

*Judith Kerschbaumer, Mechthild Veil*

## Frauen und ihre Alterssicherung

Profitieren Frauen von den Neuregelungen der Rentenreform?

Am ersten Januar des Jahres 2002 ist die Rentenreform in ihren wesentlichen Teilen in Kraft getreten. Damit ist Gesetz geworden, was lange Zeit umstritten war und letztendlich in einem Kompromiss endete: Voraussetzung für das langfristig finanzielle „Funktionieren“ der gesetzlichen Rentenversicherung ist die Einführung einer zusätzlichen Vorsorge auf freiwilliger Basis. Um den Aufbau dieser kapitalgedeckten zusätzlichen Altersvorsorge zu unterstützen, fördert der Staat zukünftig sowohl die „rein private“ als auch die betriebliche Altersvorsorge. Insbesondere die Umsetzungsbemühungen in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV), der 2. Säule der Alterssicherung (die gesetzlichen Renten gelten als die 1., die betriebliche Vorsorge als die 2. und die private Vorsorge als die 3. Säule der Alterssicherung), nehmen Konturen an; erste Tarifverträge sind bereits in Kraft.

Viele Aspekte der Reform wurden seitdem beleuchtet und bewertet. Die Auswirkungen auf die Alterssicherung von Frauen fanden bislang wenig Beachtung, obwohl die eigenständige Alterssicherung sowie die Vermeidung von Altersarmut von Frauen auch ein Anliegen der Reform war.

In Vergessenheit gerät zunehmend, dass die beschlossene Senkung des allgemeinen Rentenniveaus – durch künftig geringere Rentenanpassung, geregelt im Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) – diejenigen härter treffen wird, die bereits gegenwärtig über nur geringe Rentenanwartschaften verfügen: Und das sind häufig kindererziehende Frauen. Auch die Kürzungen der Hinterbliebenenversorgung (deren Kürzungseffekte durch die Kinderkomponente nur für Witwen aufgehoben wird, die ein oder mehrere Kinder erzogen haben) bezieht sich überwiegend auf Frauen, weil Frauen in stärkerem Umfang als Männer auf diese Rentenart angewiesen sind.

Hierauf hat die Equality-Gruppe<sup>1</sup> bereits in ihren ersten beiden Stellungnahmen<sup>2</sup> hingewiesen. Gegenüber diesen Verschlechterungen unterstützen wir, dass durch die Reform Zeiten der Kindererziehung generell besser bewertet werden, z.B. durch die Aufwertung unterdurchschnittlicher Entgelte in der Berechnung der Renten von Erziehenden. Adressaten dieser Neuregelung sind insbesondere teilzeitarbeitende Mütter sowie Erziehende mit mindestens zwei

Kindern, die nicht erwerbstätig sind. Ein weiterer Pluspunkt der Reform ist die Einführung eines Kinderbonus in der Hinterbliebenenversorgung. Davon profitieren Frauen, die mehr als ein Kind erzogen haben. Auch die Erleichterung der Inanspruchnahme von ergänzender Sozialhilfe im Alter (bedarfsorientierte Grundsicherung) nützt überwiegend Frauen. Allerdings entspricht diese minimalistische Korrektur bei weitem nicht der ursprünglichen Forderung nach einer Mindestrente oder einer Mindestsicherung innerhalb des Rentensystems.

Leistungskürzungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung sollen durch den Aufbau einer privaten Vorsorge und durch die Reform der betrieblichen Altersversorgung, geregelt im Altersvermögensgesetz (AVmG), kompensiert werden. Die Equality-Gruppe steht der Realisierung dieses Ziels kritisch gegenüber, weil mit einer reduzierten Bedeutung der Gesetzlichen Rentenversicherung auch deren soziale Umverteilungselemente zwischen beitragsstarken und beitragschwachen Versicherten abnehmen werden. Die private kapitalfundierte Vorsorge kennt keine sozialen Umverteilungseffekte. Um hier gegen zu steuern, fördert der Staat ab dem Jahre 2002 großzügig sowohl die private als auch die betriebliche Vorsorge mit jährlich knapp 10 Mrd. €. Die Förderkriterien sind so ausgestaltet, dass vor allem geringer Verdienende und Kindererziehende profitieren.

Werden diese Neuregelungen geschickt genutzt und kombiniert, bieten sie Frauen, insbesondere Müttern, eine gute Möglichkeit, ihre Alterssicherung zu verbessern und die geplanten „Absenkungen“ in der Gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren. Dies zu kommunizieren ist eines der Anliegen der Equality-Gruppe.

### Eigenständigen Alterssicherung von Frauen als Ziel

Für das Ziel einer eigenständigen Alterssicherung von Frauen sollte von folgenden grundsätzlichen Überlegungen ausgegangen werden:

1. Frauen haben häufig aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsbiographien und aufgrund der immer noch geringeren Entgelte durchschnittlich

1 „Bündnis für (Frauen)Arbeit“ bei der Hans-Böckler-Stiftung, genannt Equality-Arbeitsgruppe, bestehend aus Frauen aus Wissenschaft, Gewerkschaften, Sozialversicherungsträgern, Verbän-

den, Parteien und der Kirche unter der Federführung der beiden Autorinnen.

2 Dokumentiert in der Frankfurter Rundschau vom 25.10.2000 und 10.1.2001.

niedrigere Alterseinkünfte als Männer. Für sie spielt deshalb eine zusätzliche Altersversorgung eine besonders wichtige Rolle, um Altersarmut zu verhindern.

2. Frauen verfügen im allgemeinen über einen geringeren finanziellen Spielraum zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge.
3. Frauen benötigen eine flexiblere Altersversorgung als Männer, damit Zeiten, in denen sie z.B. wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen oder fehlender Ganztagschulen keiner bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen können, nicht zu Versorgungslücken führen. Transfer- und Lohnersatzleistungen sollten den Aufbau einer entsprechenden Altersversorgung auch in diesen Zeiten ermöglichen.
4. Der Vorteil der gesetzlichen Rentenversicherung (1. Säule) liegt darin, dass sie biometrische Risiken (Langlebigkeit, Tod und Invalidität) unter sozialpolitischen Gesichtspunkten absichert, d.h. Frauen müssen für ihre durchschnittlich längere Langlebigkeit keine höheren Rentenbeiträge oder Rentenkürzungen in Kauf nehmen.
5. Bei der privaten Altersvorsorge hingegen (3. Säule) steht die individuelle Absicherung von Altersrisiken und hier insbesondere die Absicherung der Langlebigkeit im Vordergrund. Nach der Versicherungslogik privater Vorsorge ist die Absicherung der um durchschnittlich sieben Jahre längeren Lebenserwartung der Frauen teurer als bei Männern. Bei diesen Berechnungen wird jedoch zumeist übersehen, dass die Absicherung des Todesrisikos, also des Hinterbliebenenschutzes, bei Männern teurer ausfällt als bei Frauen, weil Männer häufiger witwenrentenanspruchsberechtigte Hinterbliebene hinterlassen als Frauen anspruchsberechtigte Witwer. Aus frauenpolitischer Sicht sind deshalb Vorsorgesysteme zu bevorzugen, die alle drei biometrischen Risiken absichern. Nur so können gleiche Beiträge für Männer und Frauen, so genannte Unisex-Tarife, wie sie in der gesetzlichen Rentenversicherung gelten, beibehalten werden.
6. Da durch die Rentenreform das Niveau in den drei den biometrischen Risiken entsprechenden Rentenarten (Altersrenten, Renten wegen Todes und Erwerbsminderungsrenten) langsamer ansteigen wird, ist es erforderlich, die zusätzliche Altersvorsorge, die keine ergänzende, sondern vielmehr eine kompensatorische Funktion hat, dem Leistungsspektrum der Gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen.

## Ausbau der betrieblichen Vorsorge

Der Gesetzgeber hat die gesetzlichen Möglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Alterssicherung verbessert und hofft so auf eine Renaissance dieser Absicherungsart:

- Neu eingeführt wurde ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung (das sind in 2002 jährlich 2160 €) für gesetzlich Pflichtversicherte mit Ausnahme der Selbständigen und derjenigen, für die bereits eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht. Nach dem Willen des Gesetzgebers bestimmt der Arbeitgeber den Durchführungsweg, d.h. die rechtliche Organisationsform sowie das Anlageprodukt. ArbeitnehmerInnen können aber verlangen, dass die Entgeltumwandlung „riester-fähig“ ist, d.h. dass die Beträge aus versteuertem und verbeitragtem Entgelt gezahlt werden, so dass die Beschäftigten die staatliche Förderung in Anspruch nehmen können.
- Als neuer, fünfter Durchführungsweg wurden ab Jahresbeginn Pensionsfonds als rechtlich selbständige Einrichtungen eingeführt. Dazu wurden drei Rechtsverordnungen erlassen, die Details regeln.
- Für Frauen interessant ist die Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfristen für den Bezug von Betriebsrenten. Diese Fristen bestimmen, ab wann eine Anwartschaft auch dann erhalten bleibt, wenn die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer den Betrieb verlässt. Bei den traditionellen arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten galt bisher ein Mindestalter von 35 Jahren und eine 10jährige Betriebszugehörigkeit. Viele Frauen scheiden jedoch wegen der Geburt von Kindern bereits vor ihrem 35. Lebensjahr aus dem Betrieb aus und verlieren dann ihren Anspruch auf Betriebsrente. Durch die Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfristen auf das 30. Lebensjahr und auf eine 5jährige Betriebszugehörigkeit werden mehr Frauen als bisher eine betriebliche arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge erhalten können. Kritikpunkt bleibt allerdings, dass für Frauen, die sich vor dem 30. Lebensjahr für eine Familienphase entscheiden, auch weiterhin kein Anspruch auf Betriebsrenten besteht.

Wir schlagen vor, die Lebensaltersgrenze in der betrieblichen Vorsorge ersatzlos zu streichen, weil sie überflüssig ist und ausschließlich zu Lasten von Frauen geht.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Eine leicht verständliche Übersicht zu den Inhalten der Neuregelungen ist in *Arbeitsrecht im Betrieb* AiB, Oktober 2001, S. 569-576 abgedruckt.

## Von der staatlichen Förderung profitieren Frauen besonders

Wird eine zusätzliche, kompensatorische Altersvorsorge in der betrieblichen Säule oder privat aufgebaut, fördert der Staat zukünftig den Aufbau, entweder durch eine Altersvorsorgezulage oder durch steuerliche Absetzbarkeit. Die Förderbeträge sind unabhängig vom individuellen Entgelt für alle Förderberechtigten gleich hoch. Die Struktur der Zulagenförderung begünstigt Eltern, geringer Verdienende und insbesondere Teilzeitbeschäftigte, worunter sich überwiegend Frauen befinden. Versicherte mit geringem Einkommen und Versicherte mit Kindern erhalten für einen geringeren Eigenbeitrag die volle Zulage. Aus diesem Grunde sollten Frauen, wenn es um die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge geht, sicherstellen, dass die betriebliche Lösung so flexibel konzipiert ist, dass die Riester-Zulagen in Anspruch genommen werden können. Die Beschäftigten haben hierauf einen Rechtsanspruch und gerade Frauen sollten darauf achten, dass in den zu verhandelnden Tarifverträgen die Möglichkeit der Riester-Förderung nicht ausgeschlossen wird. (Tab. 1)

Des weiteren sieht das Gesetz vor, dass die Kinderzulage, die für jedes kindergeldberechtignte Kind gewährt wird, automatisch der Mutter gutgeschrieben wird, solange die Eltern nichts anderes vereinbaren. Des weiteren kann die verheiratete, nicht erwerbstätige Frau, die z.B. Familienarbeit leistet (aber auch eine Ehefrau, die als sozialversicherungsfrei geringfügig Beschäftigte in 325-€-Jobs oder als Selbstständige tätig ist), ebenfalls eine eigene Grundzulage in gleicher Höhe wie der Mann erhalten. Dazu muss ein auf den Namen der Frau lautender Vertrag bestehen, dem die Grund- und Kinderzulage/n gutgeschrieben

werden können. Auf diese Weise erhalten auch nicht erwerbstätige Ehefrauen eigene, allerdings minimale Rentenansprüche, die eigentumsrechtlich besser geschützt sind als abgeleitete Ansprüche (wie z.B. die Hinterbliebenenversorgung). Erziehenden Männern steht diese Möglichkeit ebenso zu.

**Tabelle 1**

| Förder-tabelle | Grundzulage | Kinderzulage | Mindesteigenbeitrag abzüglich der Zulage/ n | Sockelbetrag ohne/ mit 1/ mit 2 zulagenberechtignte/n Kinder/n in Euro | Max. als Sonderausgaben abziehbar |
|----------------|-------------|--------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 2002/2003      | 38 Euro     | 46 Euro      | 1 % des rvpfl.-Brutto                       | 45 / 38 / 30                                                           | max. 525 Euro                     |
| 2004           | 76 Euro     | 92 Euro      | 2 % des rvpfl.-Brutto                       | 45 / 38 / 30                                                           | max. 1.050 Euro                   |
| 2005           | 76 Euro     | 92 Euro      | 2 % des rvpfl.-Brutto                       | 90 / 75 / 60                                                           | max. 1.050 Euro                   |
| 2006/2007      | 114 Euro    | 138 Euro     | 3 % des rvpfl.-Brutto                       | 90 / 75 / 60                                                           | max. 1.575 Euro                   |
| ab 2008        | 154 Euro    | 185 Euro     | 4 % des rvpfl.-Brutto                       | 90 / 75 / 60                                                           | max. 2.100 Euro                   |

## Sozialversicherungsfreiheit – nicht immer ein Vorteil

Viele betriebliche Altersvorsorgesysteme nutzen die vom Gesetzgeber bis Ende 2008 befristete Möglichkeit, Beiträge aus dem Entgelt der Beschäftigten sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Vorsorgeeinrichtung einzuzahlen. Arbeitgeber geben oftmals einen Teil der dadurch ersparten Sozialversicherungsbeiträge von rund 20 % weiter. So kommen „Deals“ zustande, dass Arbeitgeber etwa 10 Prozentpunkte der Ersparnis weitergeben und die andere Hälfte für sich einbehalten. Diese Vorgehensweise führt nicht nur zu geringeren Rentenanwartschaften bei den Betroffenen, sondern wird insbesondere in der Gesetzlichen Krankenversicherung weitere finanzielle Verwerfungen nach sich ziehen. Vielen Personen ist zudem nicht bewußt, dass sie für die so angesparten Vorsorgebeträge keine „Riester-Förderung“ erhalten können!

Ein Vergleich zeigt, dass die sozialversicherungsfreie Variante oftmals nicht für die ArbeitnehmerInnen, sondern vielmehr für die Arbeitgeber Vorteile bringt:

### Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin mit 2 kindergeldberechtigten Kindern bezieht ein Jahreseinkommen von 23 400 €. Diese ArbNin wendet in Variante A 100 € jährlich auf und erhält von ihrem Arbeitgeber die Hälfte seiner ersparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss. Die 100 € sind jetzt steuerfrei, müssen aber nachgelagert bei Auszahlung des Betrages oder der Rente versteuert werden. In Variante B wählt sie die „Riester-Förderung“. Dazu muss sie den aufgewendeten Betrag versteuern und verbeitragen. Unterstellt wird eine Steuerquote von 20%: (Tab. 2)

Je geringer das Entgelt, desto verhältnismässig größer ist der Vorteil durch die „Riester-Förderung“, da die Zulagenbeträge unabhängig vom individuellen Einkommen immer gleich hoch sind! Insbesondere Frauen werden aufgrund ihrer durchschnittlich niedrigeren Entgelte häufig über einen nur geringen finanziellen Spielraum verfügen, um Altersvorsorge zu betreiben. Deshalb sollten Möglichkeiten gefunden und genutzt werden, um ohne großen zusätzlichen Eigenaufwand die Eigenleistungen aufzubringen.

Tabelle 2

| Variante A<br>Sozialversicherungsfreier Altersvorsorgebetrag                                                                                                                                                                                                                                                 | Variante B<br>Riester-Förderung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |         |          |              |                 |  |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|--------------|-----------------|--|----------|
| <p>Die ArbNin wendet 100 Euro auf, ihr ArbG gibt die Hälfte seiner ersparten Sozialversicherungsbeiträge 10 Euro dazu.</p> <p>Dem Vorsorgekonto werden 110 Euro bei einem Aufwand von 100 Euro gutgeschrieben.</p> <p>Für den aufgewendeten Betrag erwirbt die ArbNin zudem keine Rentenanwartschaften!*</p> | <p>Die ArbNin erhält Grund-/ und Kinderzulagen (38 Euro + 46 Euro + 46 Euro) = 130 Euro bei einem Eigenbeitrag von 100 Euro.</p> <p>Ihrem Konto werden folgende Beträge gutgeschrieben:</p> <table border="0"> <tr> <td>Zulagen</td><td>130 Euro</td></tr> <tr> <td>Eigenbeitrag</td><td><u>100 Euro</u></td></tr> <tr> <td></td><td>230 Euro</td></tr> </table> <p>Abgezogen wird der ArbNin-Beitrag zur Sozialversicherung in Höhe von rd. 20 % aus 100 Euro = 20 Euro und eine unterstellte Steuer von ebenfalls 20 Euro, also gesamt 40 Euro:</p> <p>Dem Vorsorgekonto kann so ein Betrag von 230 Euro bei einem Aufwand von 100 Euro gutgeschrieben werden, durch Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge wird ihr Nettoeinkommen um 40 Euro reduziert. Damit hat sie einen tatsächlichen Vorteil von 190 Euro (230 Euro - 40 Euro).</p> <p>Die ArbNin erwirbt für den Betrag Rentenanwartschaften!*</p> | Zulagen | 130 Euro | Eigenbeitrag | <u>100 Euro</u> |  | 230 Euro |
| Zulagen                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 130 Euro                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         |          |              |                 |  |          |
| Eigenbeitrag                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <u>100 Euro</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |         |          |              |                 |  |          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 230 Euro                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         |          |              |                 |  |          |

\* (Noch in DM) Nach derzeitigen Werten ergibt sich aus 200 DM verbeitragtem Entgelt je Monat in 1 Jahr ein monatlicher Rentenanspruch von rd. 2,20 DM. Bis inklusive 2008 gerechnet und eine 3%-ige Rentensteigerung p.a. unterstellt, ergibt sich eine monatliche Rente von 15,90 DM, bis 2030 sind es 29,60 DM monatliche Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung. In Variante A bedeutet das den entsprechenden Verlust an Rente!

Eine Möglichkeit könnte die Einbeziehung der Vermögenswirksamen Leistungen sein. Durch eine Änderung in den entsprechenden Tarifverträgen könnte sichergestellt werden, dass diese Beträge, die in vielen Branchen oftmals nicht in Anspruch genommen werden, als Eigenleistung in die Altersvorsorge einbezogen werden könnten. Damit bräuchte nicht zusätzlich Geld für die Altersvorsorge aufgebracht und „ruhende“ Reserven könnten genutzt werden!

Insbesondere geringfügig Beschäftigte in sog. 325-Euro-Jobs profitieren von der staatlichen Förderung, denn sie erhalten, wenn sie versicherungspflichtig werden und den Sockelbetrag entrichten, die Zulagen in voller Höhe.

Ein *Beispiel* verdeutlicht dies (Variante B):

Eine verheiratete ArbNin erhält im Jahr 2007 monatlich 325 Euro (jährlich 3900 Euro), sie hat 2 Kinder und verzichtet auf die Rentenversicherungsfreiheit, damit ist sie rentenversicherungspflichtig und gehört zum anspruchsberechtigten Personenkreis:

Für das Jahr 2008 gilt:

Der Mindesteigenbeitrag 4% von 3900 € = 156 € wird um die Zulagen von 524 € (Grundzulage 154 € und 2x Kinderzulage 370 €) vermindert und würde einen Betrag unter Null ergeben. Ein kleiner Eigenbeitrag als Sockelbetrag von 60 Euro jährlich (mtl. 5,00 €) muss aber geleistet werden, der sich an den zulagenberechtigten Kindern orientiert (siehe Fördertabelle oben). Sie kann mit Eigenbeitrag und Zulagen eine Sparleistung von 524 € + 60 € = 584 € erreichen, für die sie „nur“ 60 € aufbringen muss. Um die Zulagen zu erhalten, muss die Arbeitnehmerin versicherungspflichtig werden. Dazu muss sie die Differenz zwischen dem Rentenversicherungsbeitrag (RV- Beitrag z. Zt. 19,1 %) und dem vom Arbeitgeber aufgebrachten Teil (12%, also z. Zt. 7,1 %) selbst tragen.

Im Jahr 2008 bedeutet dies :

|                                        |        |
|----------------------------------------|--------|
| Zulagen                                | 524 €  |
| Differenz RV-Beitrag in Höhe von 7,1 % | 277 €  |
| Dies ergibt einen Vorteil von          | 247 €. |

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit hat aber noch weitere Vorteile: Diese Frauen haben alle Rechte in der Gesetzlichen Rentenversicherung wie Anspruch auf Reha-Leistungen (früher: Kur), sie erfüllen die Vorversicherungszeit als eine der Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente und sie können die Höherbewertung von Beitragszeiten zwischen dem 4. und 10. Lebensjahr des Kindes erhalten. Die Einbeziehung der 325 Euro-Beschäftigten in die Gesetzliche Rentenversicherung wird nur in geringem Umfang genutzt. Eine der Gründe mag das scheinbar komplizierte Verfahren und die mangelnde Aufklärung sein.

Während der Kindererziehungszeit (die ersten 3 Lebensjahre des Kinder) kann die eigene betriebliche Altersvorsorge ebenfalls mit dem Sockelbetrag fortgesetzt werden, um die vollen Zulagen in Anspruch zu nehmen.

## Wie wird gefördert ?

Während in der privaten Vorsorge die Ausgestaltung des Vorsorgeproduktes durch 11 Kriterien des Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetzes bestimmt werden, kennt die betriebliche Altersversorgung „nur“ 5 Durchführungswege, von denen nur 3 förderfähig sind: Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Auch bisher gab es bereits eine steuerliche Förderung zum Aufbau eines „Altersvermögens“: Jährlich konnten bis zu 1742 € (3408 DM) aus Sonderentgeltbestandteilen pauschal mit 20 % versteuert und sozialversicherungsfrei angespart werden (§ 40 b EStG). Diese „Förderung“ besteht weiterhin; die Sozialversicherungsfreiheit endet allerdings Ende 2008. Neu eingeführt wurde die nachgelagert besteuerte und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung, wobei die Sozialversicherungsfreiheit ebenfalls Ende 2008 endet. Auch hier erfolgt die „Förderung“ dadurch, dass Sozialversicherungsbeträge gar nicht erst anfallen (das erfreut insbesondere die Arbeitgeber, die die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge bezahlen) und der Sparbetrag erst nachgelagert – bei Auszahlung der Leistung, dafür aber voll – besteuert wird. Beide Formen werden scherzhaft auch als „Eichel-Förderung“ bezeichnet.

Der „Riester-Förderung“ unterliegt eine andere Konzeption: Aus versteuertem und sozialversicherungsrechtlich verbeitragtem Entgelt – also aus dem Netto – wird der Sparbetrag entnommen. Die Förderung kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn eine lebenslange Rente, also kein Einmalbetrag ausgezahlt wird. Als nicht förderfähig gelten Direktzusagen und Unterstützungskassen, die deshalb hier nicht angesprochen werden.

Die Sparer erhalten dann Zulagen bzw. können den Betrag als Sonderausgaben steuerlich geltend machen. Ein Unterschied zwischen „Riester-“ und „Eichel- Förderung“ liegt auch in den Auswirkungen für Arbeitgeber: Während Arbeitgeber durch die Sozialversicherungsfreiheit der „Eichel-Förderung“ ca. 20 % des von den ArbeitnehmerInnen aufgewendeten Betrages sparen, müssen sie bei „Riester“ ihre hälftigen Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Aus Sicht von Arbeitgebern ist deshalb die „Riester-Förderung“ weniger attraktiv. Einige Arbeitgeber geben die Sozialversicherungsersparnis ganz oder zum Teil an die Beschäftigten weiter. Dies soll auch eine Kompensation für den Ausfall in den gesetzlichen Rentenanswartschaften der Beschäftigten sein.

Jede/ jeder Beschäftigte sollte sich genau überlegen, welche Förderart die günstigere ist. Dabei sind Kriterien wie Familienstand, Anzahl der Kinder, Höhe des Einkommens, Überlegungen welche Besteuerung (vor- oder nachgelagert) vorteilhafter ist ebenso zu berücksichtigen wie die Abwägung, dass durch die nicht bezahlten Sozialversicherungsbeiträge eigene Rentenansprüche gemindert werden.

Grundsätzlich können die einzelnen Fördermöglichkeiten nebeneinander genutzt werden, wenn der entsprechende Betrag zur Verfügung steht, was bei Frauen meist nicht der Fall sein dürfte. Deshalb sollte verglichen werden, welche Fördermöglichkeit den größten Ertrag bringt. Siehe dazu obiges Beispiel!

## Frauen erhalten Unterstützung aus Europa

Möglicherweise erhalten Frauen in der betrieblichen Altersversorgung Rückenwind vom Europäischen Gerichtshof. Der EuGH hat in seinem Urteil vom 09.10.2001 (Rechtssache C-379/99) festgestellt, dass die Akteure in der betrieblichen Altersversorgung (d.h. Arbeitgeber aber auch die rechtlich selbstständigen Pensionskassen oder Unternehmen, die Direktversicherungen und Pensionsfonds anbieten) neben dem versicherungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (gleiche Leistungen für gleiche Beiträge, d.h. höhere Beiträge für Frauen wegen ihrer durchschnittlich längeren Lebenserwartung und Rentenbezugszeit) zusätzlich den Grundsatz des gleichen Entgelts (allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz – Art. 119 EG-Vertrag) dort anwenden müssen, wo Entgelte von Arbeitnehmern verwaltet werden. Möglicherweise bedeutet dies, dass im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung Unisex-Tarife obligatorisch anzubieten sind (für gleiche Beiträge

gleiche Leistungen, unabhängig von der Dauer der zu erwartenden Auszahlung).

## Umsetzung in Tarifverträgen

Kollektivverträge mit großer personeller Reichweite sind in der Regel kostengünstiger als Individualverträge. Zudem können, wie das im Oktober 2001 zwischen Gesamtmetall und IG Metall vereinbarte Versorgungswerk für die etwa 3,6 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektrobranche zeigt, auch Klein- und Mittelbetriebe einbezogen werden. Dies ist eine für Frauen günstige Entwicklung, denn nach dem Forschungsbericht „Alterssicherung in Deutschland 1999 (ASID 99)“ erhalten bisher, bezogen auf die alten Bundesländer, nur 6% der versicherten Frauen, aber 29% der versicherten Männer eine zusätzliche Betriebsrente (bezogen auf die Altersgruppe der 65- bis unter 75-Jährigen). Auch bei der Höhe der Betriebsrenten gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede: die Rentenhöhe lag in dieser Altersgruppe bei Frauen bei durchschnittlich 288 DM und bei Männern bei durchschnittlich 544 DM monatlich.

Ver.di hat für die Beschäftigten z.B. im Einzelhandel Altersvorsorgetarifverträge abgeschlossen, die einen Arbeitgeberbeitrag vorsehen. Dies ist eine der wichtigsten Forderungen der Arbeitnehmervertretungen. Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge sollten Arbeitgeber an der Finanzierung beteiligt werden.

Derzeit sehen nicht alle Tarifverträge die Vereinbarkeit der betrieblichen Vorsorge mit der staatlichen Riester-Förderung vor. Da aber Frauen von dieser Fördermöglichkeit überproportional profitieren, müssen im Interesse von Frauen die Tarifvertragsparteien stärker als bisher tätig werden.

## Fazit

Die neuen gesetzlichen Regelungen und insbesondere die staatliche Förderung bieten Frauen eine gute Möglichkeit, die eigene Altersvorsorge zu verbessern, wenn sie geschickt genutzt und kombiniert werden. Dazu sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Arbeitgeber sollten an der Finanzierung beteiligt werden um somit eine arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierte betriebliche Vorsorge zu ermöglichen.
- Die betrieblichen Regelungen sollten mit der staatlichen „Riester-Förderung“ möglich sein.
- Absicherung aller biometrischer Risiken,
- Unisex-Tarife,
- Familienservice (Minivertrag für zeitweise nicht erwerbstätige Ehepartner, um die Grund- und Kinderzulage/n beanspruchen zu können).
- Bereits bestehende Fördermöglichkeiten wie z.B. „Vermögenswirksame Leistungen“ nach dem Vermögensbildungsgesetz sollten ggf. für Altersvorsorge auch in Anspruch genommen werden.