

Berlin, 21. September 2022

## STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,  
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen  
Geschäftsstelle / Office:  
Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin  
fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022  
geschaefsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

### im Rahmen der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung des 73. Deutschen Juristentages, 21. – 23. September 2022, Bonn

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Thema „Altersvorsorge und Demographie – Herausforderungen und Regelungsbedarf“ der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung des 73. Deutschen Juristentages (djt).

#### I. Ausgangspunkt: Alterssicherung und Teilhabe am Erwerbsleben

Aufgeworfen ist die zentrale Frage nach der Zukunft der Alterssicherung. Bezugspunkte sind die drei Säulen der Altersvorsorge: die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche und die private Altersvorsorge. Es geht um die Sicherstellung eines angemessenen Lebensunterhalts im Alter und die ihr zugrundeliegende Lastenverteilung. Beides wird durch die demografische Entwicklung bestimmt, weil sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den Beitragszahlenden und den Altersrentenbeziehenden verändert. Der djB vervollständigt diese Betrachtung aus gleichstellungsrechtlicher Sicht:

Wird der Begriff der demografischen Entwicklung in den Zusammenhang zur Alterssicherung gestellt, impliziert er nicht nur quantitative Herausforderungen. Einzubeziehen sind auch qualitative Entwicklungen. Entscheidend ist, wie der „dēmos“ am System der Alterssicherung teilhat. Für die einzelne Person ist eine möglichst durchgängige Erwerbsbiografie bis zur Regelaltersrente bei einem ausreichend hohen – versicherten – Einkommen die wichtigste Voraussetzung für eine auskömmliche Altersversorgung in allen drei Säulen. Zugleich sorgt ein Arbeitsmarkt mit einer hohen sozialversicherungspflichtigen Erwerbsbeteiligung dafür, dass die Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung stabil bleiben.<sup>1</sup> Es geht also um diejenigen Personen, die in das System der Alterssicherung einzahlen und aus ihm Leistungen empfangen. Statistisch betrachtet sind das zur Hälfte Frauen. Ihre aus Erwerbsarbeit folgende Alterssicherung ist jedoch unzureichend. Beleg dafür sind die von der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung des 73. djt genannten durchschnittlich gezahlten Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung für 2021. Die durchschnittliche Rente für Männer (1179 Euro) und für Frauen (801 Euro) weicht von der sogenannten Standardrente (1538,55 Euro) nicht nur marginal, sondern erheblich ab. Im Verhältnis liegt die Rentenhöhe der Frauen auch offenkundig unter der der Männer. Die Ursachen hierfür liegen vor allem in den Unterschie-

---

<sup>1</sup> Vgl. Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, Band I - Empfehlungen, März 2020, S. 105.

den der Erwerbsbiografie: bei Berufswahl, Entlohnung, Arbeitszeit und Aufteilung von Sorgearbeit. Der Gesetzgeber muss deshalb auf beiden Feldern – der Arbeitsmarkt- und der Rentenpolitik – handeln.

## II. Verfassungsrechtlicher Gleichstellungsauftrag – Art. 3 Abs. 2 GG

Welche gesetzgeberischen Maßnahmen erforderlich sind, betrifft verfassungsrechtlich nicht allein das richtige Verhältnis zwischen Beitrag und Rente, also der Beitragsäquivalenz. Der Gesetzgeber muss ebenso das verfassungsrechtliche Gebot des Art. 3 Abs. 2 GG beachten – Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Art. 3 Abs. 2 GG wurde vor knapp 30 Jahren durch einen Satz 2 ergänzt: Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Bereits zur alten Verfassungsrechtslage im Jahr 1992 betonte der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts in seiner Entscheidung zum Nachtarbeitsverbot, dass Art. 3 Abs. 2 GG für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen will und auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse zielt. Frauen müssen die gleichen Erwerbschancen haben wie Männer. Überkommene Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für Frauen führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden. Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden.<sup>2</sup> Dies wiederholt und verfestigt der Erste Senat im Jahr 2003 in seiner Entscheidung zum Mutterschaftsgeld II, nun unter Bezug auf Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG.<sup>3</sup>

In der jüngsten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts dazu, dass Eltern bei den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung im Verhältnis zur Anzahl der von ihnen betreuten Kinder nicht entlastet werden müssen, weil innerhalb des Systems mit den zeitlich befristeten Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten ein hinreichender Ausgleich von Nachteilen gegenüber Versicherten ohne Kinder erfolge, erwähnt der Senat den Gleichstellungsauftrag ebenfalls. Er bezieht diesen zwar nicht unmittelbar auf die Rentenversicherung, sondern auf die „abseits des Rentenrechts“ ergriffenen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Steigerung der Erwerbsquote und des Erwerbsumfangs insbesondere bei Müttern.<sup>4</sup> Den Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und Ausgestaltung der Rentenversicherung zum Ausgleich geschlechtsbedingter Nachteile stellt die Entscheidung dennoch her: Denn ohne das rentenrechtliche Instrument der Kindererziehungszeit müssten Versicherte, die ihre Erwerbsarbeit wegen der Kindererziehung reduzieren, das damit entstehende rentenrechtliche Sicherungsdefizit mit eigenen Beiträgen zum Aufbau von Rentenanwartschaften kompensieren.<sup>5</sup> Und zwar in Höhe des am rentenrechtlichen Durchschnittseinkommens bemessenen Entgeltpunktes, der bei der Anrechnung von Kindererziehungszeiten zugrunde gelegt wird. Eltern und hier insbesondere Frauen müssten also eine ausreichende Anwartschaft anderweitig „teuer“ erwerben.<sup>6</sup> Damit verdeutlicht die Entscheidung gerade das gleichstellungspolitische

---

<sup>2</sup> BVerfGE 85, 191 <207>.

<sup>3</sup> BVerfGE 109, 64 <89>.

<sup>4</sup> BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 7. April 2022 - 1 BvL 3/18, 1 BvR 717/16, 1 BvR 2257/16, 1 BvR 2824/17 -, Rn. 358 – bverfg.de.

<sup>5</sup> BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 7. April 2022 - 1 BvL 3/18, 1 BvR 717/16, 1 BvR 2257/16, 1 BvR 2824/17 -, Rn. 349 – bverfg.de.

<sup>6</sup> Vgl. Spellbrink, jurisPR-SozR 15/2022 Anm. 1, C. VIII.

Dilemma in der Rentenversicherung: Im Durchschnitt erreichen Frauen in West und Ost und auch Männer in den neuen Bundesländern das rentenrechtliche Durchschnittseinkommen<sup>7</sup> nicht.<sup>8</sup> Das Bundesverfassungsgericht betont mit Blick auf die Kindererziehung ausdrücklich, dass in der Lebenswirklichkeit typischerweise Frauen die Opportunitätskosten der Kindererziehung tragen, also nicht oder nur in geringem Umfang Einkommen aus Erwerbsarbeit erzielen und ihnen Karrierechancen entgehen. Dies lasse sich im Verlauf der Erwerbsbiografie kaum mehr kompensieren und führe regelhaft zu einer geringeren Altersversorgung.<sup>9</sup>

### III. Gesetzgebung: Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik geschlechtergerecht gestalten; Alterssicherung ist öffentliche Aufgabe

Nach Auffassung des djb folgt aus dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes der Auftrag an den Gesetzgeber, die Alterssicherung im Sinne einer geschlechtergerechten Teilhabe sowohl bei Arbeitsmarkt als auch Rente zu gestalten. Maßnahmen, die ausschließlich die Finanzierbarkeit des Rentensystems betreffen, greifen zu kurz. Es geht vielmehr um eine weitere Steigerung der Erwerbsquote und um eine qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dies betrifft das Arbeitszeitvolumen<sup>10</sup> und die Höhe ihrer Einkommen.<sup>11</sup> Damit wird die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt, also das beitragsfinanzierte Umlagesystem. Sie ist in der Lebenswirklichkeit der Menschen ohnehin das wichtigste Alterssicherungssystem,<sup>12</sup> ungeachtet dessen, dass sie mit Vertrauensverlusten zu kämpfen hat.<sup>13</sup>

Dagegen besteht mit der Verlagerung der Alterssicherung auf betriebliche und private Vorsorgearten das Risiko, dass Frauen schlechter gestellt werden. Sie berücksichtigen Sorgearbeit weniger und hier fehlen flächendeckende solidarische Elemente.<sup>14</sup> Die Alterssicherung hängt dadurch noch stärker von der Wahl des Berufs, von Tarifbindung und von der Größe des Unternehmens bezogen auf arbeitgeberseitige Angebote der betrieblichen Altersversorgung ab.<sup>15</sup> Den wirtschaftlichen Wert von Sorgearbeit berücksichtigen in der privaten Altersvorsorge nur die sog. Riester-Verträge. Hinzu kommen die Risiken der Kapitalmarktentwicklung bei der kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge, die bislang privat zu schultern sind.<sup>16</sup> Die

---

<sup>7</sup> Vgl. Anlage 1 zu § 63 Abs. 2 SGB VI sowie jeweils § 1 Abs. 1, Abs. 2 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung der Jahre 2021 und 2022: Das vorläufige Durchschnittsentgelt für das Jahr 2022 beträgt 38.901 Euro, für 2021 vorläufig 41.541 Euro. Für 2020 beträgt es 39.167 Euro, für 2019 39.301 Euro.

<sup>8</sup> Dieser Rückschluss dürfte aus den statistischen Angaben der Deutschen Rentenversicherung zu Entgelten aus versicherungspflichtiger Beschäftigung und der statistischen Erfassung der durchschnittlichen Entgeltpunkte bezogen auf das Jahr 2019 gezogen werden können: Deutsche Rentenversicherung, Versichertenbericht 2021, Oktober 2021, S. 74 f., 91: In 2019 liegen die Entgelte von Frauen (West) bei hochgerechnet 28.320 Euro, bei Frauen (Ost) bei 26.529 Euro, bei Männern (Ost) bei 30.217 Euro, bei Männern (West) bei 40.372 Euro.

<sup>9</sup> BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 7. April 2022 - 1 BvL 3/18, 1 BvR 717/16, 1 BvR 2257/16, 1 BvR 2824/17 -, Rn. 258 f. – bverfg.de.

<sup>10</sup> Vgl. Feld/Nientiedt, Reformbedarf im System der Alterssicherung, Walter Eucken Institut Freiburg i. Br., Juni 2020, S. 16.

<sup>11</sup> Das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) zeigte 2018 auf, dass das Erwerbspersonenpotential der Frauen die Effekte des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt abmildern könne: BMWi, Demografischer Wandel und das Erwerbspersonenpotential von Frauen, Monatsbericht 9/2018, S. 4 ff.

<sup>12</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 572/Z Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019) - Zusammenfassender Bericht, März 2021, S. 25, 29; vgl. auch den Alterssicherungsbericht 2020: BT-Drucks. 19/24926, S. 59 ff.

<sup>13</sup> Vgl. von Koppenfels-Spies, NZS 2021, 632.

<sup>14</sup> Vgl. Frommert, Deutsche Rentenversicherung 2020, S. 211 ff.

<sup>15</sup> Vgl. Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, Band I - Empfehlungen, März 2020, S. 113 f.; Alterssicherungsbericht 2020: BT-Drucks. 19/24926, S. 127 f. unter Beachtung der Wirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

<sup>16</sup> Vgl. Roßbach, NZS 2021, S. 624 ff., 628.

Absicherung in der zweiten und dritten Säule lohnt sich vor allem durch die steuerliche Förderung. Sie begünstigt gutverdienende Beschäftigte, zu denen Frauen seltener zählen als Männer.<sup>17</sup> Offen ist, ob die Reform des Betriebsrentenstärkungsgesetzes tatsächlich zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in frauentypischen Branchen und kleinen Betrieben beiträgt und auch Beschäftigte mit geringen Einkommen erreicht.

Welche Zukunft die drei Säulen der Alterssicherung haben, wird vielfach diskutiert: Der Vorschlag der Soli-Rente-Plus beruht auf zusätzlichen Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung.<sup>18</sup> Dagegen nimmt das Modell einer gewichteten Rentenformel<sup>19</sup> eine generell nur reduzierte Alterssicherung über die gesetzliche Rentenversicherung an. Sie soll primär der Vermeidung von Altersarmut dienen. Gestärkt werden die betriebliche und private Alterssicherung. Andere Modelle schlagen die Einbeziehung von Stundenlöhnen in die Rentenberechnung vor, um insbesondere Frauen in Teilzeit besserzustellen.<sup>20</sup>

Aus Sicht des djb muss Alterssicherung jedenfalls zuvörderst eine öffentliche Aufgabe bleiben. Gesetzgeberisches Handeln, das auf eine weitere Vertiefung der Unterscheidung der Alterssicherung in öffentlich und privat gerichtet ist, lehnt der djb ab. Denn sie begünstigt strukturelle Diskriminierung, gegen die Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gerade streitet.<sup>21</sup>

#### IV. Arbeitsmarktpolitische Empfehlungen

Die arbeitsmarktpolitischen Empfehlungen des djb orientieren sich an den Ursachen für eine ungenügende Alterssicherung von Frauen. Dies sind vor allem: Einkommensverluste durch sorgebedingte Erwerbseinschränkungen und -unterbrechungen, geringere Einkommen in typischen Frauenberufen (zum Beispiel soziale Dienstleistungen), unterschiedliche Formen der Beschäftigung (mehr Teil- als Vollzeit, Minijobs) und der Umstand, dass Frauen seltener Führungspositionen erreichen („gläserne Decke“)<sup>22</sup> sowie Entgeltdiskriminierung.<sup>23</sup> Im Jahr 2019 verdienten Frauen im Bundesdurchschnitt 20 Prozent weniger als Männer bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst (Gender Pay Gap), im Jahr 2021 waren es immer noch 18 Prozent.<sup>24</sup> Setzt man vergleichbare Strukturen bei der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen voraus, betrug der Verdienstabstand 2014 rund 6 Prozent (bereinigter Gender Pay Gap). Die Unterschiede bei den Alterssicherungseinkommen sind noch gravierender: Im Jahr 2015 erhielten Frauen um 53 Prozent geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer (Gender Pension Gap).<sup>25</sup>

---

<sup>17</sup> Vgl. Spangenberg, Deutsche Rentenversicherung 2020, S. 256 ff., 258 ff.

<sup>18</sup> Vgl. Urban, Soziale Sicherheit 5/2022, S. 201 ff.

<sup>19</sup> Vgl. Steinmeyer, Gutachten 73. djt, Ergänzungsband, 2022, I/B115 ff., B128 f. Dieses setzt bei Unterschieden im Erwerbseinkommen an und zielt auf die Vermeidung von Altersarmut. Einkommensteile sollen auf Basis eines fiktiven Vollzeitentgelts bis zu einer bestimmten Grenze höher gewichtet werden als darüberhinausgehende Einkommensteile.

<sup>20</sup> BMWi, Vorschläge für eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung - Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim BMWi, Mai 2021, S. 37.

<sup>21</sup> Vgl. Baer/Markard, in: vMangoldt/Klein/Starck, GG, 7. Auflage 2018, Art. 3 Absätze 2 und 3, Rn. 368.

<sup>22</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Juli 2020, S. 70.

<sup>23</sup> Frommert/Spangenberg, Deutsche Rentenversicherung 2020, S. 192 ff., 193.

<sup>24</sup> Statistisches Bundesamt anlässlich des Equal Pay Day, Pressemitteilung Nr. 088 vom 7. März 2022, abrufbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_088\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html).

<sup>25</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Juli 2020, S. 72.

Der djb fordert deshalb, Anreize für Erwerbstätigkeit und Vollzeitarbeit von Frauen zu setzen, die entgegenstehenden Anreize abzubauen, Erwerbsmöglichkeiten zu verbessern und den Gender Pay Gap zu schließen.<sup>26</sup>

1. Anreize im Sozial- und Steuerrecht, die Frauen faktisch in die Rolle der Zuverdienerinnen drängen, müssen abgebaut werden. Dazu zählt insbesondere das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und die steuer- und sozialrechtliche Privilegierung von Minijobs. Eine Steuergutschrift, die die finanziellen Belastungen der Sozialversicherungsbeiträge bei Menschen mit geringen Einkommen ausgleicht, die kaum von steuerlichen Entlastungen profitieren, bietet einen Anreiz, erwerbstätig zu bleiben und Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen.<sup>27</sup>
2. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss verbessert werden. Das betrifft die paritätische Verteilung von Sorgearbeit durch Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, die Stärkung des Kündigungsschutzes nach der Eltern- oder Pflegezeit sowie die Schaffung der notwendigen Infrastruktur für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.
3. Zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit bedarf es der wirksamen Durchsetzung einer gesetzlich verankerten Transparenzpflicht, etwa durch die Einführung eines Verbandsklagerechts. Arbeitgeber haben die Pflicht, betriebliche Entgeltsysteme nach einem definierten Verfahren zu überprüfen.
4. Der djb fordert ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Es verpflichtet sowohl große als auch kleine und mittlere Unternehmen, diskriminierende Gehalts-, Personal- und Arbeitszeitstrukturen zu erkennen, deren Gründe zu analysieren und schließlich Veränderungspotenzial zu ermitteln und auszuschöpfen.<sup>28</sup>
5. Der djb fordert ein Wahlarbeitszeitgesetz, um die herkömmliche Unterscheidung zwischen vorherrschender Vollzeitarbeit und als ein Minus verstandener Teilzeitarbeit zu überwinden.<sup>29</sup>
6. Schließlich sind Gesetzesvorhaben und gesetzgeberische Maßnahmen verstärkt auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen, vor allem mit Blick auf den Abbau des Gender Pay Gap, zu prüfen und zu evaluieren.

---

<sup>26</sup> Siehe djb, Frauenpolitische Forderungen zur Bundestagswahl 2021, S. 23 ff. – abrufbar unter <https://www.djb.de/wahlforderungen>.

<sup>27</sup> Siehe zum Bereich der Minijobs die Stellungnahme des djb vom 7.2.2022 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st22-01?actbackPid=68&cHash=4f336c56b794de21d22ec7a467bf8a3f>; zudem zur Entlastung Alleinerziehender die Stellungnahme vom 20.6.2022 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm22-15?actbackPid=68&cHash=4f336c56b794de21d22ec7a467bf8a3f>

<sup>28</sup> djb, Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft, Juli 2021 – abrufbar unter <https://www.djb.de/themen/gleichstellung-der-geschlechter-im-erwerbsleben>.

<sup>29</sup> Siehe unter <https://www.djb.de/wahlarbeitszeit>.

## V. Rentenpolitische Empfehlungen

Der djb setzt sich seit vielen Jahren für Reformen im Bereich der Alterssicherung ein. Zentrale Forderungen sind hier:<sup>30</sup>

1. Die Zukunft der gesetzlichen Rente darf nicht allein unter dem Gesichtspunkt der Finanzierbarkeit, sondern muss stärker unter Berücksichtigung der tatsächlichen Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern diskutiert und entwickelt werden. Sorgearbeit hat einen wirtschaftlichen Wert und muss als solcher auch in jedweder Form der Alterssicherung berücksichtigt werden.
2. Gesetzesvorhaben und gesetzgeberische Maßnahmen sind verstärkt auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen, insbesondere den Abbau des Gender Pension Gap, zu überprüfen und zu evaluieren. Zu überprüfen sind insbesondere die Auswirkungen der Verlagerung der Alterssicherung auf zusätzliche Formen der Altersvorsorge in der zweiten und dritten Säule für Frauen – inklusive der dafür aufgewendeten staatlichen Mittel. Dies umfasst eine Evaluation des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Hinblick auf den Anstieg von Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung in frauendominierten Branchen, kleinen Betrieben und Beschäftigten im unteren Einkommensbereich. Zu evaluieren ist auch, inwieweit Frauen bei der steuerlichen Förderung betrieblicher und privater Altersvorsorge benachteiligt werden. In der Alterssicherungs- und Steuerpolitik ist dann umzusteuern.
3. Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sollte erweitert werden. Einzubeziehen sind von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte und selbstständig Tätige einschließlich Personen in Minijobs ohne Befreiungsmöglichkeit sowie versicherungsfreie Personen (z.B. Beamt\*innen, Soldat\*innen, Richter\*innen). Gleichzeitig bedarf es einer gesetzlichen Initiative, um die entsprechenden Schnittstellen zwischen öffentlichem Recht, Arbeits- und Sozialrecht zu klären. Dies erleichtert weitere Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung, beispielsweise eine gleichberechtigte Aufteilung von Anwartschaften während der Ehe und nicht nur im Fall der Scheidung.
4. Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist nach Maßgabe der Ausweitung der Versicherungspflicht anzupassen.
5. Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder (§ 249 Abs. 1 SGB VI) sind in der gesetzlichen Rentenversicherung auf volle drei Jahre auszuweiten wie bereits bei nach 1992 geborenen Kindern.
6. In der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung sind soziale Elemente – insbesondere die Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten – flächendeckend auszubauen.

---

<sup>30</sup> Siehe insbesondere djb, Frauenpolitische Forderungen zur Bundestagswahl 2021, S. 23 ff., 33 ff. – abrufbar unter <https://www.djb.de/wahlforderungen>; Stellungnahme zur Grundrente vom 20.1.2020 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st20-02> und Stellungnahme vom 22.1.2020 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm20-03>; Fachdialog djb - DRV: Geschlechtergerechte Reformen in der Alterssicherung, 29.11.2019 abrufbar unter <https://www.djb.de/termine/details/v191129> (die Tagungsbeiträge sind veröffentlicht in der Zeitschrift Deutschen Rentenversicherung, Jahrgang 2020 Heft 2; zur geschlechtergerechten Alterssicherung siehe die Pressemitteilung vom 7. Mai 2018 abrufbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm18-17>.