauen besonders wichtig, sich rechtzeitig über das Thema Altersvorsorge zu informieren, die Auswirkungen auf die Altersvorsorge auch dann schon zu bedenken, wenn Familienphasen geplant werden. Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich dafür ein, dass Vorsorgeprodukte entwickelt werden, die den speziellen Bedürfnissen der Frauen gerecht werden und arbeitet mit dem dbb vorsorgewerk zusammen.

Die sich aus den Familienphasen ergebenden „Reibungsverluste“ wirken sich dann auch auf die spätere Altersversorgung aus. Kindererziehungszeiten müssen deshalb in den Alterssicherungssystemen besser als bisher anerkannt werden.

Nicht nur, dass in diesem Land weniger Kinder geboren werden, als für die Basis einer „gesunden“ Alterspyramide benötigt werden, es werden gleichzeitig um das Jahr 2030 herum die geburtenstarken Jahrgänge der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts in Pension gehen.

Auch die Altersversorgung im öffentlichen Dienst wird sich dieser neuen Herausforderung stellen müssen. Insbesondere die kontrovers geführte Diskussion über die Einführung einer kapitalgedeckten Alterssicherung auch für Beamte wird uns in Zukunft beschäftigen.

Zu diesem Thema enthält diese Broschüre den Vortrag über das interessante Thema „Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst – wie sicher sind die Pensionen?“ den Frau Prof. Dr. Lenze anlässlich der 5. Frauenpolitischen Fachtagung im dbb forum berlin gehalten hat und der interessante Denkanstöße und Impulse gibt.

Mit dieser Broschüre wollen wir die Aufmerksamkeit auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Alterssicherung lenken. Während es nach wie vor meistens die Frauen sind, die sich um die Familie kümmern, und sie infolge ihrer Lebensläufe eine geringere Alterssicherung erzielen, verlaufen die Erwerbskarrieren der Männer oft sehr viel stringenter. Dies führt dazu, dass die Renten- und Pensionsansprüche der Männer in der Regel höher ausfallen als die der Frauen.

Es bleibt abzuwarten, ob durch die Einführung des neuen Elterngeldes und der sogenannten „Vätermonate“ zum einen mehr Kinder geboren werden und zum anderen Frauen tatsächlich nach der Kinderpause früher wieder in ihre Berufe zurückkehren werden. Zumal bisher die Kinderbetreuung nach dem einen Jahr Elterngeldzahlung nach wie vor problematisch ist.

Einleitung

Selbstverständlich begleitet die dbb bundesfrauenvertretung deshalb auch die Diskussion über den Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für Kleinstkinder sehr engagiert.

Es ist klar, dass nur durch eine ausreichende Kinderbetreuung den Frauen die Möglichkeit gegeben wird, ihren Teil zum Familieneinkommen beizusteuern, um auch eigene Ansprüche in den Alterssicherungssystemen zu erwerben.

Des Weiteren müssen auch die sozialen Sicherungssysteme, zu denen selbstverständlich auch die Alterssicherungssysteme gehören, gendergerecht angepasst werden.

Das Stichwort „Demografischer Wandel“ hat in der öffentlichen Wahrnehmung, nicht nur wenn es um das Thema Alterssicherung geht, einen beängstigen Klang. Es nützt jedoch nichts, den Kopf in den Sand zu stecken. Es gilt, sich den neuen Herausforderungen zu stellen. Die dbb bundesfrauenvertretung wird auch in Zukunft gesellschaftliche und politische Diskussionen aufgreifen, und mit Frauenpolitischen Fachtagungen und Broschüren Wissen bündeln und Lösungsansätze entwickeln.

Denn nur wer sämtliche Aspekte des Themas beleuchtet, kann in der Diskussion neue Lösungsansätze finden und auch für zukünftige Seniorinnen und Senioren den dritten Lebensabschnitt lebenswert gestalten!

Frauenpolitik im Wandel

Der demografische Wandel – Herausforderung und Chance

Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr

Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg

Die Herausforderungen in Zeiten des demografischen Wandels, in Zeiten zunehmender Lebenserwartung – über die wir uns freuen sollten, die wir als Chance nützen sollten – und nachlassender Geburtenzahlen sind vielseitig.

Ich möchte zunächst ein paar Fakten aufzeigen:

Im Jahr 1957, vor gut 50 Jahren, hatte Deutschland knapp 70 Millionen Einwohner, davon rund 38 Millionen Frauen und 32 Millionen Männer. Der Anteil der über 60-jährigen an der Gesamtbevölkerung betrug 14,6 %, jener der über 80-jährigen 1,0 % – über Hundertjährige gab es nicht.

Heute hat Deutschland rund 82 Millionen Einwohner, davon rund 42 Millionen Frauen und 40 Millionen Männer. Der Anteil der über 60-jährigen liegt bei 24 %, jener der über 80-jährigen bei 3,6 %, Über 100 Jahre alt sind etwa 10.000 Personen.

In den Jahren 2040 bis 2050 wird die Einwohnerzahl wieder auf circa 70 Millionen zurückgehen, der Anteil von Männern und Frauen wird nahezu gleich sein. Der Anteil der über 60-Jährigen grenzt dann an 40 % der Gesamtbevölkerung, jener der 80-Jährigen wird sich auf 13,2 % fast vervierfachen und es werden über 114.000 Personen über 100 Jahre alt sein.

1957 lag die durchschnittliche Lebenserwartung bei 69,6 Jahren für Frauen und 65,3 Jahren für Männer, das ergibt eine Differenz von 4,3 Jahren. Heute liegt die Lebenserwartung bei rund 82 Jahren für Frauen und 76 Jahren für Männer, die Differenz ist auf sechs Jahre angewachsen. Im Jahr 2040 wird die Lebenserwartung bei fast 87 Jahren bei den Frauen und etwa 81 Jahren bei den Männern liegen.

In der Zeit 1950-1955 betrug die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau 2,2, heute liegt sie bei den Faktor 1,3.

Und noch ein interessantes Datum:

Bis 1957 betrug die tariflich geregelte Jahresurlaubszeit zwölf Tage im Jahr – Samstag mit eingerechnet – heute können wir 30 Tage Urlaub verplanen, Samstage werden nicht mitgezählt. Damals gab es die 48-, später die 45-Stundenwoche, der Samstag war ein voller Arbeitstag.

Wir leben also nicht nur in einer Zeit des demografischen Wandels, so dass immer mehr immer ältere Menschen immer weniger jungen Menschen gegenüberstehen,

Frauenpolitik im Wandel

sondern auch in einer Zeit des gesellschaftlichen und sozialen Wandels, der viele Bereiche unseres Lebens umfasst. Gesellschaftliche Veränderungen und der Strukturwandel der Familie haben gewiss zum demografischen Wandel beigetragen. So sind für die längere Lebenserwartung beispielsweise die bessere Hygiene und für den Rückgang der Geburtenzahlen unter anderem die Akzeptanz von Lebenspartnerschaften ohne Trauschein verantwortlich zu machen. Aber auch familiäre und gesellschaftliche Strukturen werden durch den demografischen Wandel beeinflusst.

Dabei denke ich nicht nur an die Auswirkung auf soziale Sicherungssysteme und die notwendige Verlängerung der Lebensarbeitszeit, sondern auch an die Tatsache, dass heute die 50-jährige Frau fünf familiäre Rollen innehaben kann, und dass der „Einzelenkel“ vier Großeltern und acht Urgroßeltern gegenübersteht (und in Zukunft immer mehr „Stiefgroßeltern“ der verschiedenen „Lebensabschnittspartnerschaften“ der Eltern und Großeltern).

Wir haben aber auch einen gesellschaftlichen Wandel, u.a. im Hinblick auf die Rolle der Frau.

Im Jahr 1900 veröffentlichte der bekannte und damals hochgeschätzte Neurologe B. v. Möbius in Halle sein Buch „Über den physiologischen Schwachsinn des Weibes“, in dem er die anatomisch-physiologischen Grundlagen für die Minderbegabung der Frau darzulegen versucht. Frauen hätten kleinere Gehirne, unterentwickelte Denkorgane, schlecht entwickelte Windungen des Stirn- und Schläfenlappens. „Ein Mangel an Urteilsfähigkeit, Unselbständigkeit, gegen alles Neue eingestellt und eine Enge des Gesichtskreises“ kennzeichnen danach die Frau. „Was jenseits der Familie ist, interessiert sie nicht...dazu kommt die Heftigkeit der Affekte, die Unfähigkeit zur Selbstbeherrschung...Wäre das Weib nicht körperlich und geistig schwach, so wäre es höchst gefährlich...Man solle vom Weib nichts verlangen, als dass es gesund und dumm sei...Übermäßige Gehirntätigkeit macht das Weib nicht nur verkehrt, sondern auch krank“.

Damals erschien dann O. Weiningers Buch „Geschlecht und Charakter“ (18. Auflage Wien/Leipzig 1919), in dem es heißt: „es ist also richtig, dass das Weib keine Logik besitzt...es lässt sich mit Sicherheit nun folgende abschließende Antwort auf die Frage nach der Begabung der Geschlechter geben: es gibt wohl Weiber mit genialen Zügen, aber es gibt kein weibliches Genie, hat nie ein solches gegeben... und es kann nie ein solches geben...wie könnte ein seelenloses Wesen Genie haben? Genialität ist identisch mit Tiefe; und man versuche nur, tief und Weib wie Attribut und Substantiv miteinander zu verbinden: ein jeder hört den Widerspruch.“

W. Liepmann führt dann in seiner „Psychologie der Frau“ (1920) weiter aus: „Das mangelnde Abstraktionsgefühl lässt die Frau niemals in der Wissenschaft heimisch

werden. Die Wissenschaft, dem Mann der Ausfluss seines zeugenden produktiven Prinzips, ist ihr nur ein Surrogat für das nährenden Prinzip der Mütterlichkeit, und die ganze Frau hängt den Doktorhut an den Nagel, wenn es gilt, die Wiege zu schaukeln“.

Die demografische Entwicklung während der letzten hundert Jahre macht deutlich, wie sehr sich Liepmann geirrt hat: 42,2 % aller 40-jährigen Akademikerinnen (33 % aller gleichaltriger Frauen) sind heute kinderlos – neben der zunehmenden Langlebigkeit die Ursache des demografischen Wandels.

Der demografische Wandel ist in aller Munde. Wie können wir ihm begegnen, welche Herausforderungen bringt er für jeden Einzelnen, die Gesellschaft, für unsere Kommunen, für unsere Arbeitswelt?

Wir alle werden älter: von Tag zu Tag, von Woche zu Woche, von Monat zu Monat, von Jahr zu Jahr. Dass wir älter werden, – daran können wir nichts ändern. Aber wie wir älter werden, das haben wir zum Teil selbst in der Hand. Es kommt nämlich nicht nur darauf an, wie alt wir werden, sondern wie wir alt werden. Es gilt, nicht nur dem Leben Jahre zu geben, sondern den Jahren Leben zu geben.

Zunächst einige Fakten:

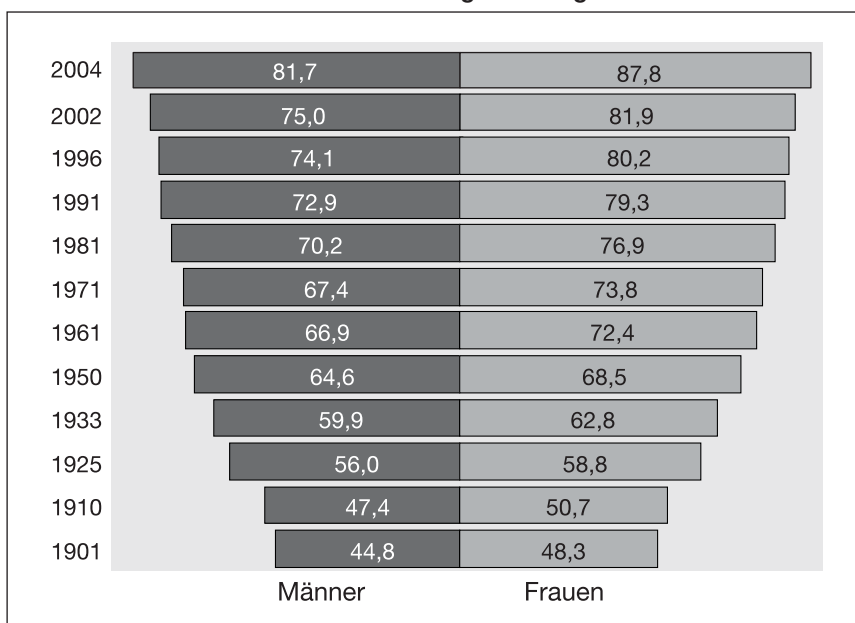
1. Die Erhöhung der Lebenserwartung: das individuelle Altern

Um 1900 betrug die durchschnittliche Lebenserwartung eines Neugeborenen 45 Jahre! Heute hat ein neugeborener Junge eine durchschnittliche Lebenserwartung von 76 Jahren, ein neugeborenes Mädchen von etwa 82 Jahren. Wenn man heute in Pension oder Rente geht, dann hat man noch – im Durchschnitt! – 25 weitere Lebensjahre vor sich. Das ist eine Zeit, die viele der heute Älteren in ihre Lebensplanung gar nicht mit einbezogen hatten. Wir haben eine jährliche Zunahme der Lebenserwartung bei Neugeborenen von etwa 3 Monaten, eine tägliche Zunahme von 5 Stunden!

Der/die 60-Jährige hat noch mehr als ein ganzes Viertel seiner ganzen Lebenszeit vor sich, oft sogar ein Drittel, da viele 90 Jahre und älter werden. Das bedeutet 20, 30 Jahre als Pensionär zu leben!

Noch 1950 betrug die Zeit, die man als Pensionär oder Rentner verbrachte, im Durchschnitt 2 Jahre. Noch bis Ende der 60er Jahre war von den meisten Menschen das Berufsende gefürchtet und wurde als „Anfang vom Ende“ gesehen. Heute wird es von vielen herbeigesehnt und als „Beginn einer neuen Lebensphase“ erlebt!

Durchschnittliche Lebenserwartung der Neugeborenen in Jahren



Noch um 1950 hat die Mutter relativ selten erlebt, dass das jüngste Kind das Elternhaus verlässt; heute hat die Mutter oft noch das halbe Leben vor sich! Auch so gesehen ist Hausfrau und Mutter heute kein lebenslanger Beruf mehr. Übrigens, viele Studien zeigen, dass die „family-centered mother“ den problematischsten Altersprozess hat.

Doch wir haben auch eine verlängerte Jugendzeit: nicht mit 15 Jahren tritt man in das Berufsleben ein, sondern im Durchschnitt erst mit 25 Jahren. In den ersten Jahrzehnten des letzten Jahrhunderts wurde man früher eingeschult, ging 8 Jahre zur Volksschule, kannte (leider) noch keine Berufsschulen und der Besuch weiterführender Schulen waren nur wenigen vergönnt, Mädchen zunächst gar nicht. Man war mit 15 Jahren berufstätig und hat in die Rentenkassen und in die Krankenkassen einbezahlt. Heute zahlt man erst in einem weit späteren Lebensalter nach Abschluss der Ausbildung (das erste Universitätsexamen erfolgt in Deutschland durchschnittlich mit 28 Jahren) voll in die Renten- und Krankenkassen ein. Ein Teil des „Rentenlochs“ dürfte mit den fehlenden Beiträgen Jüngerer zu erklären sein, und natürlich auch mit den fehlenden Beiträgen vieler älterer Erwerbsfähiger, die aufgrund der derzeitigen Situation am Arbeitsmarkt keine Arbeit finden.

In den Parteien zählt man bis 35 zur Jugend, ist aber mit 45 ist schon ein „älterer Arbeitnehmer“ und mit 50 Jahren greift die Seniorenwirtschaft nach einem. Wir sind eine Gesellschaft ohne Lebensmitte. Vom BAföG in die Rente!

Hier ist Frank Schirrmacher zuzustimmen (Das Methusalem-Komplott, 2004): „Wir müssen unsere Lebensläufe anders konzipieren, sie an die viel längere Lebenserwartung anpassen – und nicht, wie bisher, gleichsam mit der Pferdekutsche des 19. Jahrhunderts im 21. Jahrhundert herumfahren. Wir brauchen eine Kalenderreform unseres Lebens!“ Und an anderer Stelle heißt es: „Indem wir das Altern umdefinieren, helfen wir unseren Kindern mehr als dadurch, dass wir ständig um die verpassten Geburten von 1984 weinen. Die hat es nicht gegeben. Und die damals nicht geboren worden sind,... werden auch niemals Kinder auf die Welt bringen.“

Also, fangen wir an mit der „Kalenderreform unseres Lebens“! Lassen wir das Seniorenalter später beginnen!

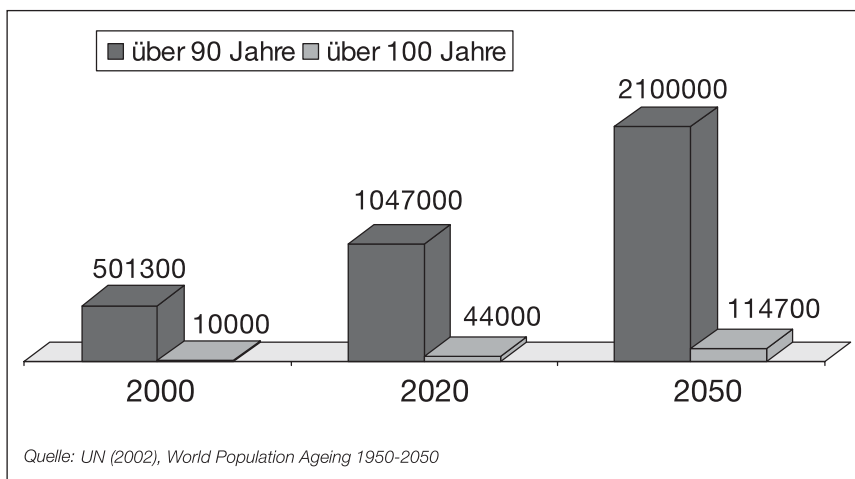
2. Wir leben in einer alternden Welt: das kollektive Altern

Der Anteil der über 60-Jährigen an der Gesamtbevölkerung Deutschlands betrug um die Jahrhundertwende 5 %, heute sind es nahezu 25 % und für das Jahr 2030 rechnet man mit einem Anteil von ca. 35-38 % der Bevölkerung, die das 60. Lebensjahr erreicht bzw. überschritten hat. Der Anteil der unter 20-Jährigen, der heute bei 21 % der Bevölkerung liegt, geht in der gleichen Zeit auf 16 % zurück. Während beispielsweise in der Gruppe der 30-40-Jährigen der Anteil der Männer überwiegt (7,2 Millionen Männer gegenüber 6,8 Millionen Frauen), überwiegen in der Gruppe der über 60-Jährigen bei Weitem die Frauen: (60-70-Jährige: 5,0 zu 4,6 Millionen; 70-80-Jährige: 4,0 zu 2,4 Millionen; 80-90-Jährige: 1,8 zu 0,7 und in der Gruppe der über 90-Jährigen stehen 387.000 Frauen 110.000 Männern gegenüber.

Wir haben eine enorme Zunahme des Anteils der über 70-, 80-, 90- und Hundertjährigen. Dabei ist festzustellen, dass etwa ein Drittel der Centenarians noch so kompetent ist, dass es alleine den Alltag meistert; ein zweites Drittel zwar hilfsbedürftig ist, aber noch aus dem Haus gehen kann – und ein drittes Drittel ist schwer pflegebedürftig. Unter den 4.602 Über-Hundertjährigen des Jahres waren 4.004 Frauen und nur 598 Männer; unter den 385 über 105-Jährigen des Jahres 2006, denen der Bundespräsident gratulierte, waren 358 Frauen und nur 27 Männer.

Die Gruppe der Hochbetagten oder Langlebigen, die der über 80-Jährigen, ist weltweit die am stärksten wachsende Bevölkerungsgruppe in den nächsten Jahren. Doch die übliche Einteilung, von den sog. „jungen Alten“ und ab 80/85 Jahren von den „alten Alten“ zu sprechen, ist problematisch. Manch einer ist schon mit 55/60

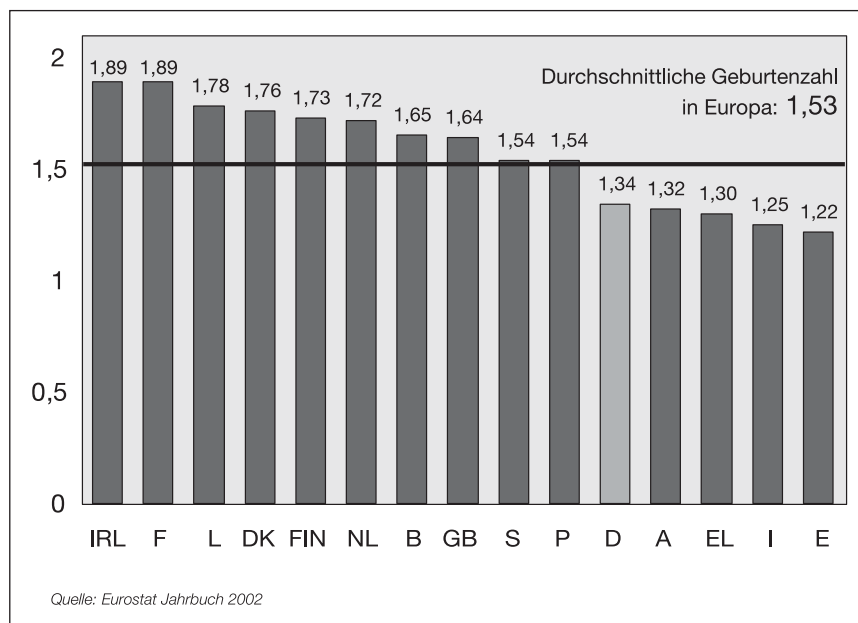
Anteil der über 90-jährigen und über 100-jährigen in Deutschland



Jahren ein „alter Alter“, andere sind noch mit 90 Jahren „junge Alte“. Das „functional age“ ist ausschlaggebend, die Funktionsfähigkeit verschiedener körperlicher und seelisch-geistiger Fähigkeiten. Diese Funktionsfähigkeiten sind keinesfalls an ein chronologisches Alter gebunden, sondern werden von biologischen und sozialen Faktoren, die während eines ganzen Lebens einwirken, mitbestimmt. Hier werden Schulbildung, berufliches Training, Lebensstil und Reaktionen auf Belastungen ausschlaggebend. Ein generelles Defizit-Modell des Alterns ist in Frage zu stellen; es wurde durch viele Studien widerlegt. Altern muss nicht Abbau und Verlust von Fähigkeiten und Fertigkeiten bedeuten. Je älter wir werden, um so weniger sagt die Anzahl der Jahre etwas aus über Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erlebens- und Verhaltensweisen.

Doch das Altern der Gesellschaft ist stark mitbestimmt durch die nachlassenden Geburtenzahlen. Selbst so kinderfreundliche Länder wie Spanien, Italien und auch Griechenland, konstatieren ein Sinken der Geburtenrate. Deutschland liegt – ähnlich wie Österreich – mit 1,34 Kindern unter dem Durchschnitt der EU, und es ist nicht anzunehmen, dass es hier – trotz familienpolitischer Leistungen – zu Veränderungen kommen wird. Damit man mich nicht falsch versteht: familienpolitische Leistungen sind notwendig und könnten sogar noch verbessert werden – aber sie sind nur sehr begrenzt ein Instrument einer Bevölkerungspolitik. Ein JA zum Kind erreicht man bei der jungen Generation eher durch eine Gewährleistung der Kinderbetreuung, durch bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als durch 300 Euro!

Geburtenzahlen im europäischen Vergleich



Doch wir sollten die Forderung nach Kindergärten nicht nur unter dem Aspekt der Entlastung der Mütter sehen, sondern: Kinder brauchen Kinder! Bestimmte Verhaltensweisen, wie beispielsweise Geben und Nehmen, lernt das zweijährige Kind nur von Kindern und nicht von noch so geschulten Eltern.

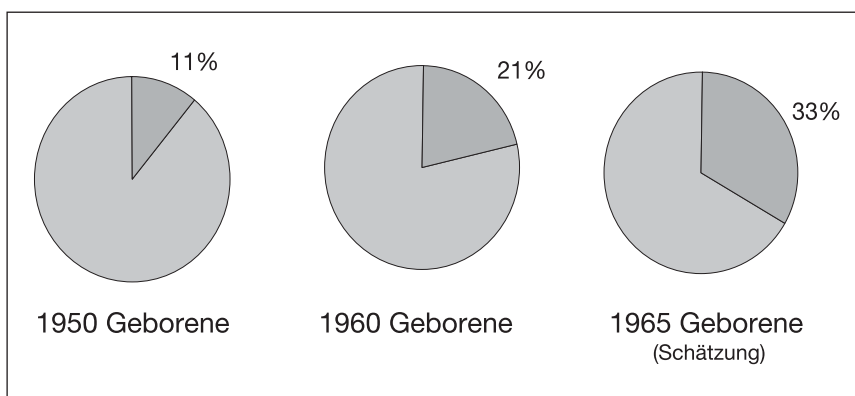
Die Gründe des Geburtenrückgangs sind vielseitig und liegen

1. in den seit den 60er Jahren gegebenen besseren Möglichkeiten der Familienplanung („Pille“);
2. in dem Verlust des „instrumentellen“ Faktors (Kind als Arbeitskraft, als persönliche Alterssicherung, als „Stammhalter“ bzw. Namensträger);
3. in der einseitigen öffentlichen Diskussion „Kind als Kostenfaktor“, bei der verschwiegen wird, dass Kinder auch Freude machen und eine enorme Bereicherung des Lebens sind; dass im Grunde genommen diejenigen „arm“ sind, die keine Kinder haben – auch wenn sie sich jetzt vielleicht mehr leisten können;
4. auch in der Verbreitung der Irrlehre von Christa Mewes, die die Notwendigkeit einer 24-stündigen mütterlichen Anwesenheit predigte;
5. in unsicheren Lebensbedingungen (Erhalt des Arbeitsplatzes? Wohnsituation? Kinderbetreuung? Verbindung von Familie und Beruf?);

Frauenpolitik im Wandel

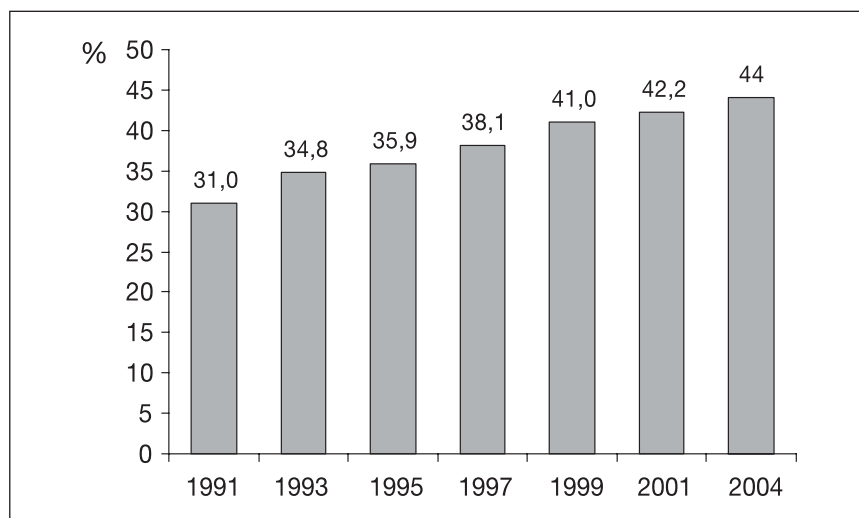
6. in der Wahrnehmung des Kindes als Störfaktor in der Freizeitplanung, vor allem von jungen Männern (Studie Opachowski: 40% der 40-jährigen Männer können sich sehr wohl ein gutes Leben ohne Kind vorstellen);
7. in der verlängerten Jugendzeit, in der sich manchmal bis in das vierte Lebensjahrzehnt hinein ziehenden Berufsausbildung, in der in ein immer höheres Lebensalter hinausgeschobenen Heirat (auch mitbedingt durch einen Wertewandel, der die gesellschaftliche Akzeptanz enger partnerschaftlicher Beziehungen ohne Trauschein umfasst; der „Kuppeleiparagraph“ wurde in den 80er Jahren abgeschafft);
8. auch in einem weiteren Punkt: Während in der ersten Hälfte unseres Jahrhunderts die Frau solange im Elternhaus lebte, bis geheiratet wurde (und sie so zur Anpassung an die Lebensgewohnheiten anderer gezwungen war), nach der Heirat sehr schnell Kinder kamen, die wiederum eine Anpassung verlangten, geht sie heute mit 18, 20 Jahren aus dem Haus und lebt selbständig, allein. Ein solches mehrjähriges Alleinwohnen führt zu einer verstärkten Ausbildung der Individualität; es bilden sich Eigenheiten und Gewohnheiten, eine Zeit in der oft ein ganz individueller eigener Lebensstil kreiert wird, der dann schon eine Anpassung an einen Partner, erst recht aber an Kinder, sehr erschwert (unter diesem Aspekt ist auch kein Sinken der Scheidungsraten in Zukunft zu erwarten);
9. nach Studien von Klingholz sind die Mädchen heute „zu gut ausgebildet“ und finden deswegen keinen Partner. In unserer Gesellschaft ist es „normal“, dass der Chefarzt die Krankenschwester heiratet, – aber die Chefärztin, die den Krankenpfleger heiratet, wird schief angesehen. Und wir haben eben zu viele Chefärztinnen und dergleichen;

Immer mehr Frauen in Deutschland bleiben kinderlos



10. Drittkinder werden immer seltener und kommen meist nur vor, wenn anstatt dem zweiten erwünschten Kind ein Zwillingspaar geboren wird – oder um in einer neuen Partnerschaft erneute Verbundenheit mit dem neuen Partner zu bekunden. (Klein, 2002);
11. viele Paare sind aus unterschiedlichen Gründen ungewollt kinderlos.

Prozentualer Anteil der Akademikerinnen im Alter von 35 bis 40 Jahren, die kinderlos blieben



Was kann die Gesellschaft dazu tun, dass das JA zum Kind gestärkt wird? Kindergärten sind das eine; Netzwerke unter den jungen Eltern schaffen, die gegenseitig einspringen und einander helfen können, das andere. Familienfreundliche Betriebe können hier in vieler Hinsicht konkret helfen (Einrichtung eines „Kinderzimmers“, in dem auch Schulaufgaben gemacht werden können; gesundes Kantinenessen auch den Kindern der Beschäftigten anbieten, Übernahme von Besorgungen – Wäsche von der Reinigung abholen usw. – für berufstätige Eltern und dergleichen mehr)

3. Das veränderte Verhältnis zwischen den Generationen

Das Verhältnis zwischen den Generationen hat sich unter quantitativen Aspekten verändert: vor 100 Jahren kamen auf einen über 75-jährigen noch 79 jüngere Personen, heute sind es nur noch 11,2 Personen, die jünger als 75 sind und schon in 8 Jahren werden es nur 8,4 Personen sein. Und wenn unsere heute 42-Jährigen

Frauenpolitik im Wandel

einmal 75 Jahre sein werden, dann werden in Deutschland nahezu genau so viele über 75-Jährige wie unter 20-Jährige leben (im Verhältnis 1:1,2) und nur 1,6 Personen im Alter von 20 bis 40 Jahren.

Wenn wir diese Entwicklung vor Augen haben, dann ist auch die Gesellschaft, die Kommune, aber auch die Wirtschaft und Industrie gefordert. Beispielsweise müssen die Konzepte der Stadtentwicklung überdacht werden. Das reicht von der Verkehrsführung bis hin zu Sportstätten und Sportmöglichkeiten für Ältere; neben Kinderspielflächen brauchen wir Sport- und Freizeitmöglichkeiten für Ältere; Warmbadetage in Schwimmbädern werden immer notwendiger. Wir müssen uns Gedanken über die Erreichbarkeit von Schwimmbädern, Sportstätten, Arztpraxen und Einkaufsmöglichkeiten machen. Dabei gilt: manch ein Älterer ist durchaus noch fähig, sicher Auto zu fahren – auch wenn ihm das Zu-Fuß-Gehen größere Schwierigkeiten bereitet. Hier spielt sowohl der Öffentliche Nahverkehr als auch die Parkplatzfrage eine ganz große Rolle; Garagen, die ohne mühsames Treppensteigen erreichbar sind, sind notwendig! Manch einer geht nicht in die Innenstädte einkaufen, weil dieses Problem nicht gelöst ist. Und wie viele Arztpraxen haben wir in Fußgängerzonen, ohne Parkraum?

Wir haben aber auch über den entsprechenden Ausbau von Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten nachzudenken, wobei Ältere in die Programmgestaltung mit einzubeziehen sind. Ein Umdenken im Freizeitbereich, aber auch im Gesundheitsbereich (Hausarztbesuche – auch von Zahnärzten) wird erforderlich; die Wohnungsplanung (Wohnungsausstattung) und das Wohnumfeld sollte auf die veränderte Bevölkerungsstruktur und deren Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

Weit mehr als bisher üblich haben sich Wirtschaft und Industrie auf die älterwerdende und strukturveränderte Bevölkerung einzustellen (das reicht von der notwendigen größeren Auswahl von 1-Personen-Rationen im Supermarkt bis hin zu einem kreativen Ausbau von Dienstleistungsangeboten, zu denen dann auch die Bedienung an der Tankstelle oder ein verstärkter Hol- und Bring-Dienst gehört. Das schließt aber auch sonstige vielseitige Veränderungen mit ein, die man unter dem Begriff der „Ökogerontologie“ und der „Gerontotechnik“ zusammenfasst (einfacher zu bedienende Fahrkartenautomaten, Lichtschalter, Armaturen, Telefontasten, Schraubverschlüsse bei Putzmitteln und Medikamenten, einfacher zu bedienende Videogeräte usw.) – Und: was ließe sich an unseren Autos alles benutzerfreundlicher gestalten! – Gerontoökologie, altersgerechte Umweltgestaltung, ist ein relativ junger Forschungszweig. Wer dabei nur an barrierefreie Behördeneingänge denkt, denkt viel zu kurz. In Gemäldeausstellungen stehen die Informationen zu den einzelnen Bildern auf „Minifolien“ an die man ganz nahe herangehen muss, um etwas entziffern zu können. Das gilt übrigens auch bei den Platzreservierungsanzeigen in der Deutschen Bahn. Von

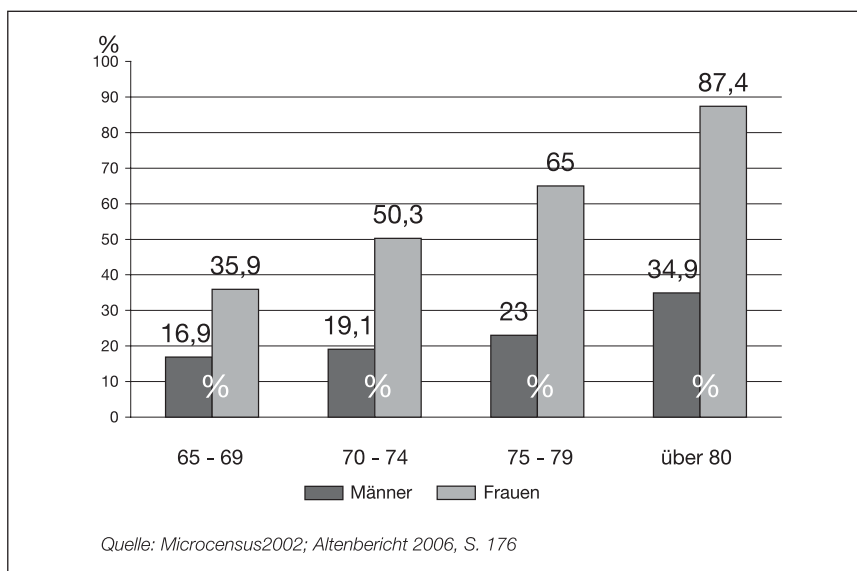
kleiner, unleserlicher Beschriftung sind Senioren in erster Linie betroffen, wengleich Sehbehinderungen ja bekanntlich auch bei Jüngeren vorkommen sollen.

Auch die pharmazeutische Industrie ist gefordert. Es gibt Minipillen, die man noch halbieren oder gar vierteln muss. Flaschenverschlüsse (übrigens auch bei Putzmitteln), die man zusammendrücken und hochschrauben muss – sie sind nicht nur „kindersicher“, sondern auch „altensicher“! Von den Beipackzetteln ganz zu schweigen: graues Papier, graue Minischrift, die sich kaum entziffern lässt und strotzend von Fremdworten, die man bei bestem Willen nicht verstehen kann.

Wir brauchen eine altengerechte (= menschengerechte) Umwelt, auch unter dem Aspekt der Prävention, d.h. der Gewährung eines möglichst gesunden und kompetenten Älterwerdens bei lang erhaltener Selbständigkeit.

Das quantitative Verhältnis der Altersgruppen in unserem Land hat sich verändert, aber auch unter qualitativen Aspekten ist der demografische Wandel und das Verhältnis zwischen den Generationen zu diskutieren. Hier sei zunächst der Rückgang der 3- und 2-Generationen-Haushalte und der Anstieg der Ein-Generationen bzw. Ein-Personen-Haushalte erwähnt. Nur 1,1 % von allen rund 36 Millionen Haushalten in der Bundesrepublik sind 3-Generationen-Haushalte. Etwa 37 % aller

Von 100 Personen der jeweiligen Altersgruppe leben in Einpersonenhaushalten



Frauenpolitik im Wandel

Haushalte in Deutschland sind heute 1-Personen-Haushalte (zum Vergleich: im Jahr 1900 waren es nicht einmal 7 %). Um 1900 waren 45 % aller Haushalte 5- und mehr- Personen-Haushalte; heute sind es noch 4,4 %! Diese zunehmende Singularisierung und Individualisierung sollte keineswegs mit Einsamkeit gleichgesetzt werden. Sie hat aber Konsequenzen sowohl in Bezug auf die Kinderbetreuung als auch auf etwaige notwendig werdende Hilfs- und Pflegeleistungen im Alter.

Zum anderen aber haben wir gleichzeitig einen Trend zur 4 (bzw.5)-Generationen-Familie, die allerdings nicht im gleichen Haushalt lebt. In der ersten Hälfte unseres Jahrhunderts kannte ein Kind bestenfalls zwei seiner Großeltern. Heute leben im Allgemeinen noch alle vier Großeltern, oft sogar noch zwei Urgroßeltern. Rund 20 % der über 60-Jährigen haben Urenkel; aber ebenso viele haben noch einen lebenden Elternteil. Die Großeltern-Generation ist die „Sandwich-Generation“, die oft sowohl für Kinder und Kindeskiner aufkommen als auch noch für die alten Eltern sorgen. Die viel gepriesene Familienpflege sieht heute oft so aus, dass die Großmutter die Urgroßmutter pflegt. Großeltern sind heutzutage weit öfter die „Gebenden“ als die „Nehmenden“.

Wir haben die „multilokale Mehrgenerationenfamilie“, oder, nach Bengston: die „Bohnenstangenfamilie“, in der Schwestern und Brüder, Cousins und Cousinen, Schwägerinnen und Schwäger fehlen. Andererseits braucht der Mensch aber Kontakt zu seiner Generation – den muss er sich heutzutage außerhalb der Familie suchen.

4. Vom 3-Generationen-Vertrag zum 5-Generationen-Vertrag

In unserer alternden Welt ist der 3-Generationen-Vertrag zu einem 4- oder gar 5-Generationen-Vertrag geworden.

Zu Beginn des letzten Jahrhunderts begann man im Durchschnitt mit 15 Jahren sein Berufsleben und bekam Rente erst mit 70 Jahren, sofern man dieses Alter überhaupt erreicht hatte, was ziemlich selten vorkam. Um 1900 war nur 2 % der deutschen Bevölkerung 70 Jahre und älter. Heute liegt der durchschnittliche Berufsanfang bei 25 Jahren, das Berufsende bei knapp 60 Jahren. Im Rentenalter sind nicht 2 %, sondern 26 % der deutschen Bevölkerung.

Vor hundert Jahren gab es die 60-Stunden-Woche, heute ist es die 38-Stunden-Woche. Noch in den sechziger Jahren war der Samstag ein voller Arbeitstag, heute beginnt das Wochenende am Freitagnachmittag. Damals betrug der Jahresurlaub 12 ganze Tage, Samstage mit einberechnet, erst 1957 wurde der Jahresurlaub auf

14 Tage erhöht. Jetzt haben wir 30/31 Tage Urlaub, Samstage nicht mitgerechnet. Allein in den letzten 50 Jahren hat sich die Lebensarbeitszeit um 32 % reduziert, die Freizeit – verteilt über das ganze Leben – entsprechend zugenommen.

Noch bis etwa 1970 wurde das Ende der Berufstätigkeit befürchtet; man sprach vom „Pensionsschock“ oder gar vom „Pensionierungstod“, man fühlte sich endgültig „abgestellt“. Heute wird das Berufsende von vielen Menschen herbeigesehnt und als Beginn einer neuen Lebensphase erlebt, der Beginn einer „späten Freiheit“, oft verbunden mit dem Wunsch, dann nach Herzenslust zu reisen, etwas für die Gesundheit tun, sich sportlichen Betätigungen zu widmen oder sich kulturellen Dingen zuzuwenden.

Heutzutage steigen wir später in das Berufsleben ein, werden älter und sind dabei gesünder. Warum sollten wir dann nicht länger arbeiten, länger in die Rentenkassen einzahlen anstatt sie zu leeren? Nicht als Zwang, aber als Möglichkeit! Viele der aus dem Berufsleben Ausgeschiedenen wären bereit und fähig, weiter zu arbeiten, wenn es die Gesetzeslage zuließe und wenn es die wirtschaftliche Situation in unserem Land erlauben würde. Die Wirtschaft, aber auch die Verwaltung, wird sich überlegen müssen, wie weit sie auf das Expertenwissen der erfahrenen älteren Mitarbeiter verzichten kann – wobei gleich unterstrichen sei: Erfahrung allein genügt nicht, sie muss ergänzt werden durch das Wissen um neue Entwicklungen, das Beherrschen neuer Techniken. Berufsbegleitende Weiterbildung ist heutzutage bei einer „Halbwertszeit“ des beruflichen Wissens von nur 5 Jahren, unbedingt notwendig.

Untersuchungen haben sehr eindeutig gezeigt, dass, ein lebenslanges Training vorausgesetzt, es in vielen Berufen gilt: gerade mit zunehmendem Alter gewinnt man einen größeren Überblick, es wächst die Fähigkeit zur Zusammenschau, neigt man dazu, mehrere Einflussgrößen gleichzeitig zu überschauen und adäquat einzuordnen, man neigt zum vorsichtigen Abwägen, zur Besonnenheit und trifft dann klare, wohlüberlegte Entscheidungen. Gerade mit zunehmendem Alter wächst das Expertenwissen und vor allem die soziale Kompetenz. Die angeblich mangelnde „Innovationsfähigkeit“ älterer Arbeitnehmer ist durch keine Studie belegt! Kreativität, Mut zum Experimentieren, Erfindungsgabe, Innovation, braucht aber eine gewisse Sicherheit, die allerdings durch das derzeit immer noch weit verbreitete negative Image älterer Arbeitnehmer/innen nun einmal nicht gegeben ist.

Wir brauchen die Älteren in der Politik, in der Wirtschaft, im Betrieb, in der Verwaltung. Natürlich brauchen wir auch die Ideen der Jüngeren, ihre Dynamik, ihren Schwung, ihr Drängen nach Veränderung, aber wir brauchen auch den Rat der Erfahrenen, die sorgsam zwischen gegebenen Möglichkeiten und Grenzen abwägen. Wir brauchen das Miteinander der Generationen!

Frauenpolitik im Wandel

„Rente mit 60“ war eine verhängnisvolle Diskussion, die mit zu einem generellen negativen Altersbild beitrug. Jenseits der „Altersgrenze“ zählt man nun einmal zu den „Alten“, ist irgendwie abgemeldet, zur Seite geschoben – und das, wenn man noch ein Drittel seines Lebens vor sich hat. Viele Menschen werden auf diese Weise frühzeitig zu einer Problemgruppe gemacht. Heute wird die „Rente mit 67“ diskutiert und in weiten Kreisen abgelehnt. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist jedoch, wenn die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind, nur zu begrüßen!

Wir brauchen Flexibilität, d.h., die Möglichkeit, früher aufzuhören (wer mit 16 oder 18 sein Berufsleben begonnen hat, sollte nach 45 Jahren, also mit 61 oder 63 Jahren, ohne Abzüge aufhören können), aber auch die Möglichkeit länger im Beruf weiterzuarbeiten. Voraussetzung dafür ist allerdings eine entsprechende Situation der Wirtschaft, vor allem das Vorhandensein entsprechender Arbeitsstellen.

Natürlich ist es verständlich, dass die 25-59-Jährigen, die im Arbeitsleben stehen, über zu hohe Belastungen klagen. Aus dem 3-Generationen-Vertrag ist ein 5-Generationen-Vertrag geworden. Die mittlere Generation zahlt manchmal für zwei Generationen, die noch nicht im Berufsleben stehen (mancher 30-jährige Student hat sein Kind im Kindergarten), und oft für zwei Generationen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Vater und Sohn, Mutter und Tochter im Rentenalter – das ist keine Seltenheit heutzutage. Doch diese belastete mittlere Generation sollte wenigstens bedenken, dass manche Rentner von heute gar nicht freiwillig in Rente gingen, sondern von Vorruhestand, Frühpensionierung, Altersteilzeit und dergleichen Gebrauch gemacht haben, um den Jüngeren einen Arbeitsplatz zu sichern. (Dass dies leider nicht so ganz funktionierte und nur jeder 7. freigemachte Platz wieder besetzt wurde, war nicht vorherzusehen.) Dann darf man ihnen jetzt aber die „Rentenlast“ nicht zum Vorwurf machen! Aber Senioren müssen auch für die jüngeren Generationen Verständnis haben, die bis an die Grenzen der Belastbarkeit gefordert werden. Und sie haben – im Gegensatz zu den meisten Senioren von heute – in ihrem bisherigen Leben oft nicht gelernt, sich einzuschränken, zu verzichten, nur mit dem Notwendigsten auszukommen, wie es die Kriegszeit von den heute älteren Senioren gefordert hatte.

5. Ältere als Kostenfaktor – eine einseitige Sicht

Über ältere Menschen wird heute in der Öffentlichkeit oft einseitig nur als Kostenfaktor, als „ökonomisch Inaktive“ diskutiert. Das ist eine Feststellung, die Generationenkonflikte schüren kann. Doch diese Feststellung ist unzutreffend. Zunächst einmal: Wir haben (noch) eine sehr wohlhabende Rentnergeneration – was nicht heißt, dass es eine kleine Gruppe, vor allem von Frauen über 80/85 Jahren, gibt, die sehr zu rechnen hat. Noch ist Altersarmut kein Thema – doch wie wird es morgen?

Die Kaufkraft der heutigen Rentner ist (noch) groß, auch wenn wegen der eingangs erwähnten Unsicherheit zurzeit eine gewisse Zurückhaltung geübt wird. Das Eigenheim bzw. die Eigentumswohnung ist meist abbezahlt, die Kinder sind aus dem Haus; es muss nicht mehr so gespart werden.

Rentner und Pensionäre sind ein Wirtschaftsfaktor, und das nicht nur im Hinblick auf Kuckident, Sehhilfen, Hörgeräte, Treppenlifte, Gehhilfen, Rollstühle, Pflegeleistungen und Pflegebetten. Manches Reiseunternehmen müsste schließen, wenn es die Senioren nicht gäbe, und manche Senioren wären durchaus bereit, mehr auszugeben, wenn das entsprechende Angebot da wäre.

Alle Untersuchungen und Surveys zeigen, dass gerade der heutigen Senioren-generation das Wohl ihrer Kinder und Kindeskinde am Herzen liegt, und für die sie im privaten Rahmen schon heute sehr viel tun. Durch finanzielle Unterstützung, durch Sachleistungen, durch Betreuungsleistungen und oft auch noch durch Pflege ihrer eigenen alten Eltern. So ist in einer Studie von Martin Kohli festgestellt worden, dass Seniorinnen und Senioren „in den Bereichen Ehrenamt, Pflege und Kinderbetreuung im Jahr ungefähr 3,5 Milliarden Stunden überwiegend unentgeltlich tätig sind. Nimmt man einen durchschnittlichen in diesen Branchen üblichen Nettostundenlohn von 11,80 € an, dann lässt sich der Wert der geleisteten Arbeit auf etwa 41,3 Milliarden € beziffern, was 21 % der 1996 geleisteten Zahlungen der gesetzlichen Altersvorsorge entspricht.“

Im familiären Bereich sind **die** Alten eher die Gebenden als die Nehmenden. 23 % der Seniorinnen und Senioren unterstützen ihre Kinder materiell, während nur 2 % etwas von ihren Kindern erhalten. Der Alterssurvey lässt deutlich werden: „1996 belief sich der durchschnittliche Transferbetrag für die über 60-jährigen Geber auf etwa 3.650 €, was hochgerechnet auf die deutsche Bevölkerung der über 60-Jährigen 17,2 Milliarden € oder rund 9 % der in diesem Jahr geleisteten Zahlungen der gesetzlichen Altersversorgungssysteme ausmacht, wobei Erbschaften hierbei nicht berücksichtigt sind.“

Im familiären Bereich ist die Solidarität zwischen den Generationen, die gegenseitige Hilfe, beachtlich. Die Rolle der Großeltern, die finanzielle, instrumentelle und/oder emotionale Hilfe geben, ist hier noch einmal hervorzuheben.

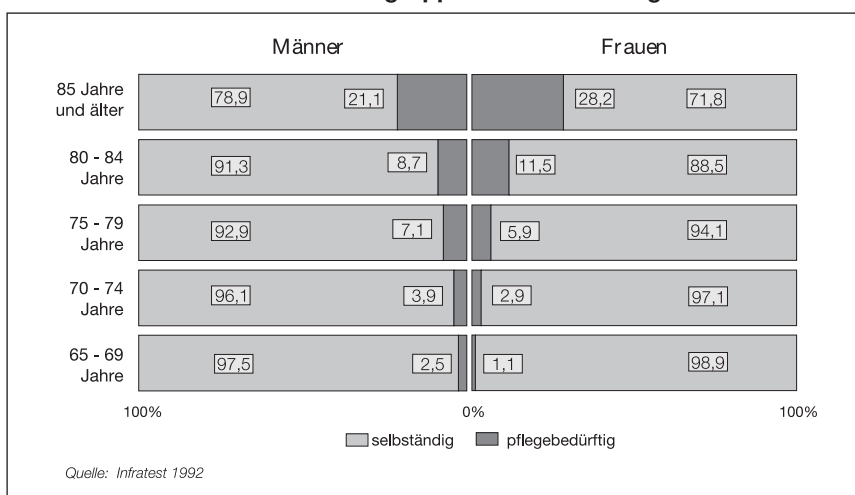
6. Altern muss nicht Hinfälligkeit und Pflegebedürftigkeit bedeuten

Das Ausmaß der Pflegebedürftigkeit alter Menschen wird oft überschätzt. Die Infratest-Studie, die 26.000 Haushalte erfasste, hat gezeigt: Pflegebedürftigkeit fällt eigentlich erst in der Gruppe der über 85-Jährigen ins Gewicht und betrifft dort rund 23 % der Männer und 28 % der Frauen. Das heißt aber, dass noch rund 70 von 100

Frauenpolitik im Wandel

Hochbetagten in der Lage sind, allein kompetent ihren Alltag zu meistern. Bei Hochrechnungen im Hinblick auf den Anteil der Pflegebedürftigen von morgen, wo weit mehr über 85-Jährige in unserer Gesellschaft leben werden, sollte man vorsichtig sein, da schon die Älteren von heute in einem höheren Alter viel gesünder und kompetenter sind, als es unsere Eltern und Großeltern im gleichen Alter waren, sofern sie dieses überhaupt erreicht hatten. Dieser Trend wird sich fortsetzen.

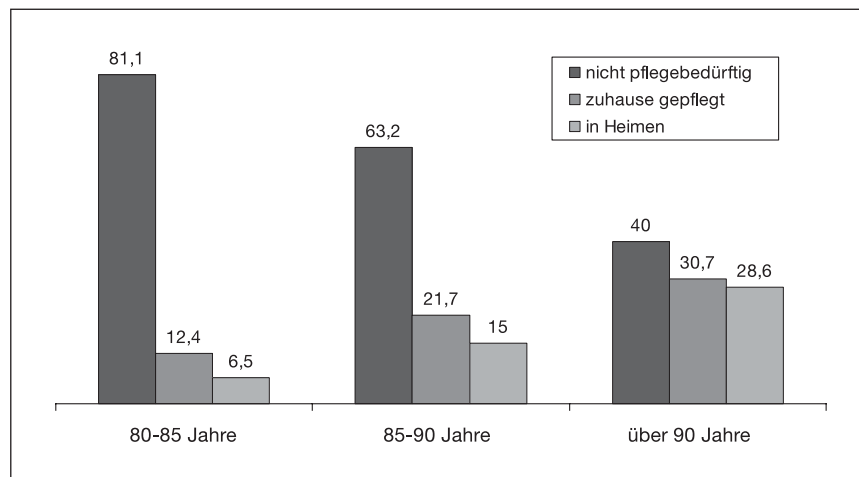
**Selbständigkeit und regelmäßiger Pflegebedarf im Alter
in % der Altersgruppe der Bevölkerung**



Aber auch wenn wir den Anteil der Pflegebedürftigen von morgen und übermorgen nicht überschätzen sollten, müssen wir feststellen: die Thematik der Pflegebedürftigkeit in einer alternden Gesellschaft wird weiterhin eine Herausforderung bleiben. Werden heute noch rund 70 % der Pflegebedürftigen in der Familie gepflegt (nicht immer in einer optimalen Form), so müssen wir dennoch deutlich sagen, dass Familienpflege ihre Grenzen hat:

- 1) angesichts des immer höheren Alters der Pflegebedürftigen und
- 2) damit auch der pflegenden Angehörigen. Hier bedeutet Pflege oft Überforderung, die im Extremfall zur Altenmisshandlung führen kann;
- 3) angesichts der geringen Kinderzahl, so dass sich kaum mehrere Geschwister die Pflege teilen können;
- 4) angesichts der geforderten Mobilität der Kinder; immer seltener wohnen Kinder in der Nähe ihrer Eltern;

**Pflegeleistungen bei der Gesamtbevölkerung
- 2005 -**



- 5) angesichts der zunehmenden Berufstätigkeit der Frauen bzw. der Töchter
- 6) und schließlich angesichts der steigenden Scheidungsrate. Ob man auch den nicht angetrauten Partner entsprechend pflegen wird, wissen wir nicht; aber die Ex-Schwiegermutter wird man wohl kaum pflegen.

Wir müssen zunächst alles tun, um Pflegebedürftigkeit zu vermeiden. Dazu gehört der Ausbau der Prävention. Wir brauchen aber auch einen Ausbau der ambulanten und stationären Einrichtungen, eine Stärkung der Qualifikation der Pflege, eine Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen, eine Ausbildung aller medizinischen Berufe und medizinischen Hilfsberufe in Gerontologie/Geriatrie. Wir brauchen eine interdisziplinär ausgerichtete gerontologische Grundlagenforschung, die uns Wege zu einem möglichst gesunden und kompetenten Älterwerden aufzeigen kann.

Doch es gilt zunächst einmal Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, Selbständigkeit und Unabhängigkeit zu erhalten. Das ist eine Herausforderung für jeden Einzelnen und die Gesellschaft. Dazu gehört ein entsprechender Lebensstil mit sportlicher, geistiger und sozialer Aktivität, richtiger Ernährung, Hygiene, Vorsorgeuntersuchungen etc. Der Einzelne sollte gesundheitsbewusster leben, aber die Gesellschaft, die Kommunen, sollte Möglichkeiten dazu bereitstellen, die zu körperlichem, geistigem und sozialem Training motivieren. Die Notwendigkeit einer umfassenden Prävention, die schon beim Schulsport beginnt, sollte weit stärker als bisher erkannt werden und entsprechende Förderung erfahren.

Ein „gesundes“ und „kompetentes“ Älterwerden ist die Herausforderung unserer Zeit!

Doch gesundes Altwerden – was ist das eigentlich?

1. Gesundheit ist nicht nur das Fehlen von Krankheit (bei dem Fortschritt der Medizin und der Medizintechnik mit immer neuen und gründlicheren Diagnosemöglichkeiten gilt heute die Feststellung: gesund ist schlecht diagnostiziert, denn nahezu jeder hat irgendwo irgendwelche kleineren oder größeren Probleme).
2. Gesundheit ist vielmehr, der WHO-Definition entsprechend, „körperliches, seelisch-geistiges und sozialen Wohlbefinden“. Es kommt also nicht nur darauf an, ob man laut Arzturteil und Laborbefund gesund ist, sondern auch, ob man sich gesund fühlt. Der sogenannte „subjektive Gesundheitszustand“ ist, wie unsere, aber auch internationale Untersuchungen zeigen, ganz entscheidend für eine Lebensqualität im Alter.
3. Nach Huber schließt Gesundheit aber auch die Fähigkeit mit ein, sich mit etwaigen Belastungen, mit Einschränkungen, mit Behinderungen (im körperlichen, aber auch im geistig-seelischen und sozialen Bereich) auseinander zu setzen und adäquat damit umzugehen.

Diskutiert man heutzutage Gesundheit unter dem Aspekt der Prävention, der Vermeidung von Risikofaktoren, dann erwähnt man zuerst – mit Recht – gesunde Ernährung, Verzicht auf Drogen, Nikotin, Alkohol; man erwähnt sodann die Notwendigkeit körperlicher Bewegung, körperlicher Aktivität, Hygiene und Vorsorgeuntersuchungen. Darüber hinaus hat Wohlbefinden im Alter etwas mit „Gebrauchtwerden“, mit dem „feeling of being needed“ zu tun.

Wesentlich für ein gesundes Altwerden ist die Bedeutung der Aktivität.

Doch so neu ist diese Erkenntnis gar nicht. Ein hohes Lebensalter bei psychophysischem Wohlbefinden zu erreichen war von jeher der Wunsch der Menschheit. Schon vor mehr als 2.000 Jahren empfahl bereits Hippokrates (460-377 v.Chr.) als Regeln für eine gesunde Lebensführung, die ein hohes Lebensalter garantiere:

„Alle Teile des Körpers, die zu einer Funktion bestimmt sind, bleiben gesund, wachsen und haben ein gutes Alter, wenn sie mit Maß gebraucht werden und in den Arbeiten, an die jeder Teil gewöhnt ist, geübt werden. Wenn man sie aber nicht braucht, neigen sie eher zu Krankheiten, nehmen nicht zu und altern vorzeitig“ (Hippokrates, de articulis reponendis 56; vgl. Müri 1962, S.361).

Frühe Hinweise auf eine notwendige Aktivität im Alter, eine lebenslange Vorbereitung auf das Alter, die schon in Kindheit und Jugend beginnen sollte und die neben dem

physischen Bereich auch den geistigen Bereich umfassen muss, findet man auch bei Plato (427-347 v. Chr.) in seiner „Politeia“ und auch bei Cicero (106-43 v.Chr.) in seiner Schrift „Cato maior de senectute“. Sie preisen die lebenslange körperliche Aktivität, die richtige Ernährung, weisen aber auch auf die Notwendigkeit geistiger Aktivität und entsprechender Sozialkontakte, sozialer Zuwendung hin, die während des ganzen Lebens geübt werden müssen: Nichtaufhören, Weitermachen, ständiges Üben in Allem, das sei die Maxime (Cicero).

In diesem Sinne wird Aktivität seit der Antike zu den wesentlichsten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Altern genannt. Methodisch abgesichert waren diese Aussagen damals freilich nicht; sie beruhten auf Einzelerfahrungen und Einzelbeispielen. Heute haben wir durch neuere Forschungen hinreichend Belege für die Richtigkeit dieser alten Einsichten.

Es gilt – für Jung und Alt – „aktiver leben“ und „aktiv erleben“! Dadurch lässt sich, wenigstens zu einem Teil, die Pflegebedürftigkeit vermeiden oder sie zumindest in ein höheres Alter hinausschieben. Prävention ist nicht nur kostensparender, sondern erhöht vor allem die Lebensqualität der Senioren und die ihrer Familien.

Aktives gesundes, „bewegtes“ Älterwerden ist eine Aufgabe für uns alle, die schon in Kindheit und Jugend beginnt und dann im mittleren und höheren Erwachsenenalter von ganz großer Bedeutung ist.

Auf den Wert körperlichen Trainings, den Wert der Aktivierung körperlicher Kräfte und der Abforderung körperlicher Leistungen sowohl als Prävention bzw. Geroprophylaxe und als Therapeutikum haben Wissenschaftler immer wieder hingewiesen. Steinbach hat schon 1970 gesagt: „Soll sich der Organismus im Sinne einer Förderung der Funktionsfähigkeit verändern, dann muss er zunehmenden Belastungen ausgesetzt werden. Es führt kein Weg am Fleiß vorbei“. Er hat damals schon auf die Gefahren aufmerksam gemacht, die durch den Austritt aus dem Berufsleben gegeben sind, da hiermit oft eine Reduzierung der körperlichen Leistungen und Aktivitäten einhergeht, welche dann zu der Reduzierung sozialer und intellektueller Aktivitäten durch das Ausbleiben beruflicher Anforderungen noch hinzukommt: „Die Folge ist eine Inaktivitätsatrophie auf allen diesen Gebieten, die eigentlich über das hinausgeht, was altersmäßig und biologisch notwendig wäre“ (Steinbach, 1971, S.32).

Tatsache ist: Die meisten körperlichen Altersveränderungen (in Bezug auf die Muskulatur, die Atmungsorgane und sonstige Funktionen), die zwar, je nach Individuum, in sehr unterschiedlichem Lebensalter eintreten können, „ähneln denen, die auch ein Mangel an Bewegung im Gefolge hat“

Erst kürzlich hat die WHO festgestellt: „Millionen Tote durch zu wenig Bewegung und zuviel Zucker, Fett, Salz.“

Frauenpolitik im Wandel

Danach verursacht die Bewegungsarmut

- jährlich 1,9 Millionen Tote,
- 10-16 % mancher Krebserkrankungen und auch Diabetes,
- 22 % der ischämischen Herzkrankheiten.

Weltweit sind 60 % der Erwachsenen nicht bewegungsaktiv genug, 1,9 Millionen Menschen werden jährlich durch Bewegungsmangel behindert.

Der Nachweis, dass die für das einzelne Individuum „richtigen“ sportlichen Aktivitäten, in richtiger Dosierung ausgeübt, das psychische Wohlbefinden steigern und die relevanten physiologischen Werte auch beim 40-, 50- und sogar 70-Jährigen noch verbessern können, ist mehrfach seitens der Sportwissenschaft und Sportmedizin erbracht worden (Hollmann, Rieder, Meusel, Werle u.a.).

Ebenso wurde gezeigt, dass körperliche Aktivität, Bewegung und Sport auch auf kognitive Fähigkeiten von Einfluss sind. Schnellere Reaktionszeiten, bessere Gedächtnisleistungen, besseres Abschneiden bei Problemlösungsaufgaben konnten u.a. Birren (1995), Oswalds, et al. (1996), Baumann (1997, 1999) zeigen. In Langzeitstudien haben jene Senioren und Seniorinnen ihre intellektuellen Fähigkeiten, vor allem Gedächtnisleistungen, am stärksten verbessert und über Jahre hinweg gehalten, die neben dem Gedächtnis-Trainingsprogramm gleichzeitig ein körperliches Aktivierungsprogramm durchgeführt haben (vgl. Baumann).

Nach einer kritischen Analyse der Literatur über den Zusammenhang von sportlicher Betätigung, Gesundheit und Anpassung an das Alter kommt Meusel (1996) zu dem Schluss, dass bei einer in dieser Hinsicht inaktiven Lebensweise das Leistungsniveau in allen motorischen Fähigkeiten zurückgeht. „Schon geringe Bewegungsaktivität im Alltag, Beruf und Sport wirkt sich, besonders bei sonst bewegungsarmer Lebensweise, positiv im Sinne einer Verzögerung der Rückbildungsprozesse aus. Auch im höheren Alter können durch gezieltes Training noch Anpassungsprozesse in Gang gesetzt werden, die degenerativen Veränderungen entgegenwirken. Andernfalls beginnt der Rückgang der Leistungsfähigkeit ohne Training schon am Ende des 2., spätestens im 3. Lebensjahrzehnt. Jede der motorischen Fähigkeiten Ausdauer, Kraft, Schnelligkeit, Gelenkigkeit, Gleichgewicht und Koordination hat ihre spezifische Bedeutung für die Erhaltung der allgemeinen motorischen Leistungsfähigkeit im Alter und für die Bewahrung oder Verbesserung einzelner Merkmale der Gesundheit.“ (Meusel, 1996, S.119). Weiter heißt es bei Meusel: „Was bisher als Alternsprozess verstanden wurde, ist in hohem Maße Auswirkung mangelnden Trainings. Deshalb kann sportliche Betätigung und Bewegungsaktivität überhaupt helfen, die Leistungsfähigkeit in allen motorischen Fähigkeiten bis ins hohe Alter zu erhalten.“ (Meusel, 1996, S.119).

Aber wir brauchen auch geistige Aktivität. Auch unsere Forschungen belegen: Geistig aktivere Menschen, Personen mit einem höheren IQ, einem breiteren Interessenradius, einem weitreichenderen Zukunftsbezug erreichen – wie auch die bekannten internationalen Längsschnittstudien übereinstimmend feststellen – ein höheres Lebensalter bei psychophysischem Wohlbefinden als jene, die weniger Interessen haben, geistig weniger aktiv sind. Eine größere Aktivität und Aufgeschlossenheit sorgt für geistige Anregungen und Stimulation und trainiert dadurch die geistigen Fähigkeiten zusehends und steigert sie somit, während bei geistig mehr passiven Menschen eine geringere Suche nach Anregungen und neuen Interessen feststellbar wurde, so dass die noch vorhandenen geistigen Kräfte im Laufe der Zeit mehr und mehr verkümmerten. Damit bestätigte sich die Inaktivitätstheorie in der Medizin oder die „disuse-Hypothese“ in der Psychologie, die besagen: Funktionen, die nicht gebraucht werden, verkümmern. Der Volksmund sagt schlicht: „Was rastet, das rostet“.

Fazit:

Wir leben in einer Zeit des demografischen Wandels, in einer Gesellschaft des langen Lebens. Sehen wir in der zunehmenden Langlebigkeit nicht ein Problem, sondern freuen wir uns darüber und sehen wir darin eine Chance! Spüren wir die Potenziale, die vielen Möglichkeiten, der gewonnenen Jahre auf und nutzen diese! Machen wir die gewonnenen Jahre zu erfüllten Jahren. Wir müssen nicht dem Alternprozess hilflos ausgesetzt sein, wir können ihn gestalten!

Ein gesundes und kompetentes Altwerden ist in unserer langlebigen Zeit geradezu Verpflichtung: für jeden Einzelnen, selbst etwas zu tun, für sich und für andere, aber auch für die Gesellschaft, die die entsprechenden Rahmenbedingungen und Möglichkeiten dazu schaffen muss, die einen Ausbau des bürgerschaftlichen Engagements fördern.

Setzen wir uns für ein PRO-AGEING ein, für ein Älterwerden bei möglichst großem körperlichen und seelisch-geistigen Wohlbefinden. Wir wollen ja gar nicht „ewig jung“ bleiben, wie es der Werbe-Slogan „forever young“ verspricht. Wir wollen gesund und kompetent alt werden! Wir wenden uns auch gegen eine heutzutage übliche „Anti-Ageing-Kampagne“, denn „anti-ageing“ setzt voraus, dass Altern etwas Schlimmes ist, gegen das man angehen und fürchten muss. Wir sind nicht gegen das Altern, das wir ohnehin nicht verhindern können und wollen, wir sind aber für ein möglichst gesundes und kompetentes Älterwerden!

Dazu gehört auch, sich mit dem bisherigen Lebensweg auszusöhnen, das eigene Leben, die eigene Entwicklung zu bejahen. Freilich, Aufgaben, Herausforderungen,

Frauenpolitik im Wandel

Probleme, Konflikte, manchmal auch Krisen, gehören nun einmal zum menschlichen Leben, zum Älterwerden dazu. Freuen wir uns, dass wir sie gemeistert und überstanden haben!

Kürzlich fiel mir hierzu ein Spruch von Ingeborg Albrecht in die Hand, der das treffend beschreibt:

Schönes habe ich erlebt –
Goldfarben der Teppich
des Lebens durchwebt.
Auch dunkle Fäden
sind manchmal dabei.
Doch, wollt ich sie entfernen,
der Teppich riss` entzwei

Schließen möchte ich mit einem Zitat von Hans Thomae aus einer der ersten Veröffentlichungen unserer Bonner Altersuntersuchungen.

„Altern in dem positiven Sinne des Reifens gelingt dort, wo die mannigfachen Enttäuschungen und Versagungen, welche das Leben dem Menschen in seinem Alltag bringt, weder zu einer Häufung von Ressentiments, von Aversionen oder von Resignation führen, sondern wo aus dem Innwerden der vielen Begrenzungen eigenen Vermögens die Kunst zum Auskosten der gegebenen Möglichkeiten erwächst“.

Sehen wir nicht nur gegebene Grenzen, sondern sehen wir auch die noch verbliebenen Möglichkeiten, die wir noch haben – und nutzen wir diese: Carpe diem!

Sagen wir JA zum Älterwerden und machen wir das Beste daraus!

Literatur: siehe Ursula Lehr (2006) :Psychologie des Alterns, 11. überarbeitete Auflage; Quelle & Meyer. Heidelberg/Wiesbaden.(1.A.1972)

ANHANG:

Flexibilität im Arbeitsleben ist gefordert!

Erfolgreich arbeiten bis 67? Voraussetzungen und Begründungen:

Ja – mit Gewinn für den Einzelnen,

- wenn die Tätigkeit weder überfordert noch unterfordert;
- wenn der Erwerbstätige durch berufsbegleitende Weiterbildung stets über neueste Entwicklungen informiert wird;
- wenn Trainingsmöglichkeiten geboten und auch wahrgenommen werden;
- wenn Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen die besonderen Fähigkeiten der „Erfahrenen“ zu schätzen wissen und nicht von einem negativen Altersbild bestimmt sind und mit entsprechenden Verhaltenserwartungen den Älteren begegnen;
- wenn man als **Älterer selbst** anpassungsfähig ist;
- wenn aufgrund des eigenen Alters keine Sonderbehandlung erwartet oder gar verlangt wird;
- wenn der Ältere gegebenenfalls auch bereit ist, eigene Schwierigkeiten zuzugeben;
- wenn der Ältere auch bereit ist, Jüngere als Vorgesetzte anzuerkennen.

Ja, weil

- dann körperliche, geistige und soziale Fähigkeiten trainiert werden;
- der Alternsprozess hinausgezögert wird (Funktionen, die nicht gebraucht werden, verkümmern, „was rastet, das rostet“);
- dann das Gefühl gegeben ist, noch „gebraucht“ zu werden;
- der Kontakt mit anderen Menschen einer möglichen Einsamkeit entgegenwirkt;
- der ältere Arbeitnehmer vielseitige Stimulation erhält;
- der Tages- und Wochenverlauf rhythmisiert werden.

Ja – mit Gewinn für den Betrieb

- wenn dieser sich nicht von einem negativen Altersstereotyp leiten lässt;
- wenn der Betrieb auch noch 60-Jährigen Weiterbildungsmaßnahmen anbietet;
- wenn für ein gutes Arbeitsklima gesorgt ist;
- wenn sich der Betrieb auch um Gesundheitsförderung kümmert;
- wenn Flexibilität im Hinblick auf (vorübergehende) Teilzeitarbeit möglich ist;
- wenn der Betrieb Ältere entsprechend ihrer besonderen Fähigkeiten einsetzt (die allerdings nicht nur altersspezifisch, sondern persönlichkeitspezifisch sind);

Frauenpolitik im Wandel

- wenn – je nach Arbeitsbereich – Ältere und Jüngere zusammengebracht werden und so sich deren spezifische Fähigkeiten ergänzen können;
- wenn der Betrieb das „Expertenwissen“ der Älteren zu nutzen versteht.

Ja, weil der Betrieb, dann

- zuverlässige Arbeitskräfte hat, auf die er sich verlassen kann;
- die Erfahrungen und das spezifische „Bescheidwissen im Betrieb“ der Älteren der ganzen Belegschaft nutzen kann; es durch Ältere „weitergegeben“ werden kann;
- weil bei bestimmten Aufgaben gerade durch Ältere manche Kunden besser angesprochen werden;
- der Betrieb bei flexibler Teilzeitarbeit Ältere zu Stoßzeiten einsetzen kann (z.B. Quartalsabschluss, Jahresabschluss etc.).

Erfolgreich arbeiten bis 67?

Ja – mit Gewinn für die Gesellschaft

- wenn Arbeitsplätze vorhanden sind;
- wenn diese Arbeitsplätze angemessen sind;
- weil dann das Humankapital nicht verschleudert wird;
- weil dann die besonderen Potenziale, die Erfahrungen, das Know-how der Älteren genutzt wird;
- weil dann manche durch Inaktivierung bedingte Krankheiten verhindert oder gar hinausgeschoben werden können; Hilfsbedürftigkeit und Abhängigkeit erst in einem späteren Alter (wenn überhaupt) eintreten;
- weil dann die Rentenkassen saniert werden;
- weil dann die sozialen Sicherungssysteme nicht überbelastet werden.

und vor allem:

- weil dadurch das negative Altersbild in unserer Gesellschaft korrigiert werden kann, die Leistungen der Älteren deutlicher werden, die Zuordnung zum „Seniorenanter“ hinausgeschoben wird.

Schließlich muss man nicht ein Viertel oder gar ein Drittel seines Lebens als Rentner verbringen! Hier ist ein Umdenken erforderlich!

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

Dr. Reinhold Thiede

*Leiter des Referates für Entwicklungsfragen der Sozialen Sicherheit,
Deutsche Rentenversicherung Bund*

Das Ziel staatlicher Sozialpolitik, die Sicherung der Menschen gegen die großen Lebensrisiken Krankheit, Arbeitslosigkeit und Einkommensausfall im Alter und bei Invalidität, kann auf Dauer nur realisiert werden, wenn die jeweiligen Sicherungssysteme stets konsistent auf die jeweils bestehenden Rahmenbedingungen abgestimmt sind. Nur wenn dies gelingt, kann die dauerhafte Finanzierbarkeit der Sicherungssysteme, aber auch ihre Akzeptanz bei den Versicherten und in der Bevölkerung insgesamt aufrechterhalten werden; man spricht deshalb auch von der finanziellen und der sozialen Nachhaltigkeit sozialer Sicherungssysteme. Zukunftsfest können Sicherungssysteme letztlich nur dann sein, wenn sie diesen beiden Bedingungen – finanzielle Nachhaltigkeit und soziale Nachhaltigkeit – gerecht werden.

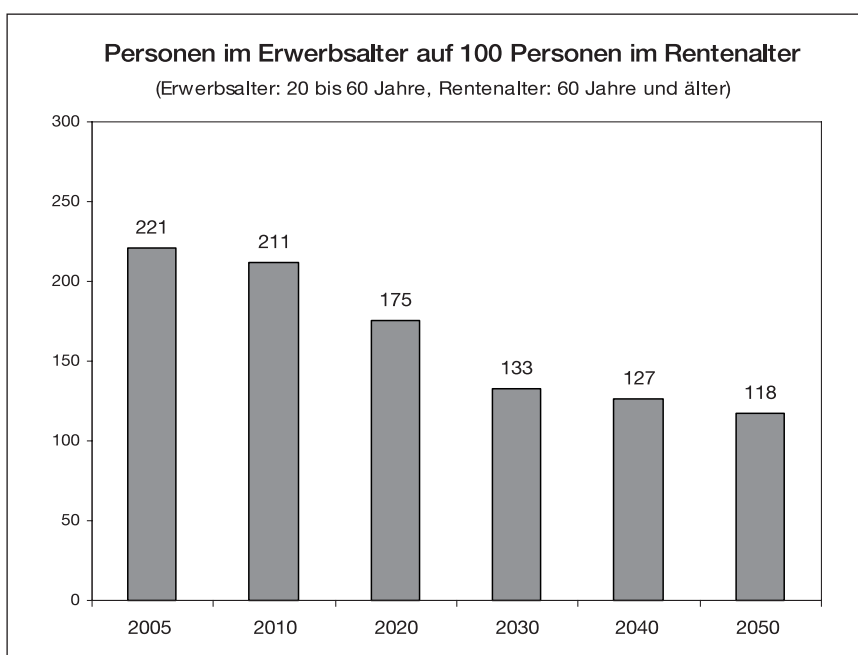
Zukunftsfestigkeit setzt Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen voraus

Wenn aber Nachhaltigkeit von Sicherungssystemen impliziert, dass diese Systeme jeweils konsistent auf die bestehenden Rahmenbedingungen abgestimmt sind, dann bedeutet dies: angesichts der permanenten Veränderungen der gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen müssen auch die Systeme der sozialen Sicherung immer wieder angepasst und weiterentwickelt werden. Es spricht deshalb keineswegs gegen die jeweiligen Sozialsysteme, wenn diese immer wieder reformiert werden – im Gegenteil: Nur dadurch können sie in einer sich permanent wandelnden Welt ihren Aufgaben dauerhaft gerecht werden und insoweit zukunftsfest sein.

Was für die sozialen Sicherungssysteme allgemein gilt, gilt in besonderer Weise gerade auch für die Alterssicherung. Angesichts des außerordentlich langen Zeithorizonts der Alterssicherung ist hier eine langfristige und vorausschauende Anpassung der Systeme an die zu erwartenden Bedingungen der Zukunft besonders wichtig. Dies gilt im Übrigen für alle Systeme der Alterssicherung: Für die gesetzliche Rentenversicherung genauso wie für die Beamtenversorgung, für die berufsständischen Versorgungswerke ebenso wie für die betriebliche Altersversorgung oder die privaten Vorsorgeprodukte. Zwar mag auf den ersten Blick überraschen, dass unter dem Oberthema „Den Generationenvertrag zukunftsfähig machen“ neben der

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

gesetzlichen Rentenversicherung auch kapitalgedeckte Sicherungssysteme angesprochen werden; in der öffentlichen Diskussion hat man häufig den Eindruck, der Begriff Generationenvertrag würde sich allein auf die gesetzliche Rentenversicherung beziehen. Dies ist allerdings ein Irrtum: Jede Form der Alterssicherung kann immer nur im Rahmen des Generationenvertrages funktionieren.



Bei der gesetzlichen Rentenversicherung ist dies ganz eindeutig: Die heutigen Erwerbstätigen zahlen Beiträge, die unmittelbar als Renten wieder ausgezahlt werden und insoweit die Versorgung der heutigen Rentnergeneration sicherstellen. Dafür erhalten die aktuellen Beitragszahler als Gegenleistung selbst einen Anspruch auf eine Rente im Alter; die heutige Erwerbsgeneration muss sich insofern darauf verlassen, dass die nächste Beitragszahlergeneration diese Rentenansprüche dann finanziert – genauso, wie sie selbst die Renten ihrer Elterngeneration finanziert hat. In der Beamtenversorgung ist es ganz ähnlich: Da die Pensionen letztlich aus Steuermitteln finanziert werden, diese aber im Wesentlichen ebenfalls von der erwerbsaktiven Generation aufgebracht werden, ist auch hier die Vorgängergeneration jeweils auf ihre Nachfolgeneration angewiesen.

Ähnliches gilt aber auch in den kapitalgedeckten Systemen der Alterssicherung. Unmittelbar einsichtig ist dies für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung: Wenn ein Unternehmen Betriebsrentenzusagen an seine Beschäftigten gibt, müssen diese später von dem Unternehmen – d.h. von der nächsten Belegschaftsgeneration – finanziert und erarbeitet werden. Aber auch im Bereich der privaten Vorsorge ist es letztlich nicht anders: Die dort eingezahlten Beiträge werden zwar nicht sofort wieder zur Rentenfinanzierung verwendet, sondern am Kapitalmarkt angelegt und damit verzinst; wenn der Beitragszahler in Rente geht, steht ihm insofern ein aus seinen Einzahlungen und den Zinsen und Zinseszinsen gebildetes Kapital zur Verfügung. Allerdings ist dieses Kapital zunächst einmal in den jeweiligen Anlagen gebunden: Es wurde schließlich in Aktien, festverzinsliche Wertpapiere, Immobilien oder Ähnliches investiert. Im Alter benötigt man aber liquide finanzielle Mittel zur Sicherung des Lebensunterhaltes, keine Aktienpakete. Das aber bedeutet: Mit Erreichen des Rentenalters müssen die Aktien, Wertpapiere oder Immobilien, in denen das angesparte Kapital angelegt ist, schrittweise veräußert werden. Als Käufer kommen dabei in erster Linie die Menschen der Folgegeneration in Frage, die die entsprechenden Anlagegüter kaufen, um ihrerseits privat für das Alter vorzusorgen. Auch hier ist insoweit jede Generation davon abhängig, dass die Folgegeneration bereit ist, auf aktuellen Konsum zu verzichten und dafür Altersvorsorge zu betreiben. Ob man dies nun als Generationenvertrag bezeichnen mag oder nicht – ohne eine ausreichend große Folgegeneration kann die Alterssicherung kaum funktionieren.

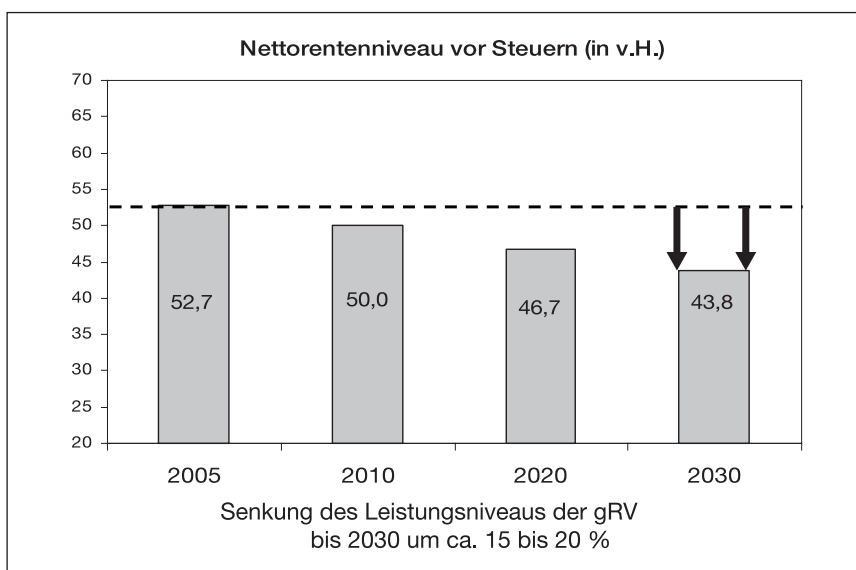
Erfolgreiche Anpassung der Alterssicherung an den demografischen Wandel

Das wesentliche Ziel der in den beiden vergangenen Jahrzehnten durchgeführten Rentenreformen war es vor allem, die gesetzliche Rentenversicherung an den absehbaren demografischen Wandel anzupassen. Denn die Erkenntnis, dass aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der auf niedrigem Niveau stagnierenden Geburtenzahlen die demografische Struktur unserer Bevölkerung in einem langfristigen Wandel begriffen ist, ist ja keineswegs neu. Gerade die Rentenversicherung hat diese Thematik bereits sehr früh – nämlich Mitte der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts – aufgegriffen. Sie hat seinerzeit eine umfangreiche Studie bei dem Schweizer Forschungsinstitut PROGNOSE in Auftrag gegeben, mit der die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Rentenversicherung untersucht werden sollten. Auf Basis dieser PROGNOSE-Studie wurden dann Vorschläge erarbeitet, um die durch den demografischen Wandel ausgelösten Belastungen für die Alterssicherung soweit wie möglich zu kompensieren. Die Politik hat viele dieser Vorschläge später aufgegriffen; weder die Rentenversicherung noch die Politik haben

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

also die demografische Entwicklung „verschlafen“, wie dies heute ab und zu unterstellt wird.

Auswirkungen der bisherigen Reformen



Die Politik hat vielmehr – beginnend mit der Rentenreform von 1992 – in den vergangenen 15 Jahren mit einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen die gesetzliche Rentenversicherung und die Alterssicherung insgesamt an die absehbaren Veränderungen angepasst. Ziel war es dabei – und hierüber gab es einen breiten gesellschaftlichen Konsens –, dass die demografisch bedingten Belastungen für die Alterssicherung möglichst gerecht auf Beitragszahler, Rentenempfänger und den Staat bzw. die Steuerzahler verteilt und nicht – wie es bei unveränderter Beibehaltung des damaligen Rentenrechts der Fall gewesen wäre – allein von den künftigen Beitragszahlern getragen werden sollten.

Um die wesentlichen Ergebnisse der bisherigen Reformen ganz knapp zusammenzufassen, sei nur auf drei Aspekte verwiesen. Zum Einen werden die heutigen und künftigen Beitragszahler durch die Reformen erheblich entlastet: Unsere aktuellen Finanzschätzungen kommen für das Jahr 2030 auf einen Beitragssatz von knapp 22 %. Das sind zwar etwa 2 Prozentpunkte mehr als heute; Ende der 80er Jahre – also vor Beginn der seither beschlossenen Reformmaßnahmen – war jedoch für 2030 noch ein Beitragssatz von rund 40 % prognostiziert worden.

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

Man mag zu Recht einwenden, dass die Ergebnisse derartiger Prognosen von Annahmen geprägt und mit zahlreichen Unsicherheiten behaftet sind. Aber die Tendenz ist völlig unstrittig: Die Reformmaßnahmen führen zu einer deutlichen Entlastung der künftigen Beitragszahler. Und dies im Übrigen nicht erst in der Zukunft, sondern bereits heute: In den Prognosen aus den 80er Jahren wurde für das Jahr 2007 ein Beitragssatz von 24 bis 25 Prozent berechnet – tatsächlich liegt der Beitragssatz heute, aufgrund der beschlossenen Reformmaßnahmen, aber nur bei 19,9 %. Schon heute entlasten die Reformen die Beitragszahler also in einer Größenordnung von etwa 5 Prozentpunkten.

Allerdings – und das ist die zweite wesentliche Folge der Reformen und gleichzeitig sozusagen die Kehrseite der Beitragssatzsenkung – fällt durch die Reformmaßnahmen das künftige Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend niedriger aus. Hier soll nicht über das exakte Ausmaß dieser Entwicklung spekuliert werden; Schätzungen gehen von einer Größenordnung von etwa 15 bis 20 % aus. Dies mag man beklagen und vielleicht muss man in Zukunft auch noch einmal darüber nachdenken, ob und ggf. wie man durch geeignete Maßnahmen sicherstellen kann, dass möglichst alle Menschen trotz dieser Maßnahmen im Alter über eine ausreichende Versorgung verfügen. Aber man sollte auch nicht vergessen, dass die Senkung des Leistungsniveaus der Rentenversicherung letztlich eine Zielsetzung der Reformen war: Die demografischen Belastungen sollten ja bewusst teilweise von den Beitragszahlern auf die Rentner verschoben werden.

Der dritte Aspekt, auf den im Zusammenhang mit der Anpassung der Alterssicherung an den demografischen Wandel hingewiesen werden soll, betrifft die Grundphilosophie, das Leitbild unseres Alterssicherungssystems. Im Ergebnis wurde mit diesen Reformen letztlich von der Zielsetzung der den Lebensstandard sichernden gesetzlichen Rente, wie sie mit der Rentenreform von 1957 eingeführt wurde, Abstand genommen. Das neue Leitbild der Alterssicherung in Deutschland lässt sich am Besten als „Lebensstandardsicherung aus drei Säulen“ beschreiben: Dabei bleibt die gesetzliche Rente zwar eindeutig das mit Abstand wichtigste Einzelsystem der Alterssicherung. Um den im Erwerbsleben erreichten Lebensstandard im Alter aufrechterhalten zu können, müssen die heute Erwerbstätigen allerdings im Regelfall im Alter neben der gesetzlichen Rente Einkommen aus der betrieblichen Altersversorgung oder der privaten Vorsorge beziehen. In der sog. „Riester-Rentenreform“ des Jahres 2001 wurde deshalb auch eine erhebliche staatliche Förderung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge eingeführt, die insbesondere Geringverdiener und Familien begünstigt – also jene Gruppen, die sich ansonsten eine zusätzliche Altersvorsorge kaum leisten könnten.

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

Modifiziertes Leitbild: Bessere Koordinierung zwischen den drei Säulen erforderlich

Damit dieses modifizierte Leitbild der Alterssicherung in die Realität umgesetzt werden kann, müssen die rechtlichen Regelungen der einzelnen Säulen der Alterssicherung jedoch noch besser als bisher miteinander abgestimmt werden. Nur wenn die rechtlichen Regelungen der einzelnen Systeme soweit synchron sind, dass sich die Leistungen aus der ersten, zweiten und dritten Säule in allen relevanten Risikofeldern auch tatsächlich ergänzen, ist das neue Leitbild mehr als nur ein theoretisches Konzept, nur dann kann es zukunftsfähig sein. Hierzu bedarf es weiterer Anpassungen der gesetzlichen Rentenversicherung, aber auch der übrigen Einzelsysteme im Gesamtkonzept der Alterssicherung.

Wenn die Rente aus der gRV für sich allein genommen in Zukunft zur Lebensstandardsicherung nicht mehr ausreicht, ist z.B. im Hinblick auf die Erwerbsminderungsrente eine für alle Säulen der Alterssicherung einheitliche Definition des Versicherungsfalls „Erwerbsminderung“ anzustreben, weil nur so bei Eintritt von Invalidität der Lebensstandard aus dem Zusammenwirken von Leistungen aus den drei Säulen gesichert werden kann. Wenn dagegen eine gegebene gesundheitliche Beeinträchtigung in der einen Säule als leistungsauslösende Erwerbsminderung bewertet wird, in der anderen Säule dagegen nicht, dann kann das Prinzip von der Lebensstandardsicherung aus den drei Säulen insoweit eben gerade nicht verwirklicht werden.

Generell lässt sich das Konzept einer Lebensstandardsicherung aus drei Säulen zudem nur dann effizient umsetzen, wenn die Regulierungen im Bereich einer Säule grundsätzlich nicht zu Effizienzverlusten in einer anderen Säule führen. Ein Beispiel für eine derzeit noch unzureichende Abstimmung sind aus meiner Sicht die Regelungen zur sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung. Mit der Möglichkeit, in bestimmtem Umfang Entgeltbestandteile zugunsten des Aufbaus einer betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln und dabei für diese Entgeltbestandteile weder Steuern noch Sozialabgaben abführen zu müssen, hat der Gesetzgeber Anreize zum verstärkten Aufbau betrieblicher Anwartschaften setzen wollen. Er hat dabei den Gedanken der Anschubfinanzierung eindeutig im Gesetz festgeschrieben, indem er diese Regelung ausdrücklich bis zum 31.12.2008 befristet hat.

Allerdings führt diese Form der Entgeltumwandlung zu erheblichen Einnahmeausfällen für die Sozialversicherung. Dies hat zur Folge, dass es im Bereich der gRV – wegen der speziellen Gestaltung der Rentenanpassungsformel – zu einer Minderung der Rentenanpassungen und damit des langfristigen Leistungsniveaus kommt; und bei den übrigen Sozialversicherungszweigen ist dagegen eine Erhöhung des Bei-

tragssatzes die Folge. Darüber hinaus gehen mit der beitragsfreien Entgeltumwandlung wenig transparente Verteilungseffekte einher, die in der öffentlichen Diskussion bisher allerdings kaum wahrgenommen wurden; für die Frage, ob die beitragsfreie Entgeltumwandlung – anders als vom Gesetzgeber vorgesehen – über das Jahr 2008 hinaus fortgesetzt werden soll, sollten sie jedoch berücksichtigt werden. Im Rahmen umfangreicher Modellrechnungen haben wir diese Verteilungseffekte untersucht und kommen zu dem Ergebnis, dass die Beibehaltung der beitragsfreien Entgeltumwandlung für die Mehrzahl der Versicherten und Rentner zu einem geringeren Gesamteinkommen im Alter führen würde, als wenn die umgewandelten Entgelte – wie gesetzlich vorgesehen – ab 2009 wieder beitragspflichtig sind.

Dies gilt vor allem für die heutigen Rentner sowie für alle jene Versicherten, die sich eine entsprechende Umwandlung von Entgeltbestandteilen nicht leisten können – wie z.B. viele Geringverdiener oder Familien – oder die aus rechtlichen Gründen überhaupt kein Entgelt umwandeln dürfen, wie beispielsweise sozialversicherungspflichtige Handwerker oder Kindererziehende. Insgesamt dürften bei Fortbestand der Beitragsfreiheit durch die Entgeltumwandlung tendenziell die Alterseinkommen derjenigen gestärkt werden, die ohnehin über vergleichsweise hohe Alterseinkommen verfügen. Dagegen wird die Lebensstandardsicherung aus drei Säulen bei jenen Gruppen gefährdet, die sich eine Entgeltumwandlung nicht leisten können oder für die diese Möglichkeit rechtlich nicht gegeben ist.

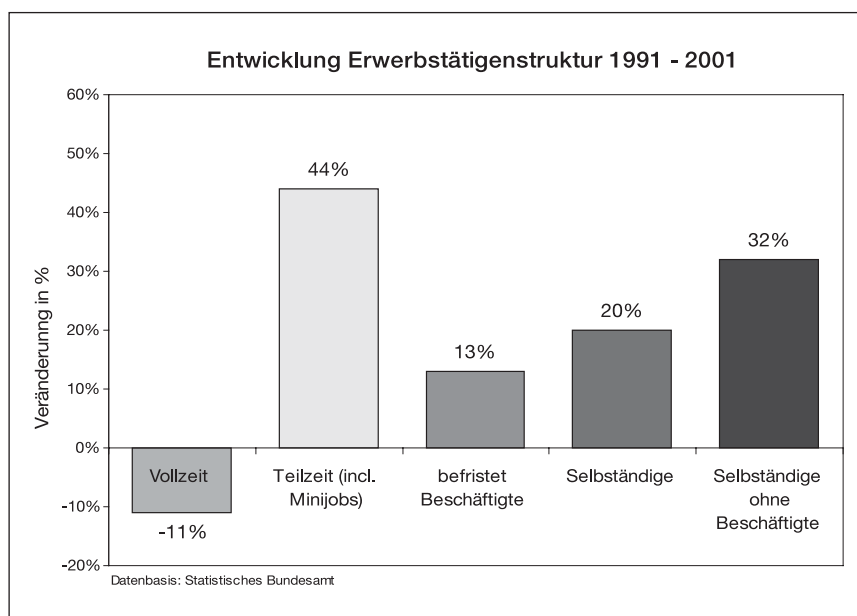
Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern weitere Systemanpassungen

Mit der erfolgreichen Anpassung der Alterssicherung an den demografischen Wandel wird die Notwendigkeit, das Alterssicherungssystem immer wieder an Veränderungen der relevanten Rahmenbedingungen anzupassen, nicht beendet sein. Schon jetzt ist vielmehr absehbar, dass mittelfristig weiterer Anpassungsbedarf besteht, wobei die Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt im Mittelpunkt stehen werden.

Schon seit den 80er Jahren konstatiert die Wissenschaft einen grundlegenden Wandel in der Erwerbslandschaft: Während früher das unbefristete, abhängige Vollzeitverhältnis (zumindest für männliche Arbeitnehmer) typisch war, verzeichnet man seit Jahren einen Trend zu Teilzeitarbeit, befristeten oder Leiharbeitsverhältnissen, geringfügiger Beschäftigung und ein zunehmend breiter werdendes Spektrum von neuen selbständigen Erwerbstätigkeiten. Die Erwerbsverläufe der Menschen werden durch diese Entwicklungen komplexer und lückenhafter, man spricht auch von Patchwork-Biografien. Da im deutschen Sozialrecht die Sozialversicherungspflicht regelmäßig an das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses geknüpft ist, ergibt sich daraus, dass die Bedeutung der sozial-

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

Herausforderung: Wandel der Arbeitswelt

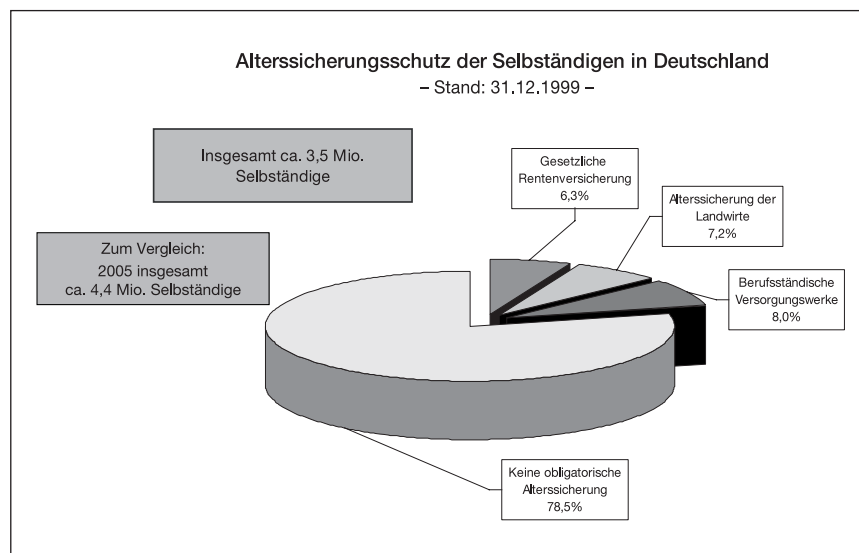


versicherungspflichtigen Beschäftigung zugunsten nicht-sozialversicherungspflichtiger Erwerbsformen zurückgeht. Insbesondere Selbständige – und hier gerade die so genannten „Solo-Selbständigen“ – sind im Regelfall nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und auch nicht in anderen Alterssicherungssystemen obligatorisch gesichert. Entsprechende Sicherungsdefizite im Alter sind absehbar.

Alle Einzelsysteme der Alterssicherung werden sich an diese Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen müssen, wenn auch die Möglichkeiten der einzelnen Säulen hier durchaus unterschiedlich sind. Es liegt unmittelbar auf der Hand, dass die betriebliche Altersversorgung dort an ihre Grenzen stößt, wo Erwerbsarbeit immer weniger als abhängige Beschäftigung in den Betrieben erfolgt; selbständige Erwerbsarbeit in ihren unterschiedlichen Formen ist eben gerade nicht in betriebliche Arbeitsabläufe und Sicherungssysteme eingebunden. Zudem stellen die für die Betroffenen mit „unstetigen“ Erwerbsverläufen verbundenen beruflichen und finanziellen Unsicherheiten eine schlechte Voraussetzung für ausreichende private Vorsorgebemühungen dar. In der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung besteht insoweit zwar durchaus Anpassungsbedarf angesichts des Wandels in der Arbeitswelt, aber die Anpassungsmöglichkeiten erscheinen begrenzt.

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

Erwerbstätigenversicherung zur Vermeidung von Sicherungsdefiziten im Alter



Anpassungsbedarf durch die veränderte Arbeitswelt besteht in mindestens gleicher Weise auch für die gesetzliche Rentenversicherung. Angesichts der immer differenzierter werdenden Strukturen der Erwerbsarbeit, in denen selbst die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit verschwimmen und sich in immer mehr Erwerbsbiographien Zeiten abhängiger Beschäftigung mit Zeiten selbständiger Tätigkeit abwechseln, erscheint es zunehmend weniger effektiv, die Einbindung in das System der gesetzlichen Rentenversicherung an das abhängige Beschäftigungsverhältnis zu koppeln. Denn unter den Bedingungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes ergeben sich so zusätzliche Risiken sowohl für die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung als auch für die Absicherung des Einzelnen im Alter. Das könnte erheblich zu einem von vielen befürchteten künftigen Anstieg der Altersarmut beitragen.

Derartige Probleme lassen sich allerdings weitgehend vermeiden, wenn man die gesetzliche Rentenversicherung nicht mehr als eine Arbeitnehmersicherung, sondern als eine Erwerbstätigenversicherung definiert. Es spricht deshalb vieles dafür, auf mittlere Sicht alle Erwerbstätigen – soweit sie nicht ohnehin obligatorisch in anderen Sicherungssystemen gesichert sind – in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. In dieser Hinsicht kann die deutsche Sozialpolitik im Übrigen viel von den europäischen Nachbarländern lernen, wo dieser Schritt in den vergangenen

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

Jahrzehnten bereits weitgehend vollzogen wurde oder aber die Alterssicherung von Beginn an nicht allein auf den Kreis der abhängig Beschäftigten beschränkt war.

Erwerbstätigenversicherung: in der EU längst Standard

Nicht Erwerbstätige	Selbständige	Abhängig beschäftigte Arbeitnehmer
Volksversicherung		
(Grundsätzlich alle Einwohner innerhalb bestimmter Altersgrenzen)		
Dänemark, Niederlande, Schweden, Schweiz, Finnland		
Erwerbstätigenversicherung		
(Alle Erwerbstätigen)		
Belgien, Griechenland, Spanien, Frankreich, Italien, Irland, Portugal, Großbritannien, Luxemburg, (Österreich)		
		Arbeitnehmerversicherung
		(Abhängig beschäftigte Arbeitnehmer)
		Deutschland

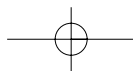
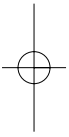
Abschließend sei in diesem Zusammenhang noch ein weiterer Aspekt angesprochen: Auch wenn sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt derzeit erfreulich entspannt, ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahrzehnten ein weiteres Symptom der sich verändernden Arbeitswelt. Obgleich Arbeitslose grundsätzlich in der Rentenversicherung pflichtversichert sind, können bei ihnen – insbesondere bei längerem Andauern der Arbeitslosigkeit – ebenfalls erhebliche Alterssicherungsdefizite entstehen. Diese Situation hat sich in den vergangenen Jahren durch Veränderungen im Sozialrecht noch deutlich verschärft: Für Arbeitslose zahlt die Bundesagentur für Arbeit während des Bezugs von Arbeitslosengeld zwar Rentenversicherungsbeiträge, die grundsätzlich etwa 80 % der vorherigen Beitragszahlungen entsprechen; die Arbeitslosen erwerben dementsprechende Rentenanwartschaften. Bei Bezug von Arbeitslosengeld II allerdings reduziert sich die Beitragszahlung auf einen Minibetrag. Ein Arbeitslosengeld II-Empfänger erwirbt dadurch für ein Jahr Arbeitslosigkeit gerade einmal eine Rentenanwartschaft von etwas mehr als 2 Euro monatlich. Längere Arbeitslosigkeitsphasen können somit zu einem erheblichen

Den Generationenvertrag zukunftsfest machen – aber wie?

Risiko für die Alterssicherung der Betroffenen werden, zumal in diesen Phasen auch die Möglichkeiten der zusätzlichen Vorsorge in der zweiten und dritten Säule sehr begrenzt sein dürften. Vor diesem Hintergrund werden wir in den kommenden Jahren möglicherweise darüber nachzudenken haben, ob die Beitragszahlungen der Bundesagentur für Arbeit für die Langzeitarbeitslosen wirklich dauerhaft auf dem derzeitigen äußerst niedrigen Wert verbleiben können.

Fazit

Die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung und die bessere Bewertung von Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit in der gRV könnten wesentlich dazu beitragen, dass die Alterssicherung auch in Zukunft Altersarmut weitgehend vermeiden kann. Sollten diese Maßnahmen dazu letztlich doch noch nicht ausreichen, wäre über weitere Ansätze nachzudenken, um die Alterssicherung armutsfest zu machen. Im Zusammenspiel der drei Säulen sollte es gelingen, auf diese Weise auch in Zukunft sicherzustellen, dass Altersarmut ein Ausnahmephänomen bleibt. Für die Zukunftsfestigkeit des in der Alterssicherung realisierten Generationenvertrages wäre dies eine wesentliche, aber wohl auch eine unabdingbare Voraussetzung.



Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst – Wie sicher sind verfassungsrechtlich die Pensionen?

*Prof. Dr. jur. Anne Lenze
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und soziale Arbeit,
Hochschule Darmstadt*

Die Renten sind sicher – dies ist ein Ausspruch Norbert Blüms, der mittlerweile nur noch zur allgemeinen Erheiterung zitiert wird, wenn es denn dabei überhaupt etwas zu Lachen gäbe. Die Renten, die im Jahr 1980 vom Bundesverfassungsgericht unter großer öffentlicher Aufmerksamkeit in den Eigentumsschutz des Grundgesetzes einbezogen wurden und damit kürzungsresistent schienen, sind seitdem mannigfaltig auch mit dem Segen des BVerfG gekürzt worden und bewegen sich in Richtung eines Grundsicherungsniveaus. Wie aber sieht es mit dem verfassungsrechtlichen Schutz der Pensionen der Beamten aus? Nicht nur in der landläufigen Meinung, sondern auch nach der Auffassung des Gesetzgebers und des BVerfG scheinen diese sicherer zu sein, und scheinen einen Spezialschutz aus Art. 33 Abs. 5 GG zu beziehen, wonach das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung des Berufsbeamtentums zu regeln ist.

Ich will hier aber die pessimistische Meinung darlegen, dass wohl letztendlich die Pensionen nicht viel sicherer sind als die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies tue ich nicht, weil ich in die allgemeine Beamtenchelte einstimmen möchte, die ihre Ursache gegenwärtig wohl vor allem im Neid auf die letzten sicheren Arbeitsplätze in dieser Gesellschaft findet. Ich bin selber Beamtin und habe dazu überhaupt keine Veranlassung. Mir geht es vielmehr um einen realistischen Blick in die Zukunft.

Das BVerfG hat sich bislang nur am Rande mit Eingriffen des Gesetzgebers in pensionsrechtliche Kernbestände auseinandersetzen müssen¹ – ganz im Gegensatz zum Rentenrecht, wo seit den 1980er Jahren praktisch jede gesetzgeberische Rentenkürzung vom Gericht überprüft und in der Regel auch gebilligt wurde. Ich möchte Ihnen im Folgenden die Entscheidung des BVerfG vom 27. September 2005 vorstellen, mit der die erste große Absenkung des Versorgungsniveaus für gegenwärtige und zukünftige Pensionen sanktioniert wurde.

¹ BVerfGE 106, S. 225 ff.; 107, S. 218 ff. BVerfG-Beschluss vom 15.7.1999, NVwZ 1999, S. 1328 f.

I. Das Urteil des BVerfG vom 27. September 2005²

Die Beschwerdeführer wandten sich im Wesentlichen gegen den durch das Versorgungsänderungsgesetz (VersÄndG) vom 20. Dezember 2001³ eingefügten § 69 BVG, mit dem in einem Zeitraum von 7 Jahren die jährlichen Anpassungen der Versorgungsbezüge dergestalt gemindert werden, dass am Ende für alle Versorgungsempfänger eine dauerhafte Verringerung des Pensionsniveaus um ca. 5 % erreicht sein wird⁴. Diesen Einschnitt hält das Gericht dem Grunde nach für vereinbar mit Art. 33 V GG. Es kommt im Wege der historischen Betrachtung zu dem Schluss, dass kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums existiere, der den Gesetzgeber verpflichte, bei Anpassungen der Bezüge eine strikte Parallelität der Entwicklung der Besoldung von aktiven Beamten und der Versorgung der Ruheständler zu gewährleisten⁵. Auch gebe es keinen hergebrachten Grundsatz, wonach der Höchstversorgungssatz mindestens 75 v.H. der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge betragen müsse⁶. Art. 33 Abs. 5 GG erfordere lediglich, dass die Ruhegehaltsbezüge sowohl das zuletzt bezogene Dienst Einkommen als auch die Zahl der Dienstjahre widerspiegeln müsse. Bei der Konkretisierung der aus Art. 33 Abs. 5 GG resultierenden amtsangemessenen Alimentierung habe der Gesetzgeber einen weiten Entscheidungsspielraum. Die Alimentation sei ein Maßstabsbegriff, der nicht statisch, sondern „entsprechend den jeweiligen Zeitverhältnissen zu konkretisieren“ sei⁷. Im Rahmen seiner Prüfung, ob die durch § 69e BeamtVersG in Gang gesetzte 5 %ige Senkung des Pensionsniveaus *sachlich gerechtfertigt* ist, legt das Gericht zu Beginn großen Wert auf die Feststellung, dass die Kürzungen nicht schon allein durch dringende staatliche Konsolidierungsabsichten legitimiert werden könnten: „Im Beamtenrecht können finanzielle Erwägungen und das Bemühen, Ausgaben zu sparen, in aller Regel für sich genommen nicht als ausreichende Legitimation für eine Kürzung der Altersversorgung angesehen werden“⁸. Die Alimentation des Beamten und seiner Familie sei etwas anderes und „Eindeutigeres“ als staatliche Hilfe zur Erhaltung eines Mindestmaßes sozialer Sicherung und eines sozialen Standards für alle⁹ und finde seinen Rechtsgrund nicht im Sozialstaatsprinzip, son-

2 http://www.bverfg.de/entscheidungen/rs20050927_2bvr138702.html

3 BGBl. I S. 3926

4 Am Ende sind alle Pensionäre so gestellt, als hätten der neue Ruhegehaltssatz pro Dienstjahr (1,79375 %) und der Höchstruhegehaltssatz (71,75 %) des neuen § 14 BeamtVG schon immer gegolten.

5 S. 14 f., Rz. 95-104.

6 S. 16, Rz. 105 ff.

7 S. 17, Rz. 114

8 S. 19, Rz. 122.

9 Auch das BVerwG geht von einer größeren verfassungsrechtlichen Immunität der Pensionen gegenüber den Renten der gesetzlichen Rentenversicherung aus: „Die Versorgung ist der Höhe nach keine beliebig variable Größe. Sie ist etwas Eindeutigeres als die Leistungen der sozialen Sicherung“ (BVerwGE 117, S. 305, 308).

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

dem in Art. 33 Abs. 5 GG. Zu den finanziellen Erwägungen müssten deshalb in aller Regel weitere Gründe hinzukommen¹⁰.

Bei näherer Betrachtung erweist sich die größere Zukunftsfestigkeit der Pensionen im Vergleich zu den sogenannten „Sozialrenten“ jedoch als nicht haltbar: Von den überprüften Gründen hält der Zweite Senat des BVerfG nämlich letztendlich nur einen für ausschlaggebend: die Absicht des Gesetzgebers, die Rentenreform 2001, mit der das Rentenniveau der „Sozialrentner“ langfristig gesenkt werden soll, systemkonform auf die Beamtenversorgung zu übertragen. Die Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung haben aber das Ziel, die absehbare Finanzierungs-
krise der Alterssicherung aufgrund der demografischen Entwicklung und der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen. Hauptanliegen des Gesetzgebers ist es hierbei, die Lohnnebenkosten und den Bundeszuschuss zur Rentenversicherung nicht noch weiter steigen zu lassen. Diverse Einschnitte seit Anfang der 1990er Jahre haben die zukünftigen Renten der Sozialversicherung bereits um ca. $\frac{1}{3}$ gekürzt¹¹, dabei sind die zusätzlichen Auswirkungen des 2003 zusätzlich eingeführten Nachhaltigkeitsfaktors noch nicht berücksichtigt. Diese gesetzgeberischen Eingriffe sind alle von BVerfG überprüft und bis auf wenige Ausnahmen sanktioniert worden¹². Übertragendes Rechtfertigungstopos war dabei insbesondere das Ziel, durch Einsparungen die Funktions- und Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung im Interesse aller zu erhalten¹³. Periphere Siege konnte der Eigentumschutz nur dort erlangen, wo der Gesetzgeber Kürzungen nicht fiskalisch, sondern politisch¹⁴ oder versehentlich überhaupt nicht begründet hatte¹⁵.

Die Auswertung der über 25-jährigen Kürzungsjudikatur des für die gesetzliche Rentenversicherung zuständigen Senats des BVerfG ergibt, dass von einem offenen verfassungsrechtlichen Abwägungsprozess zwischen den Interessen der Renteneigentümer auf der einen Seite und dem öffentlichen Interesse auf Haushaltskonsolidierung auf der anderen Seite keine Rede sein kann¹⁶. Das Eigentumsgrundrecht hat im Sozialversicherungsrecht für die Sozialeigentümer überhaupt nicht die

10 S. 19, Rz. 122. Ebenso: BVerfGE vom 20.03.2007, 2 BvL 11/04, Rz 57.

11 Bert Rürup, Der Rententraum, in: Die Zeit vom 9.10.2003, S. 23.

12 Vgl. hierzu: Anne Lenze, Staatsbürgerversicherung und Verfassung, 2005, Karl-Jürgen Bieback, Verfassungsrechtlicher Schutz gegen Abbau und Umstrukturierung von Sozialleistungen, 1997; Otto Depenheuer, Wie sicher ist verfassungsrechtlich die Rente?, in: AöR 120 (1995), S. 417 ff.

13 BVerfGE 58, S. 81, 119; 75, S. 78, 100; 76, S. 220, 241

14 BVerfGE 72, 9, 24 f.; 100, S. 1, 50

15 BVerfGE 51, S. 356, 367 ff.

16 Es fällt auf, dass das BVerfG seine zu privatrechtlichen Eigentumskonstellationen entwickelte Dogmatik bei sozialversicherungsrechtlichen Positionen kaum anwendet (Elke Gurilt, Die Reform der Rentenversicherung im Lichte der Eigentumsgarantie des Artikel 14 Grundgesetz, in: VSSR 2005, S. 45, 68 f., hier bezogen auf die differenzierte Rechtsprechung des BVerfG zur *ausgleichspflichtigen Inhaltsbestimmung*).

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Wirkungen eines Individualgrundrechts entfaltet. Die individuellen Interessen entfalten kein eigenständiges Gewicht, sie fallen gleichsam mit den öffentlichen Interessen am „Erhalt der Rentenversicherung im Interesse aller“ zusammen. Der Renteneigentümer, der auf den Erhalt des Sozialversicherungssystems angewiesen ist, kann nicht gleichzeitig sein egoistisches Interesse auf Bestandsschutz gegen die Solidargemeinschaft ausspielen¹⁷. So unangenehm dieses Ergebnis für die Rentner ist, so zwingend ist es doch für das Allgemeinwohl. Es ist naheliegend, dass für die Interessen der Beamten nichts anderes gelten kann.

Wenn fiskalische Begründungen die Kürzungen der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung rechtfertigen können und die Übertragung dieser Reformen wirkungsgleich auf die Pensionen als sachlicher Rechtfertigungsgrund für die Beschneidung der Pensionen akzeptiert wird, dann ist es eine Selbstbeschwörmungsformel, wenn die rechtswissenschaftliche Literatur einhellig die Auffassung vertritt, im Beamtenrecht könnten finanzielle Erwägungen in aller Regel für sich genommen Einschnitte nicht rechtfertigen¹⁸. Indem das Gericht die wirkungsgleiche Umsetzung der Rentenreformen auf die Beamtenversorgung als ausschlaggebenden Rechtfertigungsgrund bezeichnet, legitimiert es fiskalisch begründete Kürzungen auch im Beamtenrecht.

Allerdings kann es sich eine explizite Abwägung zwischen den individuellen Bestandsschutzinteressen der Beamten und dem öffentlichen Interesse an einer Haushaltskonsolidierung ersparen. Es muss dann nur noch prüfen, ob sich die beanstandeten Pensionskürzungen ungefähr im Rahmen der Kürzungen der Sozialversicherungsrenten bewegen. Darüber allerdings lässt sich trefflich streiten: Je nachdem, ob nur die konkret angegriffenen Kürzungen, die bereits in der Vergangenheit erfolgten, oder sogar die zukünftig beabsichtigten Eingriffe in die Vergleichsbetrachtung mit einbezogen werden, kommt man zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen hinsichtlich der wirkungsgleichen Übertragung der Reformen¹⁹. Dies ist das aus der Anwendungspraxis des Art. 3 Abs. 1 GG bekannte Phänomen der Vergleichsgruppenbildung, mit deren konkreter Wahl sich zum Teil auch überraschende Ergebnisse erzielen lassen.

17 *Anne Lenze*, Staatsbürgerversicherung und Verfassung, 2005, S. 102 ff.

18 *Heinrich Amadeus Wolff*, Der verfassungsrechtliche Rahmen des Alimentationsprinzips für Versorgungsabsenkungen, in: ZBR 2005, S. 361, 370 f.; *Matthias Pechstein*, Die Verfassungsmäßigkeit des Entwurfs für das Versorgungsänderungsgesetz 2001, in: ZBR 2002, S. 1, 3; *Fürst*, Verfassungsrechtliche Grenzen einer Neuregelung der Beamtenversorgung, in: ZBR 1983, S. 319, 328.

19 Das BVerfG geht in dieser Entscheidung von einer 5%igen Kürzung der Beamtenpensionen aus, ohne das klar wird, wie sich diese Zahl zusammensetzt. Der Prozessbevollmächtigte der Beschwerdeführer kam auf eine Absenkung in Höhe von 6,25 %, indem er die anvisierte, aber erst zukünftig wieder in Gang zu setzende Absenkung des § 14a BBesG bereits voll mit einbezog (*Matthias Pechstein*, Die Verfassungsmäßigkeit des Entwurfs für das Versorgungsänderungsgesetz 2001, in: ZBR 2002, S. 1, 6).

II. Steigende Pensionsausgaben und Allgemeinwohl

Der Zweite Senat des BVerfG hat in der vorliegenden Entscheidung eine verfassungsrechtliche Auseinandersetzung über die Bedeutung steigender Pensionsverpflichtungen des Bundes und der Länder für das Allgemeinwohl vermieden. Es findet sich in der Urteilsbegründung sogar der irritierende Satz, dass die Einheit von Besoldung und Versorgung zur Folge habe, „dass es in rechtlicher Hinsicht keine <Versorgungslast> gibt“²⁰. Versorgungsrechtlich mag das stimmen, nur sieht die Wirklichkeit leider anders aus. Die absehbaren Ausgaben, die Bund und Länder für die Sicherung der Pensionen in Zukunft werden aufbringen müssen, sind erdrückend. Die Zahlen des Dritten Versorgungsberichts der Bundesregierung vom 25. Mai 2005 lagen dem Gericht vor²¹. Insbesondere der Aufgabenzuwachs des öffentlichen Dienstes in den 1960er und 1970er Jahren im Bereich der Bildung und der öffentlichen Sicherheit, die nachholende Verbeamtung in den neuen Bundesländern, die durchschnittlich höhere Lebenserwartung der Beamten und ihr – gegenüber den gesetzlich Versicherten – noch früheres Renteneintrittsalter, führen in absehbarer Zeit zu einer Kostenexplosion, ohne dass dieser Begriff hier als Dramatisierung eingesetzt wird. Die Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2050 ergibt – unter Berücksichtigung der Dämpfung des Anstieges der Versorgungsbezüge durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 – folgendes: Würden die Bezüge der Beamten zukünftig jährlich um 1,5 % erhöht, was lediglich einem Inflationsausgleich entsprechen würde, würden die Gesamtausgaben der öffentlichen Hand von 42,1 Mrd. Euro im Jahr 2003 auf 83,5 Mrd. im Jahr 2030 und auf 102,3 Mrd. im Jahr 2050 steigen²². Die Folgen treffen die Bundesländer härter als den Bund: Wenn die Länder heute schon die Versorgungsempfänger des Jahres 2030 bis 2050 aus den Steuereinnahmen des Jahres 2002 finanzieren müssten, so müssten sie statt der im Jahr 2003 verausgabten 9,3 % im Jahr 2030 15,7 % und im Jahr 2050 16 % ihrer Haushaltsmittel für die Versorgung der Ruheständler aufwenden²³.

Es lässt sich leicht ausmalen, dass dies mit dringenden anderen gesellschaftlichen Belangen kollidieren wird. Es wird in Zukunft – noch viel mehr als heute – einen wirklichen Kampf um knappe finanzielle Ressourcen geben und wir haben ein großes gesellschaftliches Interesse daran, einen wichtigen Teil der Mittel für die Bildungschancen der jungen Generation auszugeben. Das im bürgerlichen Recht geltende Prinzip *Nachwuchssicherung geht vor Alterssicherung*²⁴ ist zwar im öffentlichen

20 S. 22, Rz. 144.

21 Dritter Versorgungsbericht der Bundesregierung. Das Wichtigste in Kürze, Berlin 25. Mai 2005 (<http://www.bmi.bund.de/>).

22 Dritter Versorgungsbericht, S. 28.

23 Dritter Versorgungsbericht, S. 32.

24 § 1609 Abs. 1 BGB

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Recht durch die Kollektivierung der sozialen Sicherheit weitestgehend außer Kraft gesetzt, kann aber auch dort auf Dauer nicht völlig ignoriert werden. Wenn die vergangenen Verpflichtungen in Form von Zinsbelastungen durch eine steigende Staatsverschuldung, in Gestalt immer weiter steigender staatlicher Zuschüsse zur gesetzlichen Rentenversicherung und wachsender Ausgaben für Ruhestandsbeamte, so viele Ressourcen beanspruchen wie dies in Deutschland der Fall ist, dann wird zukünftigen Generationen sprichwörtlich das Wasser abgegraben. Eine „vitale Gesellschaft“²⁵ darf es nicht hinnehmen, dass die erforderlichen Finanzmittel fehlen, die das Gedeihen nachwachsender Jahrgänge gewährleisten. Das schlechte Abschneiden deutscher Schüler im internationalen Schulvergleich²⁶ hat zwar die Einsicht wachsen lassen, dass das deutsche Bildungswesen besser werden muss, dies stößt jedoch auf einen Finanzierungsrahmen, der bereits bis auf das Äußerste durch die öffentlichen Ausgaben für die Sozialversicherung und deren Auffangeinrichtung – die Sozialhilfe – angespannt ist. Die Bildung gerät damit unter die Räder des Finanzbedarfs der Sozialpolitik, die mit rund 27 Prozent des Sozialprodukts das Sechsfache der Bildungsausgaben konsumiert²⁷. Dass jetzt der Zweite Senat die Abwägung von öffentlichen Interessen und Beamteninteressen so offensichtlich vermeidet – ganz im Gegensatz zur Rentenrechtsprechung des Ersten Senats, in der dieser Abwägungsprozess im Vordergrund steht – ist nicht gerade zielführend. Denn die vorliegenden Daten lassen die „stets unbezweifelte Sicherheit der Beamtenversorgung“ für die Jahre nach 2010 doch sehr „fraglich erscheinen“²⁸. Die Finanzierungsprobleme der Beamtenversorgung sind nach Einschätzung von Experten sogar noch größer als die der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie treten allerdings wegen der „geräuschlosen Steuerfinanzierung“ nicht so deutlich in das Bewusstsein der Öffentlichkeit²⁹.

III. Überschießender Verfassungsschutz der Pensionen aus Art. 33 Abs. 5 GG?

Als Argument für den überschießenden Verfassungsschutz der Pensionen aus Art. 33 Abs. 5 GG nennen die Verfassungsrichter, dass die Beamtenversorgung eine *Vollversorgung* sei, die Sozialrente hingegen als *Grundversorgung* durch die betrieb-

25 *Di Fabio*, Der Schutz von Ehe und Familie: Verfassungsentscheidung für eine vitale Gesellschaft, in: NJW 2003, S. 993 ff.

26 Vgl. *Deutsches PISA-Konsortium* (Hg.), PISA 2000, Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich, 2001; *Deutsches PISA-Konsortium* (Hg.), PISA 2000 – Die Länder der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, 2002.

27 *Manfred G. Schmidt*, Ausgaben für Bildung im internationalen Vergleich, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 21-22/2003, S. 6, a.a.O., S. 11.

28 *Erhard Denninger*, *Günter Frankenberg*, Grundsätze zur Reform des öffentlichen Dienstes, 1997, S. 51.

29 *Franz Ruland*, Zur Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung und Beamtenversorgung, in: NVwZ 1995, S. 417, 421.

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

liche Zusatzversorgung aufgestockt werde³⁰. Da die Sozialrenten nur eine Grundversorgung und die Pensionen eine Vollversorgung darstellten, habe auch die Einbeziehung der Beamten in die staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge einen anderen Charakter: Der Grundgedanke der Rentenreform des Jahres 2001, wonach eine angemessene Altersversorgung nur mit Hilfe zusätzlicher, privater Altersvorsorge gesichert werden kann, könne nicht auf das Versorgungsrecht für Beamte übertragen werden³¹. Die für Beamte nunmehr eröffnete private Altersvorsorge stelle sich vor diesem Hintergrund lediglich als Geldanlage dar, „die zu tätigen der privaten Lebensplanung unterfällt“³².

Diese Ausführungen überzeugen nicht. Das vorhandene Datenmaterial zeigt eindeutig, dass die Vorstellung von der Sozialversicherungsrente als Grundrente, die *regelmäßig* durch die betriebliche Alterssicherung ergänzt wird, allenfalls eine Zukunftsvision darstellt: Gegenwärtig beziehen lediglich 12 % aller Rentner zusätzlich zur Sozialversicherungsrente eine Rente aus einer betrieblichen Altersversorgung der Privatwirtschaft und weitere 6 % eine Rente aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Hinter diesen Durchschnittszahlen verbirgt sich außerdem ein großes Gefälle zwischen Männern und Frauen und zwischen Ost- und Westrentnern. Eine Rente aus der betrieblichen Altersversorgung bezieht in der Regel der durchgängig in einem Großunternehmen beschäftigte Mann im Westen bzw. angestellte Männer und Frauen im öffentlichen Dienst³³. Hinsichtlich der Bedeutung der privaten Altersvorsorge für Beamte kann der Zweite Senat leider an den Aussagen des Gesetzgebers anknüpfen, der in seiner Begründung zum Gesetzentwurf des Versorgungsänderungsgesetzes ausdrücklich darauf hingewiesen hatte, dass die ergänzende private Altersvorsorge nicht dazu diene, überhaupt erst eine Vollversorgung zu gewährleisten: Die staatliche Förderung stelle „eine flankierende Maßnahme zu der bereits dem verfassungsrechtlichen Gebot der amtsangemessenen Alimentation genügenden Versorgung dar“³⁴. Hier wird also den Beamten ein Versprechen gemacht – nämlich dass die Versorgungsbezüge lebensstandardsichernd sein werden – das sich vermutlich nicht halten lässt. Da die Beamtenversorgung ebenso wie die gesetzliche Rentenversicherung im Umlageverfahren finanziert wird, ist sie auf Gedeih und Verderb von der Einkommenssituation der öffentlichen Haushalte abhängig³⁵. Und diese stehen aufgrund der Entwicklungen des Arbeitsmarktes

30 S. 20, Rz. 132

31 S. 20, Rz. 133.

32 S. 22, Rz. 147.

33 Ulrich Bieber, Detlef Klebula, Erste Ergebnisse aus der Studie Alterssicherung in Deutschland, in: DRV 2005, S. 362, 370 f.

34 BTDrucks. 14/7064, S. 31.

35 Ebenso: Franz Ruland, NVwZ 1995, S. 417, 421.

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

im Prozess von Europäisierung und Globalisierung, der sich immer schwieriger gestaltenden Möglichkeit der Besteuerung des mobilen Kapitals sowie der absehbaren demografischen Entwicklung unter starkem Druck. Solange noch nicht einmal in Ansätzen erkennbar ist, wie es gelingen kann, dem Staat in Zukunft ein größeres Maß an finanziellen Ressourcen zu erschließen, ist anhand der genannten Zahlen des Versorgungsberichtes absehbar, dass auch die Beamtenpensionen in Zukunft nicht mehr den gewohnten Lebensstandard werden sichern können. Der Verfassungsschutz der Pensionen schwächt sich im Verlauf der beschriebenen Entwicklung faktisch immer weiter ab, ohne dass die Verfassungslehre dem etwas entgegenzusetzen könnte³⁶.

Ganz im Gegensatz zu dem behaupteten Spezialschutz der Pensionen durch Art. 33 Abs. 5 GG gegenüber den durch Art. 14 GG geschützten Renten der Sozialversicherung zeigt ein Blick in die jüngste Vergangenheit, dass die Kürzungen der Beamtenversorgung sehr viel schneller und geräuschloser die politische Bühne passieren als dies bei Kürzungen der gesetzlichen Renten der Fall ist. Die Beamten stehen ohnehin im Zuge der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitslebens unter Generalverdacht und müssen wegen ihrer heute schon beinahe anstößig wirkenden Arbeitsplatzsicherheit vermutlich sogar überproportionale Kürzungen hinnehmen. Dabei wird geflissentlich übersehen, dass zwischenzeitlich erfolgte Reformen des Dienstrechtes schon einen „Flexibilisierungsvorsprung“ des vermeintlich starren Beamtenrechts gegenüber dem Tarifrecht der Angestellten und Arbeiter bewirkt haben³⁷.

IV. Wie tief kann das Pensionsniveau sinken?

Im Koalitionsvertrag „Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit“ vom 11. November 2005 findet sich am Ende des Abschnittes über die Rentenversicherung der nun schon bekannte Hinweis, dass „Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Systeme wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen werden“ sollen. Außerdem ist im Koalitionsvertrag festgehalten, dass die gesetzlichen Renten, die aufgrund der

³⁶ Ob man den Satz „Allein aus dem Umstand, dass der Staat nicht mehr zur Erfüllung seiner Alimentationsverpflichtung fähig ist, folgt nicht die Aufhebung der Verpflichtung selbst“ bis an die Grenze des Staatsbankrotts aufrechterhalten kann, ist mehr als fraglich. Tendenziell so wohl: *Heinrich Amadeus Wolff*, Der verfassungsrechtliche Rahmen des Alimentationsprinzips für Versorgungsabsenkungen“, in: ZBR 2005, S. 361, 368. Ähnlich: *Walter Leisner*, Am Ende der Alimentation, DÖV 2002, S. 763, 772; *Anna Leisner*, Beamtenbesoldung als Sparpotential? Ein Beitrag zur Dogmatik des Alimentationsprinzips, in: ZBR 1998, S. 259, 261; *Monika Jachmann*, Zur Verfassungsmäßigkeit einer Arbeitsmarkt-abgabe für Beamte, in: ZBR 1993, S. 133, 135.

³⁷ *Ulrich Battis*, Das Dienstrechtsreformgesetz, in: NJW 1997, S. 1033, 1036.

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

schwachen Einkommensentwicklung der abhängig Beschäftigten in den letzten Jahren stagnierten, auch dann nur unterproportional angehoben werden, wenn Löhne und Gehälter wieder anziehen. Eingeplante, aber aufgrund der Niveausicherungsklausel nicht realisierte Einsparungen müssten in Zukunft nachgeholt werden³⁸. Das bedeutet im Klartext, dass es auch die nächsten Jahre keine nennenswerten Erhöhungen der Renten und Pensionen geben wird. Die jährlichen Anpassungen werden vermutlich sogar unter dem Inflationsausgleich liegen und damit eine weitere faktische Kürzung darstellen. Die nächste Absenkung ist schon in Sicht, denn das Bundeskabinett des Rot-Grünen Gesetzgebers hatte am 25. Mai 2005 den Entwurf eines Versorgungsnachhaltigkeitsgesetzes (VersorgNG) beschlossen, mit dem die Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamten- und Soldatenversorgung übertragen werden und der Höchstversorgungssatz auf 71,13 % gekürzt werden sollte. Zudem sollte die Anrechenbarkeit von Hochschulzeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten ab dem Jahr 2010 maximal nur noch 855 Tage betragen. Aufgrund der vorgezogenen Neuwahlen am 18. September 2005 konnte der Entwurf nicht mehr verabschiedet werden, er ist bislang auch noch nicht umgesetzt worden. Dies wird auch schon heftig kritisiert; es „könnte sich der Eindruck verfestigen, die Beamten sollten möglichst lange von den Auswirkungen des demografischen Wandels verschont werden“³⁹.

Umgesetzt werden soll außerdem eine Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr, was sich aufgrund der Arbeitsplatzsicherheit von Beamten bei diesen ohnehin am einfachsten umsetzen lässt.

Jedoch muss auf die Opfer hingewiesen werden, die die Beamten seit 1990 erbracht haben: Jahrelang wurden die 1,9 Millionen Beamten und Soldaten unter den etwa 3,9 Millionen Staatsdienern schlechter behandelt als ihre angestellten Kolleginnen und Kollegen. Sie arbeiten inzwischen länger als die meisten Tarifbeschäftigten in Deutschland – 41 Wochenstunden im Bund, bis zu 42 Wochenstunden in den Ländern – und haben auf Besoldungserhöhungen seit den neunziger Jahren weitestgehend verzichten müssen. Im vergangenen Jahr gab es nicht einmal einen Inflationsausgleich. Nach Angaben des Beamtenbundes stiegen die Löhne in Deutschland für hoch qualifizierte Angestellte seit 1970 um ca. 330 Prozent, bei Beamten des gehobenen Dienstes nur um 190 Prozent. Hinzu kommt, dass die Arbeit, die zu erledigen ist, sich auf eine immer kleinere Zahl von Mitarbeitern verteilt. Seit 1991 hat sich die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst um 1,4 Millionen vermindert. Das vereinte Deutschland hat heute weniger Staatsdiener als die alte

³⁸ Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, Pkt. IV.1., S. 82 f.

³⁹ FAZ vom 1.12.2006, S. 13.

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Bundesrepublik⁴⁰. Die Zahlen, die die Europäische Zentralbank dieser Tage veröffentlicht hat, passen sehr gut dazu: Danach sind im Euro-Währungsgebiet die Arbeitnehmerentgelte im öffentlichen Dienst im Zeitraum von 1999 und 2006 je Arbeitnehmer durchschnittlich um 21,6 % gestiegen mit den Spitzenreitern von 67 % in Irland, 64,9 % in Griechenland und 33,8 % in Italien – und in Deutschland ganze 8,3 %⁴¹. Das Einsparen von Löhnen und Gehältern im öffentlichen Dienst hat maßgeblich dazu geführt, dass die Staatsquote in Deutschland nach neuesten Angaben der OECD mittlerweile auf extrem niedrigem Niveau liegt – nämlich nur noch knapp hinter der Staatsquote Großbritanniens⁴², welches ja also besonders zurückhaltender Staat gilt.

Zurück zu den Pensionen: Mittelfristig stellt sich die Frage, wie tief das Versorgungsniveau im Rahmen von Art. 33 V GG eigentlich sinken darf. In der besprochenen Entscheidung hatte das Gericht eingangs festgestellt, dass dem Beamten, wenn auch nicht hinsichtlich der Höhe oder sonstiger Modalitäten, so doch hinsichtlich des *Kernbestandes* seines Anspruchs auf standesgemäßem Unterhalt ein durch seine Dienstleistung erworbenes Recht zustehe, das durch Art. 33 Abs. 5 GG ebenso gesichert sei wie das Eigentum durch Art. 14 GG⁴³. Aber auch für die gesetzliche Rentenversicherung ist bislang noch vollkommen unklar, was eigentlich den *kürzungsresistenten Kern* einer Rentenanwartschaft ausmacht⁴⁴. Der Erste Senat des BVerfG hatte hierzu in seiner 4. Rentenüberleitungsentscheidung vom 28. April 1999 ausgeführt, dass nach der Überführung der DDR-Renten in die gesetzliche Rentenversicherung der Bundesrepublik zumindest ein „Leistungsrest“ erhalten bleiben müsse, „der den Zweck einer bedürftigkeitsunabhängigen Sicherung nach einem vollen Versicherungsleben erfüllt“. Ein Abbau, der die Rentenansprüche und Rentenanwartschaften unter diese Grenze fallen ließe, schränke das Eigentum unverhältnismäßig ein⁴⁵. Ein ähnlicher Satz findet sich nun auch in der Pensionsentscheidung vom 27. September 2005: Aus dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 und dem aus Art. 33 Abs. 5 GG folgenden Gebot einer dem Amt angemessenen Alimentierung folge, dass auch nach einer Absenkung des Versorgungsniveaus ein hinreichender Abstand zur Mindestversorgung gewährleistet sein müsse. Lügen die Bezüge ganzer Gruppen von Versorgungsempfängern nicht in nennenswertem Maße über der Mindestversorgung, so führe dies zu einer Nivellierung, die

40 FAZ vom 17.01.2007, S. 10.

41 FAZ vom 15.06.2007, S. 14.

42 Süddeutsche vom 14.06.2007, S. 1.

43 S. 18, Rz. 115.

44 Vgl. die frühe Kritik *Hans-Jürgen Papiers* zur Kernbestandsrechtsprechung des BVerfG: Verfassungsschutz sozialrechtlicher Rentenansprüche, -anwartschaften und -„-erwerbsberechtigungen“, in: VSSR 1974, S. 33, 42.

45 BVerfGE 100, S. 138, 182.

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

die Wertigkeit des Amtes nicht mehr hinreichend berücksichtige⁴⁶. Das liest sich wie ein Mindestabstandsgebot der Pensionen von den Sozialhilfesätzen. In der Beamtenfamilien-Rechtsprechung des Zweiten Senats wird für den notwendigen Abstand sogar ein fester Prozentsatz genannt: Die kindbezogenen Besoldungsbestandteile müssten dem durchschnittlichen Sozialhilfesatz zuzüglich eines 15%igen Mindestabstands entsprechen⁴⁷.

Die Pensionen werden aber auch zukünftig weiter *indirekt* sinken, dass die jährlichen Anpassungen entweder hinausgezögert werden oder ganz entfallen. Verfassungsrechtlich steht dem nichts im Wege. Obwohl von vielen Autoren für die gesetzliche Rentenversicherung angenommen wird, dass Art. 14 GG den Versicherten und Leistungsbeziehern ein Recht auf Dynamisierung einräumt⁴⁸ bzw. ein grundsätzlicher Inflationsausgleich zum änderungsfesten Eigentumskern der Rente gehört⁴⁹, ist dies bislang höchstrichterlich noch nicht bestätigt worden⁵⁰. Der Erste Senat des BVerfG hat es bislang ausdrücklich unterlassen, die „jährliche Anpassung der Renten entsprechend der Entwicklung der Löhne und Gehälter der abhängig Beschäftigten“ gem. § 63 Abs. 7 SGB VI dem rentenrechtlichen Eigentumsschutz zu unterstellen⁵¹. Auch den Vorschlag des BSG vom 31. Juli 2003, zumindest den Schutz der Renten vor „inflationbedingten Einbußen“ in den Eigentumsschutz des Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG einzubeziehen⁵², hat es nicht aufgegriffen und eine entsprechende Verfassungsbeschwerde durch Kammerbeschluss vom 28. Oktober 2002 nicht zur Entscheidung angenommen⁵³. Ehrlicher Weise sollte man in diesem Zusammenhang jedoch konzedieren, dass damit der Abschied von der 1957 eingeführten *dynamischen Rente* eingeläutet ist. Die „wirkungsgleiche Übertragung“ dieser Entwicklung auf die Pensionen liegt mehr als nahe: So kommt der 3. Versorgungsbericht nicht von ungefähr zu dem Ergebnis, dass eine erheblich steigende Inanspruchnahme des

46 S. 21, Rz. 135.

47 BVerfGE 81, S. 363, 382 f.; 99, S. 300, 329. Vgl. hierzu Urteilsanmerkung *Helmut Lecheler*, in: JZ 1990, S. 1128 f.

48 *Rainer Pitschas*, Soziale Sicherungssysteme im „europäisierten“ Sozialstaat, in: Festschrift 50 Jahre BVerfG, 2001, S. 827, 855; *Ingwer Ebsen*, Verfassungs- und europarechtliche Vorgaben, in: Handbuch des Sozialversicherungsrechts, Bd. 3: Rentenversicherung, 1999, Rdnr. 59. *Franz Ruland*, Die Sparmaßnahmen im Rentenrecht und der Eigentumsschutz von Renten, in: DRV 1997, S. 94, 103 m.w.N. in Fn. 70.

49 *Mathias Ulmer*, Rentenrecht, Einigungsvertrag und Grundgesetz – Die Versorgungssystementscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, in: NZS 2000, S. 176, 181, m.w.N. in Fn. 50.

50 So ausdrücklich *Udo Steiner*, Richter im 1. Senat des BVerfG: „Das Gericht hat nach wie vor nicht entschieden, ob die Dynamisierung der Rente aus dem verfassungsrechtlichen Eigentumsschutz folgt“ (Reform des Sozialstaats – Spiel ohne Verfassungsgrenzen?, in: DVP 2003, S. 385, 390).

51 BVerfGE 64, S. 87, 98; 100, S. 1, 44.

52 BSG, Urteil vom 31.7.2003, in: NJW 2003, S. 1474, 1477.

53 *Anne Lenze*, Die Rentenanpassung unter dem Eigentumsschutz des Grundgesetzes“, in: NJW 2003, S. 1427 ff.

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Bruttoinlandproduktes und der Steuereinnahmen durch Versorgungsausgaben nur dadurch „vermieden werden kann, dass die Bezügeanpassungen künftig deutlich hinter der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung (BIP-Wachstum) und der Zunahme der Steuereinnahmen zurückbleiben“⁵⁴.

V. Gezielte Eingriffe statt prozentualer Absenkung des Pensionsniveaus

Die unterschiedslose, für alle gleichermaßen angelegte prozentuale Absenkung des Pensionsniveaus ist ein verfassungsrechtlich probates Mittel, um die Funktionsfähigkeit der Alterssicherung zu gewährleisten⁵⁵. Es entspricht nämlich der Forderung des BVerfG, dass sich die Einkommensunterschiede und die unterschiedlichen beruflichen Positionen im Berufsleben auch im Renten- und Pensionsbezug widerspiegeln müssen⁵⁶. Diese Vorgehensweise wird jedoch spätestens dann problematisch, wenn die Leistungen für nicht zu vernachlässigende Gruppen von Rentnern und Pensionären bis zur Grenze der bedürftigkeitsorientierten staatlichen Grundsicherung herabsinken. Es erscheint deshalb sinnvoll, rechtzeitig nach anderen gerechtfertigten Eingriffen zu suchen, die zu insgesamt sozial angemesseneren Ergebnissen führen. Mögliches Einsparpotential könnte es z.B. bei der Hinterbliebenenversorgung der Beamten geben. Für die gesetzliche Rentenversicherung hatte der Erste Senat des BVerfG in seiner Witwenrentenentscheidung vom 18. Februar 1998 festgestellt, dass die Hinterbliebenenrente nicht vom Eigentumsschutz des Art. 14 GG erfasst wird. Die Hinterbliebenenrente sei als eine vorwiegend sozialfürsorgerisch motivierte Leistung einzustufen, weil sie ohne eigene Beitragsleistung des Rentenempfängers und ohne erhöhte Beitragsleistung des Versicherten gewährt werde⁵⁷. Seither werden auf die Hinterbliebenenversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung in großem Umfang eigenes Einkommen von Witwern und Witwen angerechnet⁵⁸.

Noch stehen sich die Hinterbliebenen von Beamten erheblich besser. Bezieht eine Witwe eigenes Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen, so erhält sie daneben ihre

54 Dritter Versorgungsbericht, S. 35

55 Sogar der Zweite Senat weist abschließend darauf hin, „dass das sachlich gerechtfertigte Ziel des Gesetzgebers, die Rentenreform 2001 auf die Pensionen zu übertragen, von der Notwendigkeit unterstützt wird, das System der Beamtenversorgung langfristig zu sichern. Die Sanierung der Staatsfinanzen ist eine übergreifende und legitime Aufgabe des Gesetzgebers zugunsten des Staatsganzen“ (S. 24, Rz. 157).

56 Für die Rentenversicherung zuletzt: BVerfGE 100, S. 1, 42. Für die Beamtenversorgung: BVerfGE 76, 256, 322.

57 BVerfGE 97, S. 271, 284 f.

58 § 18 a – e SGB IV. Die Hinterbliebenenrente ruht in Höhe von 40 vom Hundert des Betrages, um den das eigene anzurechnende Einkommen den Freibetrag übersteigt (§ 68 Abs. 1 und § 97 Abs. 2 SGB VI.)

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Versorgungsbezüge bis zur Höchstgrenze der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt des Verstorbenen berechnet hat⁵⁹. Eigene Renten der Witwen werden ausdrücklich nicht angerechnet⁶⁰. Es ist zu überlegen, ob nicht auch die Hinterbliebenenversorgung im Beamtenrecht auf diejenigen Fälle zurückgeführt werden sollte, in denen tatsächlich ein entfallener familienrechtlicher Unterhaltsanspruch zu ersetzen ist. Denn die gesellschaftliche Entwicklung der zunehmenden partnerschaftlichen Arbeitsteilung in Familie und Beruf dürfte auch an den Beamtenfamilien nicht spurlos vorbeigegangen sein. Die tatsächliche Unterhaltsabhängigkeit von Beamtenwitwen müsste in den kommenden Jahrzehnten auf Grund der gestiegenen Erwerbstätigkeit von Frauen und der zunehmenden Kinderlosigkeit erheblich abnehmen. So könnte sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an dem tatsächlichen Unterhaltsbedarf während der Ehe, der Dauer der Ehe und an der Betreuung von gemeinsamen Kindern orientieren⁶¹. Die Übertragung der Anrechnungsvorschriften für Hinterbliebene der gesetzlichen Rentenversicherung auf das Versorgungsrecht steht allerdings bislang noch in offenem Widerspruch zur herrschenden Meinung⁶² und zur Rechtsprechung des BVerfG⁶³. Mit zunehmender Verschärfung der Lage werden entsprechende Reformen aber allein deshalb attraktiv, weil sich hier Gerechtigkeitsparadigmen mit Einsparungen verbinden lassen. Hinzu kommen als weitere Vergünstigungen, die im Beamtenversorgungsrecht noch bestehen, dass die Abschläge bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem aktiven Dienstleben bei maximal 10,8 % liegen⁶⁴, in der gesetzlichen Rentenversicherung bei max. 18 %. Auch hier könnte langfristig eine Angleichung erfolgen.

Es könnte sogar sein, dass der einer tiefgreifenden Haushaltskonsolidierung verpflichtete Gesetzgeber auf einen bislang vernachlässigten Aspekt der Rechtsprechung des Zweiten Senats des BVerfG stößt, der erhebliches Sparpotential enthält. Der Besoldungsordnung liegt nach Auffassung des Gerichts nämlich die Annahme zugrunde, dass von einem Beamtengehalt regelmäßig eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werden kann⁶⁵. Kehrseite dieser Rechtsprechung sind die Entscheidungen des Gerichts zu den Beamtenfamilien mit *mehr als zwei Kindern*. Hierzu ist wiederholt darauf hingewiesen worden, dass Art.

59 § 53 Abs. 1 und 2 Nr. 1 BeamtVG

60 § 55 Abs. 3 Nr. 2 BeamtVG.

61 Im Ergebnis auch: Ruland, NVwZ 1995, S. 425.

62 Matthias Pechstein, Die Verfassungsmäßigkeit einer „wirkungsgleichen Übertragung“ der Reform des Hinterbliebenenrechts durch das AvmEG auf die Beamtenversorgung, in: ZBR 2001, S. 318, 322 ff.; Detlef Merten, Alimentationsprinzip und Beamtengesetzgebung“, in: ZBR 1996, S. 353, 356 ff.

63 BVerfGE 21, S. 329, 344 ff.; 39, S. 196, 202; 70, S. 69, 80 f.; 97, S. 271, 295.

64 FAZ vom 17.1.2007, S. 10.

65 BVerfGE 81, S. 363, 377; 44, S. 249, 272 f.

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

33 Abs. 5 GG im Zusammenhang mit den in Art. 6 GG und im Sozialstaatsprinzip enthaltenden Wertentscheidungen verlangt, dass „jedenfalls in der Lebenswirklichkeit die Beamten ohne Rücksicht auf die Größe ihrer Familie „sich annähernd das Gleiche leisten“ können müssen wie ihre Kollegen gleicher Besoldungsstufe ohne Kinder“⁶⁶. In mehreren Entscheidungen wurde ausdrücklich festgestellt, dass die Beamtenfamilie mit mehr als zwei Kindern diesen Bedarf nicht decken kann⁶⁷. Bislang hat es das Gericht hingenommen, dass der (noch) kinderlose Beamte sich auf diese Weise regelmäßig einen – teils deutlich – größeren Lebenszuschnitt leisten kann als der Beamte mit einem oder zwei Kindern⁶⁸. Ob der Vermögensvorteil der kinderlosen Beamten auch im Licht der neuen Erkenntnisse des BVerfG hinsichtlich des generativen Beitrags der Kindererziehung in all den Sicherungssystemen, die im Umlageverfahren finanziert und auf das Nachwachsen einer weiteren Generation angewiesen sind, weiterhin verfassungsrechtlich unbedenklich ist⁶⁹, ist mehr als fraglich. Denn auch Mitglieder des Zweiten Senats des BVerfG haben ihre Unterstützung für die Grundsätze des Pflegeversicherungsurteils in der Öffentlichkeit eindeutig zum Ausdruck gebracht⁷⁰. Die steuerfinanzierte Beamtenversorgung deckt ebenfalls das Risiko des Alters ab, wird im Umlageverfahren finanziert und ist auf die Existenz einer ausreichend großen Gemeinschaft von Steuerzahlern angewiesen. Grundsätzlich ist deshalb eine Reform des Besoldungsrechts anzustreben, die den Vermögensvorteil kinderloser Beamte abbaut und mit konsequenten Kinder- und Pflegezuschlägen statt einem „Verheiratetenzuschlag“ operiert⁷¹.

Zusammenfassung: Jede realitätsgerechte Einschätzung der Situation wird zu dem Ergebnis führen müssen, dass die Pensionen genauso wenig sicher sind wie die Renten der Gesetzlichen Rentenversicherung: Sie sind es höchstens relativ und im Rahmen der Finanzkraft der öffentlichen Haushalte. Natürlich werden auch zukünftig Staatssekretäre eine höhere Pension beziehen als Streifenpolizisten. Lebensstandardsichernd werden sie aber wahrscheinlich für beide Gruppen nicht mehr sein. Die Entscheidung des BVerfG vom 27. September 2005, die einen verfassungsrechtlichen Spezialschutz für Pensionen aus Art. 33 V GG anzunehmen scheint, spielt den zentralen Konflikt herunter: Indem der Zweite Senat die Über-

66 BVerfGE 81, S. 363, 377.

67 BVerfGE 44, S. 249, 267 f.; 81, S. 363, 376; 99, S. 300, 315.

68 BVerfGE 81, S. 363, 377.

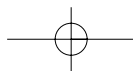
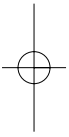
69 BVerfGE 103, S. 197 ff.

70 *Hans-Jürgen Papier*, Das Rentenversicherungsrecht vor dem Grundgesetz, in: FAZ vom 11. Juni 2001, S. 12; *ders.*: Überholte Verfassung?, in: FAZ vom 27.11.2003, S. 8; *Udo Di Fabio*, Am demographischen Abgrund, in: FAZ vom 12. Oktober 2002, S. 7. Vgl. auch die Entscheidung des Zweiten Senats zu § 218 StGB: BVerfGE 88, S. 203, 259 ff.

71 Zu Letzterem vgl.: *Erhard Denninger*, *Günter Frankenberg*, Grundsätze zur Reform des öffentlichen Dienstrechts, 1997, S. 48.

Verfassungsgarantie der Altersversorgung im öffentlichen Dienst

tragbarkeit der Reformen der Gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung als zentralen Rechtfertigungsgrund sanktioniert hat, hat er eine offene verfassungsrechtliche Abwägung zwischen den öffentlichen Interessen an einer Bewältigung der „Versorgungslasten“ und den Interessen der Beamten an Besitzstandswahrung vermieden. Aber auch der Gesetzgeber sollte so ehrlich sein und seinen Staatsdienern die zusätzliche private Altersvorsorge wärmstens ans Herz legen. Nur unter dieser Prämisse macht die staatliche Bezuschussung der privaten Altersvorsorge auch für Beamte Sinn, denn eine wohlfeile Förderung der privaten Eigentumsbildung in Beamtenhand kann in der gegenwärtigen angespannten Situation des Bundeshaushaltes wohl kaum bezweckt sein.



Familienfreundlichkeit als gewerkschaftliches Handlungsfeld

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich bekanntermaßen für die Interessen der Beamten und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst ein und die im öffentlichen Dienst Tätigen erleben zumeist in eigener Anschauung, wie schwierig es ist Beruf und Familie zu vereinbaren.

Von den ca. 4,5 Mio. Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind fast 2,4 Mio. weiblich. Das sind mehr als die Hälfte! Deren Interessen bündelt die dbb bundesfrauenvertretung, die es sich auch zur Aufgabe gemacht hat, ihre Mitglieder auf den demografischen Wandel vorzubereiten und deren Anliegen zu schützen.

Der öffentliche Dienst ist einer der größten Arbeitgeber der Bundesrepublik Deutschland. Als solchen betrifft ihn die demografische Entwicklung besonders und er hat eine Vorreiterrolle für eine neue familienfreundliche Arbeitswelt inne! Denn Artikel 6 GG stellt Ehe und Familie unter den Schutz und die Fürsorge des Staates. Die dbb bundesfrauenvertretung hat dem Thema „Artikel 6 Grundgesetz – Familie ist kein Hobby!“ bereits den ersten Band dieser Broschüren-Reihe gewidmet.

Um dem prognostizierten **Fachkräftemangel** entgegenzuwirken, ist es nach Ansicht aller Experten und der Politik notwendig, dass die Erwerbsquote der Frauen gesteigert wird. Dies wird jedoch nur gelingen, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig verbessert wird. Das traditionelle Rollenverständnis führt nach wie vor dazu, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um die Kinder zu erziehen. In der Folgezeit arbeiten Frauen häufig nur noch in Teilzeit oder gar nicht. Dies wird besonders an der Beschäftigungsquote für Frauen im Alter von 20 bis 49 Jahren deutlich. Sie sinkt, je mehr Kinder die Frauen haben, während sich die Beschäftigungsquote für Männer erhöht.

Nach Einführung des neuen Elterngeldes haben nach aktuellen Zahlen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im ersten Halbjahr dieses Jahres 8,5 % der Väter Elternzeit beantragt. Das ist zwar im Gegensatz zum vergangenen Jahr ein erfreulicher Anstieg um 5 %, dennoch lassen diese Zahlen keinen anderen Schluss zu, als dass Kindererziehung nach wie vor Frauensache ist. Solange sich das nicht ändert, bedeutet es, dass Familienpolitik auch Frauenpolitik ist.

Beruf und Familie vereinbaren zu können, das wünschen sich heutzutage viele Frauen – und sicherlich auch Männer. Frauen in Führungspositionen können in Deutschland Kinder und Karriere nur selten vereinbaren. Sie stehen vor dem

Familienfreundlichkeit als gewerkschaftliches Handlungsfeld

Dilemma, sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen – wegen der fehlenden Rahmenbedingungen.

Ein Kinderbetreuungssystem, das zu teuer und nicht flächendeckend ist, legt den jungen Familien Steine in den Weg. Unflexible Dienstherren tragen ebenfalls nicht zur Problemlösung bei.

Dort liegt das Handlungsfeld der dbb bundesfrauenvertretung. Wir müssen die Arbeitgeber überzeugen, dass Erziehungszeiten nicht etwa ein Makel sind, sondern dass in Erziehungszeiten enorme Fähigkeiten erworben werden. Sozialkompetenz, Belastbarkeit oder Teamfähigkeit werden in dem alltäglichen Leben mit Kindern enorm gefordert. Gleiches sind Beurteilungskriterien im öffentlichen Dienst! Ein solches Können brachliegen zu lassen, kann sich der Wirtschaftsstandort Deutschland nicht länger leisten.

Damit die Frauen am Berufsleben teilnehmen können, ist es zwingend notwendig, die Kinderbetreuung in Deutschland auszubauen. Der Anspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab drei Jahre reicht bei weitem nicht. Krippenplätze und qualifizierte Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten müssen zur Verfügung gestellt werden. Das allerdings zu einem Kostenbeitrag, den sich auch Familien mit geringem Einkommen oder allein Erziehende leisten können. Außerdem müssen Kinderbetreuungskosten berufstätiger Eltern nicht wie Werbungskosten, sondern als Werbungskosten vom ersten Euro an steuerlich absetzbar sein. Hierzu hat die dbb bundesfrauenvertretung eine Verfassungsbeschwerde eingereicht, nachdem der Bundesfinanzhof eine entsprechende Klage abschlägig entschieden hat.

Allerdings können Problemlösungen auf dem Gebiet der Familienpolitik nicht über immer mehr staatliche Geld- und Transferleistungen verwirklicht werden. Ebenso notwendig ist mehr Zeit, die den Erziehenden von der Gesellschaft „geschenkt bzw. gegenfinanziert“ wird.

Darüber hinaus brauchen wir flexible Arbeitszeiten. Wir fordern seit langem die Schaffung und Verbesserung flexibler Arbeitszeitmodelle. Bei dem Thema „flexible Arbeitszeit“ darf nicht nur an die wöchentliche Arbeitszeit gedacht werden. Es müssen Modelle entwickelt werden, in die die Lebensarbeitszeit einbezogen wird. Wünschenswert wäre es, dass solange die Kinder noch klein sind, die wöchentliche Arbeitszeit sinkt. Im Gegenzug dazu könnte, wenn die Kinder selbständig sind, die Arbeitszeit ansteigen, sodass eine ausgeglichene Erwerbsbiografie beim Eintritt in das Rentenalter vorliegt.

Alternierende und mobile Telearbeit sind probate Mittel, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – insbesondere, wenn die Kinder klein sind, aber auch bei pflegebedürftigen Angehörigen – zu ermöglichen.

Familienfreundlichkeit als gewerkschaftliches Handlungsfeld

Die dbb bundesfrauenvertretung setzt sich dafür ein, dass sich Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigungen oder flexible Arbeitszeitmodelle nicht negativ auf die Karrieren der Betroffenen auswirken.

Solange Teilzeit nach wie vor für Arbeitgeber einen „Makel“ hat, werden in Teilzeit Beschäftigte bei der dienstlichen Beurteilung und damit bei Beförderungen benachteiligt. Es sind zwar mittlerweile fast alle Dienstposten im öffentlichen Dienst teilzeitfähig, dennoch haben Teilzeitbeschäftigte oft nicht die gleichen Karrieremöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Mehr als 85 % der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen und indirekte Diskriminierungen, die Teilzeitbeschäftigte betreffen, dürfen laut EuGH nicht stattfinden.

Deshalb ist es an der Zeit, im Dienst- und Tarifrecht die Umsetzung der Gleichstellungsgesetze nicht nur auf dem Papier zu vollziehen. Wir brauchen frauenfreundliche Aufstiegsmöglichkeiten. Es muss möglich sein, auch in Teilzeitpositionen befördert bzw. höhergruppiert zu werden. Das gewerkschaftliche Handlungsfeld liegt hier auf der Ebene der Bundes- und Landesbehörden.

Wenn Frauen damit rechnen müssen, dass sie nach Kindererziehungszeiten es schwer haben, wieder in den Beruf zurückzufinden, dann trauen sie sich den Schritt zur Familiengründung nicht zu. Hier gilt es sinnvolle Wiedereingliederungsmaßnahmen wie Seminare und qualifizierte Einarbeitungszeiten zu ermöglichen.

Die jungen Frauen von heute wissen genau, dass sie nicht nur Probleme bei der Kinderbetreuung haben werden, sondern dass sie bestimmte Positionen, die ihre gleichzeitig eingestellten männlichen Kollegen inne haben, wegen ihrer unterbrochenen Erwerbs- oder Teilzeittätigkeit nicht erreichen werden. Selbstverständlich wissen diese Frauen, dass sich eine solche Erwerbsbiografie auch negativ auf ihre Renten und Pensionen auswirkt.

Auf den ersten Blick bestehen bei den Beamten und den im öffentlichen Dienst Beschäftigten in Rente und Versorgung zwischen Männern und Frauen grundsätzlich keine Unterschiede. Doch dieses kleine Wörtchen „grundsätzlich“ hat es in sich: Insbesondere bei der Versorgung wirken sich die nicht durchgehenden Erwerbsbiografien der Frauen einschließlich einer Teilzeitarbeit infolge der Kindererziehungszeiten per Summe negativ aus. Angestellte erhalten regelmäßig schriftlich Auskunft von der Deutschen Rentenversicherung Bund über die zu erwartende Höhe ihrer Rentenansprüche und haben so die Möglichkeit, gezielt vorzusorgen.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert auch für den Beamtenbereich einen Auskunftsanspruch über die Pensionsansprüche gegenüber dem Dienstherrn, damit im Vorfeld klar ist, welche Pensionhöhe zu erwarten ist.

Familienfreundlichkeit als gewerkschaftliches Handlungsfeld

Im Ergebnis bleibt festzuhalten:

Die aktuelle Familienpolitik ist auch Frauenpolitik. Deshalb gilt es auch die Chancengleichheit zu verwirklichen und das wertvolle Potenzial der Frauen als Wirtschaftskraft zu nutzen, auch um den demografischen Wandel abzumildern und die Erwerbstätigenquote zu stützen.

In den Bereichen beruflicher Aufstieg von Frauen auch in Teilzeitarbeit, systemgerechter Anerkennung von Kindererziehungszeiten bei der Versorgung und Rente sowie bei der familiengerechten Besteuerung besteht ein enormer Nachholbedarf. Selbstverständlich sind die Gleichstellungsgesetze sowie die Elternzeit und das Elterngeld Schritte in die richtige Richtung. Um jedoch die Geburtenzahlen zu steigern, müssen den potenziellen Familien Wege aufgezeigt werden, die es erlauben Kinder und Karriere unter einen Hut zu bringen.

Wir müssen den demografischen Wandel als Herausforderung begreifen, der wir uns gemeinsam stellen müssen. Eine höhere Erwerbstätigenquote und stringenter Erwerbsbiografien von Frauen können zur Lösung des Problems beitragen. Um das zu erreichen, sind familienfreundlichere Arbeitsbedingungen Voraussetzung. Der öffentliche Dienst muss hier seiner Vorreiterrolle für die Wirtschaft gerecht werden!

Familiengerechte Alterssicherung

9. dbb bundesfrauenkongress 2006

Vor dem Hintergrund der demografischen Lage wird in Deutschland immer wieder die Diskussion um die weitere Entwicklung der sozialen Sicherungssysteme geführt. Dies gilt insbesondere für die Alterssicherungssysteme, da Deutschland mit im Schnitt 1,36 Geburten pro Frau (2005) in der Disziplin „niedrigste Geburtenrate“ fast gleichauf mit Italien und Spanien liegt. Mit Aktivitäten im Bereich der Familienpolitik versuchen die Bundes- und Landesregierungen die Geburtenraten zu „toppen“. Dabei wird jedoch nicht im nötigen Umfang realisiert, dass Familien neben den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihren Fokus auch auf die späteren Auswirkungen auf die Alterssicherung legen. Hier gilt es unseres Erachtens anzusetzen.

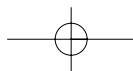
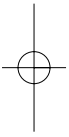
Die dbb bundesfrauenvertretung weist deshalb darauf hin, dass nur durch drastische Veränderungen und einem „Zurückrudern“ in vielen Bereichen diesem Einhalt geboten werden kann und eine Schwangerschaft somit nicht nur zu Nachteilen führt.

Sie fordert deshalb im Detail:

- Die Anrechnung von Beitragszeiten für Kindererziehung in der Rentenversicherung und sinngemäß in der Beamtenversorgung von drei Jahren auch für Kinder, die vor dem 01.01.1992 geboren wurden.
- Erziehungs- und Beurlaubungszeiten aus familienpolitischen Gründen müssen bei der Berechnung der Renten verbessert und bei der Beamtenversorgung angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die Zeiten zur Pflege von Angehörigen.
- Wenn eine Dienstzeit von 40 Jahren erreicht ist, muss ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben oder die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ohne Versorgungs- oder Rentenabschläge möglich sein.
- Bis zur Realisierung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen muss der Rentenartfaktor für alle Witwer-/Witwenrenten wieder auf 0,6 angehoben werden. Dabei sollte eine Anrechnung von Einkünften aus Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung etc. unterbleiben.
- Bei der Berechnung des Versorgungsabschlags (neuen Rechts) dürfen die Kindererziehungszeiten bzw. die Kindererziehungszuschläge nicht in die Kürzung einbezogen werden.
- Die im Rahmen des Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetzes vorgenommenen finanziellen Benachteiligungen, welche zu Lasten von Frauen gehen, müssen aufgehoben werden.

Familiengerechte Alterssicherung

- Den Erhalt eines eigenständigen Beamtenversorgungsrechts.
- Der Pensionsanspruch für Witwen- und Witwer ist wieder auf einheitlich 60 Prozent anzuheben.
- Analog dem Rentenrecht muss auch im Beamtenversorgungsrecht der Anspruch auf Pensionsauskunft implementiert werden.
- Die durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997 eingeführten Verschlechterungen bei der Versorgungsberechnung, nämlich
 - die Quotelung der Ausbildungs- und Zurechnungszeiten bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung und die
 - Unterschreitung der Mindestversorgung bei langer Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familienpolitischen Gründensind zurück zu nehmen.



Mit dieser Broschüre der dbb bundesfrauenvertretung zum Thema „Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!“ werden ausgewählte Ergebnisse der 5. Frauenpolitischen Fachtagung am 20. Juni 2007 und frauenpolitische Standpunkte zum demografischen Wandel in der Bundesrepublik Deutschland und dessen Auswirkungen auf die Alterssicherungssysteme präsentiert.