

Die Riester-Rente: Geschlechterspezifische Wirkungen der privaten und der betrieblichen Vorsorge

Mechthild Veil

Die Riester-Reform leitet die seit der Rentenreform 1957 größte Richtungsänderung in der Alterssicherung in Deutschland ein. Der Artikel setzt sich mit dem Kern der Umsteuerung, dem staatlich geförderten Aufbau einer privaten Vorsorge auseinander. Priorität hat die betriebliche Vorsorge. Inwieweit die Reform die eigenständige Alterssicherung von Frauen bestärken oder behindern wird, kann, kurz nach Inkrafttreten der Reform, lediglich vorläufig beantwortet werden: Die frauenfreundliche Struktur der Riesterförderung, die günstig für Erziehende ist, kollidiert mit der Versicherungslogik in der privaten Vorsorge. Diese wiederum kann durch Kollektivverträge auf der (über-)betrieblichen Ebene „ausgehebelt“ werden. Inwieweit dies tatsächlich geschieht, ist abhängig vom politischen Willen der Akteure. Der Artikel soll einen Beitrag dazu leisten, Diskussionen über die notwendigen Bausteine zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen in der 2. und 3. Säule zu stärken.

1 Problemlage

Am 1. Januar 2002 ist die in diesem Jahr beschlossene Rentenreform in ihren wesentlichen Bestandteilen in Kraft getreten, die mit Einführung einer freiwilligen privaten Vorsorge die bedeutendste Richtungsänderung seit der Rentenreform 1957 darstellt. Mit einer kapitalfundierte freiwilligen Vorsorge (Altersvermögens-Gesetz, AVmG) sollen Leistungskürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (durch das Altersvermögens-Ergänzungsgesetz, AVmEG) kompensiert werden. Mit der Reform werden die Gesamtbelastungen neu verteilt, zwischen Männern und Frauen, zwischen den Sozialpartnern und zwischen den Versicherten und dem Staat.¹

Anlass und Ziel der Reform ist es, die Lohnnebenkosten zu senken und durch den Aufbau einer kapitalgedeckten privaten Zusatzvorsorge die gesetzliche Rentenversicherung robuster gegenüber dem demografischen und wirtschaftlichen Wandel zu gestalten. Dafür wird weitgehend auf ein definiertes Leistungsniveau verzichtet und lediglich eine Absicherung nach unten durch eine Niveausicherungsklausel festgelegt (auf 67 % der durchschnittlichen Nettoentgelte). Das starke finanzielle Engagement des Staates für die private Vorsorge – sie wird jährlich mit über 10 Mrd. € unterstützt – zeigt die politische Richtungsänderung dieser Reform: Das Ziel

einer ausreichenden Alterssicherung soll zukünftig nicht mehr allein die gesetzliche Rentenversicherung (GRV), also die 1. Säule, sondern das Zusammenspiel mit der 2. (betriebliche Vorsorge) und der 3. Säule (private Vorsorge) erzielen. Aus diesem Grunde sind die Kriterien für die staatliche Förderung der privaten Vorsorge so definiert, dass sie die Sparfähigkeit derjenigen stärken, die bereits jetzt unterversichert sind bzw. es durch die Leistungsminderungen zu werden drohen. Inwieweit tatsächlich der bisher unterversicherte Personenkreis, insbesondere Frauen, von der Möglichkeit privaten Sparens Gebrauch machen kann oder will, bleibt in Hinblick auf unterversicherte Frauen zu untersuchen. Die wesentlichen Fragen dieses Artikels sind, ob die staatlich geförderte private oder betriebliche Altersvorsorge die Leistungskürzungen in der 1. Säule kompensieren und Versicherungslücken von Frauen schließen wird und ob der angestrebte Ausbau der privaten und vor allem der betrieblichen Vorsorge einen Beitrag zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen leisten kann?

2 Struktur der staatlichen Förderung

Aus der Erfahrung heraus, dass die Inanspruchnahme privater Vorsorge bisher die Gefahr der Unterversicherung für diejenigen birgt, die in der gesetzlichen Renten-

versicherung über nur geringe Anwartschaften verfügen (Stegmann/Bieber 2000, S. 186), versucht die Riesterreform, durch großzügige staatliche Förderung der Beitragszahlungen für privates Sparen politisch gegenzusteuern. Ursprünglich hatte der Gesetzgeber vor, mit Hilfe staatlicher Zuschüsse die private Vorsorge, also die 3. Säule, zu stärken. Im Reformprozess ist es dann, ausgelöst durch Interventionen der Gewerkschaften, zu einer Richtungsänderung hin zur Stärkung der betrieblichen Versorgung gekommen. Die Gewerkschaften kritisierten die fehlende paritätische Beitragszahlung in der privaten Vorsorge und hofften, über eine Stärkung der betrieblichen Alterssicherung die Arbeitgeber an der Finanzierung der kapitalfundierte Altersvorsorge beteiligen zu können. Die Gewerkschaften machen sich politisch dafür stark, den Vorrang kollektiver Altersvorsorgesysteme gegenüber privaten Lösungen zu verankern, mit dem Ergebnis, dass die staatliche Förderung auch für die betriebliche Altersversorgung gilt, wenn die Förderkriterien erfüllt sind.

¹ Dieser Artikel ist im Rahmen des von der Hans Böckler Stiftung geförderten Projekts, „Geschlechterspezifische Wirkungen der Alterssicherung in Deutschland und in Frankreich“ entstanden.

Dr. phil. Mechthild Veil, *Selbst. Sozialwissenschaftlerin, „Büro für Sozialpolitik und Geschlechterforschung in Europa“, Frankfurt. Zur Arbeit des Büros und zu Publikationen s.: www.sozialpolitikvergleich.de e-mail: Mechthild.Veil@t-online.de*

Die Förderkriterien müssen von unterschiedlichen Akteuren erfüllt werden. Die Finanzanbieter machen ihre Vorsorgeprodukte „riesterfest“, indem sie den Kriterienkatalog des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (AltZertG) erfüllen,² was ihnen durch das Bundesaufsichtsamt für Versicherungswesen (BA) zertifiziert wird. Die Zertifizierung regelt lediglich, ob die Vertragsbestimmungen den Förderkriterien entsprechen und sagt nichts über die Qualität des Vorsorgeproduktes aus. „Produkte“ der betrieblichen Altersvorsorge müssen nicht zertifiziert werden, weil sie der BA bereits unterliegen.

Auf der Akteursebene der Versicherten gilt: Förderwürdig sind all diejenigen, die in der GRV pflichtversichert sind, d.h. auch Kindererziehende während der Kindererziehungszeit, nicht erwerbsmäßige Pflegepersonen, Wehr- und Zivildienstleistende, Arbeitslose, sowie geringfügig Beschäftigte, wenn sie auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichtet haben. Förderfähig sind auch Arbeitnehmer/innen im Öffentlichen Dienst, denen eine beamtenähnliche Gesamtversorgung gewährt wird. Nicht förderfähig sind demgegenüber Beamte, nicht versicherungspflichtige Selbständige, sozialversicherungsfrei geringfügig Beschäftigte und Nichterwerbstätige. Das Förderkriterium ist die eigene Beitragszahlung aus dem rentenversicherungspflichtigen Bruttoeinkommen des Vorjahres. Die Höhe der Beitragszahlungen ist zwischen 2002 und 2008 gestaffelt, und zwar von 1 % in 2002/3 bis 8 % in 2008 (Tabelle 1).

Treffen all diese Bedingungen zusammen, dann tritt der staatliche Akteur mit der Förderung der Beitragszahlungen auf den Plan. Diese erfolgt entweder als pauschale Zulage (Grundzulage und Kinderzulage) oder als steuerliche Abzugsmöglichkeit durch einen neu eingeführten Sonderausgabenabzug (§10a EStG). Das Finanzamt prüft im Rahmen einer Günstigerprüfung welche Förderungsart im Einzelfall günstiger ist³ und erstattet die Differenz.

Entsprechend der gestaffelten Beitragszahlungen⁴ ist auch die Zulagenförderung sowie der Höchstbetrag des Sonderausgabenabzugs gestaffelt. Ein pauschaler Sockelbetrag muss immer dann entrichtet werden, wenn der Eigenbeitrag, also die Beitragshöhe abzüglich der Zulagen, unter den Werten des Sockelbetrags liegen würde (Tabelle 1). Dieser wurde eingeführt, damit auch Personen mit Niedrigsteinkommen,

Tabelle 1: Förderung der Altersvorsorge

Jahr ¹⁾	Sonderausgabenabzug	Grundzulage ²⁾	Zulage je Kind	Eigenbeitrag ³⁾	Sockelbetrag ⁴⁾	mit einem Kind	mit zwei und mehr Kindern
2002	525 €	38 €	46 €	1%	45 €	38 €	30 €
2003	525 €	38 €	46 €	1%	45 €	38 €	30 €
2004	1.050 €	76 €	92 €	2%	45 €	38 €	30 €
2005	1.050 €	76 €	92 €	2%	90 €	75 €	60 €
2006	1.575 €	114 €	138 €	3%	90 €	75 €	60 €
2007	1.575 €	114 €	138 €	3%	90 €	75 €	60 €
ab 2008	2.100 €	154 €	185 €	4%	90 €	75 €	60 €

1) Veranlagungszeitraum.
2) Bei Ehepaaren erhält jeder Ehepartner eine Grundzulage.
3) in % der rentenversicherungspflichtigen Einnahmen des vorangegangenen Kalenderjahres jeweils abzgl. der Zulagen.
4) Der Sockelbetrag, der Mindesteigenbetrag, sinkt mit der Anzahl der Kinder.
Quelle: nach Bruno-Latocha/Grütz, 2001, S. 406

WSI Hans Bökler Stiftung

z.B. geringfügig Beschäftigte, Fördermittel aufgrund eigener Beitragszahlungen erhalten.

Die Zulagen sind Pauschalbeträge, deren Höhe unabhängig vom individuellen Einkommen ist. Das ist günstig für Versicherte mit niedrigen bis unteren Einkommen. Die Kinderzulagen liegen bereits ab dem 1. Kind über den Grundzulagen, die Sockelbeträge (also der Mindesteigenbetrag) wirken, entsprechend der Kinderzahl, degressiv. Von dieser ausgesprochen kinderfreundlichen Struktur der Zulagenförderung profitieren vor allem Frauen. Dieser frauenfreundliche Aspekt verstärkt sich noch dadurch, dass die Kinderzulage automatisch der Mutter überwiesen wird, wenn keine anderweitigen Vereinbarungen vorliegen.

Im *Ehepaarkontext* erhält der nicht förderfähige Partner, z.B. die Frau (weil nicht in der GRV versichert oder nicht erwerbstätig) ebenfalls eine Grundzulage, wenn die Ehepartner nicht dauerhaft getrennt leben und wenn z.B. für die Frau ein eigener auf ihren Namen lautender Vorsorgevertrag abgeschlossen wird. (Wegen der hohen Verwaltungskosten für einen Vertragsabschluss rechnet sich die Inanspruchnahme der doppelten Grundzulage wahrscheinlich erst ab dem Jahre 2008, wenn diese 154 € beträgt.)

Die intendierte Förderung ökonomisch Schwächerer durch die Zulagenförderung schwindet ab der Einkommenshöhe, ab der die steuerliche Förderung (Sonderausgabenabzug) die günstigere Variante darstellt. Um den steuerlichen Vorteil für Besserverdienende nach oben zu begrenzen, ist der Sonderausgabenabzug auf 2.100 € im Jahre 2008 festgeschrieben worden.

Die zusätzliche Steuerersparnis kommt zum Tragen:

- für Alleinstehende ohne Kinder (mit einem Kind oder zwei Kindern) bei einem Jahres-Bruttoeinkommen von 25.564,59 € (51.129,19 €);
- für Verheiratete, zwei Rentenversicherungspflichtige, unabhängig von der Zahl der Kinder, bei einem Jahres-Bruttoeinkommen von jeweils 51.129,19 € (www.bma-bund.de).

Selbst wenn die Förderquoten im Verhältnis zur eigenen Sparleistung als Summe der Zulagenförderung und des Sonderausgabenabzugs betrachtet werden (Tabelle 2), bleiben Kindererziehende, vor allem mit zwei und mehr Kindern und Niedrigverdienende begünstigt.

Die Zulagenförderung ist günstig für Frauen. Sie fördert die Spartätigkeit von Personen mit niedrigen Einkommen und von Kindererziehenden:

- Grundzulagen als Pauschalbeträge sind unabhängig vom individuellen Einkommen.
- Die Höhe der Kinderzulagen liegt über der der Grundzulagen.
- Die Sockelbeiträge (die zu leistende Mindestbeträge) sind so niedrig, dass auch geringfügig Beschäftigte und Frauen mit

2 Zu den Voraussetzungen gehören u.a.: laufende Beitragsentrichtung (Ruhe und Kündigung des Vertrags möglich), Auszahlung frühestens ab 60. Lebensjahr auf Rentenbasis bzw. Auszahlungsplan mit Restkapitalverrentung, Zusage mindestens der eingezahlten Beiträge, gleichmäßige Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten, Informationspflichten, Pfändungsschutz (Bruno-Latocha/Grütz 2001, S. 404).

3 Das Prozedere ist ähnlich dem Verfahren beim Kindergeld und Kinderfreibetrag.

4 Höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, jeweils einschließlich der Zulagen.

Tabelle 2: Förderquoten nach Einkommensgruppen, Familienstand und Kinderzahl (Stand 2001)

Bruttoeinkommen des Vorjahres €/Jahr	Familienstand	Förderquote ¹⁾		
		Ohne Kind	1 Kind	2 Kinder
15.338,76	Alleinstehend	25%	55%	85%
	Verheiratet ²⁾	50%	75%	82%
25.564,59	Alleinstehend	28%	33%	51%
	Verheiratet	30%	48%	66%
51.129,19	Alleinstehend	40%	36%	34%
	Verheiratet	28%	27%	33%

1) Summe der Grund- und Kinderzulage und zusätzliche Steuerersparnis durch Sonderausgabenabzug im Verhältnis zur Sparleistung.
2) Verheiratet, beide rentenversicherungspflichtig.
Quelle: nach www.bma-bund.de

WSI Hans Böckler Stiftung

Versicherungslücken kontinuierlich Beiträge in die private Vorsorge zahlen können. Für eine Frau mit zwei Kindern wäre in 2002 z.B. nur ein Eigenaufwand von jährlich 30 € (2,50 € im Monat) notwendig, um eine jährliche Förderquote von 160 € zu erzielen (1 x Grundzulage, 2 x Kinderzulagen plus Eigenbeitrag, s. Tabelle 1). Mit Hilfe der Sockelbeträge können Frauen Versicherungslücken füllen.

Nachteilig demgegenüber ist die Regelung bei den Kindererziehungszeiten. Diese gelten in der GRV als Pflichtbeitragszeiten, für die der Staat die Beitragszahlungen in Höhe des Durchschnittsentgeltes übernimmt. In der privaten Vorsorge zahlt der Staat diese Beiträge nicht. Frauen müssen nun selbst Aufwendungen für die Zeit leisten, für die sie vorher keine Beiträge entrichteten, und zwar in Höhe von 4 % (rd. 1000 € im Jahr), wenn sie zusätzliche Renteneinbußen vermeiden und wenn sie die Rentenniveausenkung, die auch die Kindererziehungszeiten betrifft, ausgleichen wollen. Das bedeutet eine Schlechterstellung vor allem für alleinerziehende Frauen, die nicht auf ein Haushaltseinkommen zurückgreifen können.

Weil diese sog. Riester-Förderung nur einmal in Anspruch genommen werden kann, in der privaten oder in der betrieblichen Altersversorgung, stellt sich die grundsätzliche Frage, für welche sich entscheiden.

3 Individuelle private Vorsorge

Vorteile, die kindererziehende Frauen durch die Förderstruktur erlangen, verlieren sie im Allgemeinen wieder, wenn sie

private Vorsorgeverträge abschließen. Der größte Nachteil liegt in dem *versicherungsrechtlichen* Gleichbehandlungsgrundsatz, der besagt, dass gleiche Leistungen für gleiche Beiträge zu leisten sind, d.h. Frauen müssen aufgrund ihrer durchschnittlich längeren Lebenserwartung bis zu 15 % höhere Tarife zahlen. Weitere geschlechterspezifische Benachteiligungsstrukturen liegen in der Absicherung biometrischer Risiken (Langlebigkeit, Invalidität und Hinterbliebenenschutz), die in der GRV innerhalb der Solidargemeinschaft umgelegt werden und in der privaten Vorsorge hinzu gekauft bzw. „abgewählt“ werden können. Für beide Geschlechter wirken sich darüber hinaus die höheren Verwaltungskosten ungünstig aus. Ein Ausbau eigenständiger Alterssicherungsansprüche ist für Frauen in der 3. Säule demnach meist nicht möglich.

Wie sieht es demgegenüber in der 2. Säule aus? Kriterien für eine Stärkung der Position von Frauen in der betrieblichen Altersvorsorge sind: Absicherung der biometrischen Risiken bei gleichen Beitragsätzen für Männer und Frauen (Unisex-Tarife) und die Möglichkeit, die Riester-Förderung in Anspruch zu nehmen.

4 Renaissance der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

Im Unterschied zur privaten Vorsorge, die die Interessen der Einzelnen im Blick hat, sollte die betriebliche einen möglichst überbetrieblich organisierten solidarischen Ausgleich zum Ziel haben (Kerschbaumer 2001, S. 569). Im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen können kollektive Lösungen der Altersvorsorge geschaffen wer-

den, die wegen der Größe der Versicherten-gemeinschaft biometrische Risiken bei gleichen Beitragsätzen absichern. Hierin liegt die Attraktivität der betrieblichen gegenüber der privaten Vorsorge. Die Konzentration der Riester-Reform auf die 2. Säule hat demnach eine historische Wende in der betrieblichen Altersversorgung eingeleitet.

Mit dieser Reform vergrößert sich das Spektrum bereits bestehender Formen der bAV, an die unterschiedliche Rechte und die Interessen unterschiedlicher Akteure geknüpft sind. Es sind im Wesentlichen drei Entwicklungsstufen von Betriebsrenten, die sich durch politischen Veränderungsdruck im Laufe der Zeit herausgebildet haben und die gleichzeitig weiter bestehen: die klassischen Betriebsrenten als Leistungszusagen der Arbeitgeber, die Umstellung von *leistungsorientierten auf beitragsorientierte Zusagen* durch Angebote der Arbeitgeber auf Entgeltumwandlung und das mit dem AVmG eingeführte Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung, das allein mit der staatlichen Förderung vereinbar ist.

4.1 DIE KLASSISCHEN BETRIEBSRENTEN

Diese haben sich aus freiwilligen Sozialleistungen der Arbeitgeber zur Einschränkung der Mobilität ihrer qualifizierten Arbeitnehmer entwickelt⁵, deren Grundlagen 1974 im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) festgeschrieben wurden (Kerschbaumer/Perrong 2001, S. 17). Frauen sind in der klassischen Betriebsrente stärker benachteiligt als in der gesetzlichen Rentenversicherung, was die Inanspruchnahme und die Rentenhöhen betrifft. 46% der Rentner und nur 9 % der Rentnerinnen ab 65 Jahren bezogen 1996 eine eigene Betriebsrente. Auch die durchschnittlichen Höhen variieren nach Geschlecht: Frauen (jeweils ab 55 Jahren) beziehen mit 165,15 € durchschnittlich eine um 58 % niedrigere Betriebsrente als Männer (BMA 2001, S. 15). Ein wesentlicher Grund für diese geringe Inanspruchnahme durch

⁵ Die Ausführungen beziehen sich vor allem auf die alten Bundesländer. In den neuen Bundesländern spielen die Betriebsrenten mit einem Deckungsgrad von 2% bei den Männern und 0,5% bei den Frauen quasi keine Rolle.

Frauen liegt in den Unverfallbarkeitsregelungen, die mit der Reform des BetrAVG, gültig ab 1.1.2001, zwar verbessert wurden – die notwendige Betriebszugehörigkeit wurde von 10 auf 5 Jahre und das Mindestalter für die Unverfallbarkeit von 35 auf 30 Jahre gesenkt – was jedoch zur Beseitigung der Frauendiskriminierung nicht ausreicht. Vor allem das vorgeschriebene Mindestalter bei Ausscheiden aus dem Betrieb hindert Frauen daran, eigene Betriebsrenten-Anwartschaften aufzubauen. Denn welche Frau entscheidet sich nur wegen der Betriebsrente für Kinder erst nach dem 30. Lebensjahr (Klammer 2000)?

Mit der Riester-Reform verschwinden die klassischen Betriebsrenten nicht, sie werden nur nicht in die staatliche Förderung einbezogen (es sei denn, die Arbeitnehmer zahlen einen Mindestbeitrag). Sie bleiben den Arbeitgebern weiterhin als ein wichtiges personalpolitisches Instrument für Zeiten mit einer Verknappung von (qualifizierten) Arbeitskräften, wie bereits in der Blütezeit der Betriebsrenten der 50er und 60er Jahre, erhalten.

4.2 BETRAGSORIENTIERTE BETRIEBLICHE VORSORGE ALTER METHODE

Seit langem präferieren Arbeitgeber beitragsorientierte Zusagen (defined contributions), die die Unternehmen von langfristigen, wenig kalkulierbaren Gesamtversorgungszusagen entlasten und die Betriebsrenten europakompatibel gestalten (Bruno-Latocha 2000, S. 387). Das *Recht auf Entgeltumwandlung* des Arbeitnehmers ist der wesentliche Kern des AVmG. Anders als die klassische Betriebsrente, die ein Instrument der Arbeitgeber zur Bindung selektiv ausgewählter Arbeitskräfte an den Betrieb war, hat die sog. Riester-Rente zum Ziel, eine kollektive Zusatzversorgung als Kompensation für die Leistungsminderungen in der GRV zu ermöglichen. Die Kriterien der staatlichen Förderung sind hierauf ausgerichtet.

4.3 ENTGELTUMWANDLUNG

Beschäftigte erhalten mit dem AVmG gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zum Aufbau betrieblicher Versorgungsanwartschaften, in Höhe von maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (Anspruch auf Entgeltumwandlung). Sie können vom

Arbeitgeber verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Riester-Förderung erfüllt werden, d.h. die Beiträge müssen aus sozialversicherungspflichtigen und steuerpflichtigen Entgelten (Individualbesteuerung) geleistet werden. Wenn auch die Beitragszahlung für die Altersvorsorge in der bAV im Unterschied zur privaten Vorsorge bereits im Jahre 2002 mit 4 % beginnen kann, so bezieht sich die staatliche Förderung entsprechend den Förderrichtlinien nur auf 1% der Beitragszahlung. Vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorgesysteme schließen den Anspruch nicht aus, wenn die Arbeitnehmer einen Mindestbeitrag zahlen. Hingegen haben Arbeitnehmer, die bereits vor Inkrafttreten der Reform eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersvorsorge beziehen, keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Denn Entgeltumwandlungen nach „alter Methode“ erfüllen die Förderkriterien nicht, sie sind sozialversicherungsfrei (bis 2008) und werden pauschal besteuert. Lediglich die mit dem AVmG eingeführte Entgeltumwandlung ist also kombinierbar mit der Riester-Förderung, weil die Beiträge sozialversicherungspflichtig sind und individuell versteuert werden müssen.

4.4 DURCHFÜHRUNGSWEGE

Die Entscheidung für eine bestimmte Form der Entgeltumwandlung ist abhängig von dem Durchführungsweg, der für die Abwicklung der betrieblichen Altersvorsorge gewählt wird. Die klassischen Betriebsrenten, die immer noch das größte Volumen ausmachen, beruhen zumeist auf *Direktzusagen* mit Insolvenzschutz, ausschließlich finanziert durch die Arbeitgeber. Arbeitnehmer zahlen keine Beiträge, deshalb haben sie auch keinen Anspruch auf die Riesterförderung. Das Gleiche gilt für *betriebliche oder überbetriebliche Unterstützungskassen*. Auch hier zahlen die Beschäftigten keine eigenen Beiträge und erhalten keine Förderung. Mit dem AVmG können die Arbeitgeber die Anwartschaften aus Direktzusagen und Unterstützungskassen jedoch steuer- und beitragsfrei auf einen Pensionsfonds übertragen. In diesem Falle werden die bestehenden Leistungszusagen fortgeführt und die Arbeitnehmer/innen haben dann für ihre zukünftigen Beitragszahlungen Anspruch auf die staatlichen Zulagen. Die *Pensionskassen*, die ebenfalls betrieblich oder überbetrieblich möglich

sind, treffen im Unterschied zu den Unterstützungskassen Regelungen hinsichtlich der Anlagen der eingezahlten Beiträge. Sie unterliegen der Versicherungsaufsicht. Die Direktversicherungen unterliegen, wie die Pensionskassen, ebenfalls dem Versicherungsaufsichtsgesetz. Mit dem AVmG neu hinzugekommen sind die *Pensionsfonds*. Sie verbinden die Sicherheit der Pensionskassen mit der größeren Anlagefreiheit des Investmentfonds. Deshalb besteht für die Höhe der eingezahlten Beiträge eine Mindestauszahlungsverpflichtung als Insolvenzschutz.

Die Durchführungswege Pensionskassen, Direktversicherung und Pensionsfonds sind „riester-förderfähig“, sie gelten als „geboren zertifiziert“ (Kerschbaumer/Perreng 2001, S. 19), weil sie dem Versicherungsaufsichtsamt bereits unterliegen, wenn sie eine lebenslange Alterssicherung gewährleisten. *Übersicht 1* zeigt die verschiedenen Durchführungswege in Verbindung mit der Entgeltumwandlung.

Ab dem Jahre 2009 wird die Entgeltumwandlung generell sozialversicherungspflichtig, um ein Ausplündern der Sozialversicherungen, vor allem der Krankenversicherung zu vermeiden. Bis dahin haben Arbeitnehmer/innen die Wahl, wie ihre Beitragszahlungen „bezuschusst“ werden sollen, durch die Riester-Förderung oder über Einsparen der Sozialversicherungsbeiträge. Versicherte mit höheren Gehältern werden sich eher für die Bruttolohnumwandlung, bei der sie bis zu 20 % Arbeitnehmeranteil am Sozialversicherungsbeitrag einsparen, entscheiden und geringer Verdienende eher für die staatlich geförderte Nettolohnumwandlung. Anzunehmen ist, dass kindererziehende Frauen stärker auf die Riesterförderung zurückgreifen werden.

Die Pensionsfonds, die Pensionskassen und die Direktversicherungen erfüllen die Riester Förderkriterien. Ist der Arbeitgeber Mitglied in einem Pensionsfonds oder einer Pensionskasse, kann er die Durchführung hierauf beschränken, ist dies nicht der Fall, können die Arbeitnehmer/innen eine Direktversicherung verlangen. Die Auswahl der Anbieter liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber, die Wahl über die Art der Förderung bei den Arbeitnehmern. *Übersicht 2* zeigt die Voraussetzungen für die staatliche Förderung.

Die Vor- und Nachteile der betrieblichen und der individuellen Vorsorge sind insbesondere mit Blick auf die Frauena-

Übersicht 1: Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Durchführungsweg	Beschreibung	Entgeltumwandlung
Pensionskasse	Eine externe versicherungsähnliche Versorgungseinrichtung, die von einem oder mehreren Betrieben getragen wird (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit)	Gefördert und ungefördert
Pensionsfonds	Diese werden mit dem AVmG neu eingeführt. Sie sind den Pensionskassen ähnlich, jedoch mit freier Auswahl der Geldanlage, mit Garantie des Nominalwertes der eingezahlten Beitragssumme und Insolvenzschutz	Gefördert und ungefördert
Direktversicherung	Eine besondere Form der Lebensversicherung, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für die Beschäftigten abschließt. Die Arbeitgeber zahlen Prämien, eine Beteiligung der Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung ist üblich	Gefördert und ungefördert
Direktzusage	Selbstverpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern ausschließlich aus betrieblichen Mitteln zu finanzierende Versorgungsleistungen zu zahlen. Die Direktzusage ist die in Deutschland am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung, sie wird ausschließlich von den Arbeitgebern finanziert	Nur ungefördert
Unterstützungskasse	Eine von einem oder mehreren Unternehmen getragene rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung	Nur ungefördert

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Hans Böckler Stiftung

Übersicht 2: Voraussetzungen für die staatliche Förderung

Private Vorsorge	Riester-Zusatzrente	
	Betriebliche Vorsorge ungefördert	Betriebliche Vorsorge gefördert
<ul style="list-style-type: none"> - Rentenversicherung - Lebensversicherung - Banksparrplan - Investmentsparen „zertifiziert“ und gefördert durch Zulagen und Sonderausgabenabzug 	Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen in einen beliebigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung	Entgeltumwandlung aus dem Nettoeinkommen in eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung. Gefördert durch Zulagen und Sonderausgabenabzug

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Hans Böckler Stiftung

Übersicht 3: Vor- und Nachteile der betrieblichen Tarifrente gegenüber privater Vorsorge für Frauen

Tarifrente	Private Vorsorge
Versicherte kümmern sich nicht um Anlageform und Anbieter	Versicherte müssen sich um Anlageform und Anbieter selber kümmern
Abwicklung über Arbeitgeber	Abwicklung durch die Versicherten
Kollektivverträge reduzieren die Verwaltungskosten	Höhere Verwaltungskosten
Beitragszahlung ist ab 2002 bereits mit 4% bis zur BG möglich	Beitragszahlung und Förderung erfolgt stufenweise beginnend in 2002 mit 1%
Je nach Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber	Entfällt
Auswahl zwischen verschiedenen Fördermodellen: Sind Zulagenförderung oder Sonderausgabenabzug bereits voll ausgeschöpft, kann daneben noch steuer- und sozialversicherungsfrei (bis Ende 2008) bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in die Altersvorsorge eingezahlt werden	Letzteres entfällt
Insolvenzschutz, Garantie durch den Arbeitgeber	Kein Insolvenzschutz, lediglich Zusage der Beiträge
Anwartschaften aus Entgeltumwandlungen sind von Anfang an geschützt, sie bleiben bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten	
Frauen erhalten bei gleicher Beitragszahlung gleiche Leistungen wie Männer (sog. Unisex-Tarife), allerdings nur bei Leistungszusagen. Beitragszusagen kennen keine Unisex-Tarife ¹⁾	Unterschiedliche Tarife für Männer und Frauen. Frauen erhalten aufgrund ihrer längeren Lebenserwartung geringere Monatsrenten

1) Die Unisex-Tarife sind für Frauen das wichtigste Kriterium. Denn bei unterschiedlichen Tarifen müssten Frauen für die gleichen Leistungen bis zu 15% höhere Beiträge zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Hans Böckler Stiftung

tersicherung in Übersicht 3 zusammengetragen.

4.5 DIE TARIFRENTE

Inzwischen liegt eine Fülle von Tarifvereinbarungen vor, die auf der betrieblichen Ebene oder auf der Branchenebene abgeschlossen wurden. Sie unterscheiden sich im Wesentlichen darin, ob und in welchem Umfang die Arbeitgeber an der Finanzierung beteiligt werden. In der chemischen Industrie und in der Bauwirtschaft z.B. ist dies der Fall, in der Metall- und Elektroindustrie hingegen nicht. Auch in der Organisationsform, d.h. in den Durchführungswegen, gibt es erhebliche Unterschiede.

Gesamtmittel und IG Metall haben im Oktober 2001 ein Altersversorgungswerk abgeschlossen, das für die gesamte Branche, das sind 3,5 Mio. Beschäftigte, gelten soll. Die IG Metall geht davon aus, dass etwa jeder zweite Beschäftigte dem Altersversorgungswerk beitreten wird, was einem Finanzvolumen von bis zu vier Milliarden € im Jahr entsprechen würde. Das Versorgungswerk stellt einen Fortschritt gegenüber herkömmlichen Betriebsrenten dar, weil nun auch Beschäftigte aus Klein- und Mittelbetrieben die Möglichkeit erhalten, sich über Entgeltumwandlung eine Altersvorsorge aufzubauen, ohne sich um die Abwicklung und die Frage der Geldanlage selber kümmern zu müssen. Kollektivverträge von großer finanzieller und personeller Reichweite sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen von Vorteil: für die Arbeitgeber, weil diese so nicht mit zahlreichen Einzellösungen der Arbeitnehmer/innen konfrontiert sind, was für sie hohe Verwaltungskosten bedeuten würde. Für die Beschäftigten, wegen der geringeren Verwaltungskosten und wegen der zu erwartenden höheren Rendite. Die IG Metall verspricht sich darüber hinaus eine größere Marktmacht und die Möglichkeit demokratischer Kontrolle über die Geldanlagebedingungen. Alle Seiten sind zufrieden? Bei allen Vorteilen, die das Altersversorgungswerk zukünftig den Beschäftigten bieten kann, liegt der große Nachteil darin, dass die Arbeitgeber nicht zur Finanzierung verpflichtet werden konnten. So zahlen die Beschäftigten ihre betriebliche Altersversorgung quasi selber, sie werden dabei lediglich vom Staat unterstützt.

Die mit der Riester-Reform beschlossenen Leistungsminderungen in der GRV stehen in Zusammenhang mit der Einführung kapitalfundierter privater Vorsorge und dem Ausbau betrieblicher Systeme. Für Frauen spielt die zusätzliche Altersversorgung eine besonders wichtige Rolle, um den gender-bias zu verringern und Altersarmut zu verhindern. Weil Frauen im Allgemeinen während der Erwerbsphase über einen geringeren finanziellen Spielraum zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge verfügen, ist es wichtig, dass die Förderkriterien so konzipiert sind, dass sie für Geringverdiener finanzielle Anreize schaffen, Vorsorge zu leisten. Die Zulagenförderung mit dem Kinderzuschlag erfüllt diese Funktion. Was Frauen mit Kindern durch die staatliche Förderung gewinnen, drohen sie allerdings mit der privaten Vorsorge wieder zu verlieren. Diese sichert einen Teil der biometrischen Risiken nur ab, wenn Leistungen zusätzlich „gekauft“ werden und kennt auch keine einheitlichen Tarife für Männer und Frauen. Hierin liegt die hauptsächliche Benachteiligung für Frauen. Es ist zwar möglich, die Verträge ruhen zu lassen, doch dann entstehen Versicherungslücken im Alter. Können verheiratete Frauen Lohneinbußen über das Haushaltseinkommen evtl. noch ausgleichen, ohne ihre Sparleistungen zu reduzieren, steht Alleinerziehenden dieser Weg nicht offen. Es ist zu befürchten, dass es mit der privaten Vorsorge zu einer weiteren Spreizung zwischen Männer- und Frauenrenten kommen wird.

Ein Gegensteuern, wie es der Gesetzgeber mit der steuerlichen Förderung ver-

sucht, hätte durch eine stärkere Regulierung der zertifizierten Anlageformen flankiert werden müssen. Die Nominalwertzusage der eingezahlten Sparbeiträge reicht bei weitem nicht aus, Rentnern/innen ein adäquates Versorgungsniveau zu garantieren. Eine Steigerung des Preisniveauindex von 1970 bis 1990 von 100 auf 212 % bedeutet, dass von eingezahlten Beiträgen in Höhe von 1.000 DM bei Rückzahlung im Jahre 1990 real lediglich 472 DM übrig geblieben wären (Hauser 2001, S. 350). Notwendig wäre gewesen, worauf Hauser und andere hinweisen, dass eine Mindestverzinsung garantiert wird, um einen Realwertverlust zu vermeiden.

Vorliegende Berechnungen zu den Renditeerwartungen gehen zumeist von überzogenen Erwartungen aus, weil sie auf der Grundlage männlicher Biografien erstellt werden. Die in der Privatversicherung üblichen Abschläge für Frauen aufgrund ihrer durchschnittlich längeren Lebenserwartung fließen nicht in die Berechnungen ein (Bruno-Latocha/Grütz 2001). Diese Nachlässigkeit oder bewusste Unterschlagung kann durchaus als politisches Desinteresse an einer Gleichstellungspolitik in der privaten Vorsorge gewertet werden. Es tut sich demnach eine Kluft auf zwischen frauenfreundlichen staatlichen Förderkriterien und einer der Privatversicherung inhärenten Unverträglichkeit mit umverteilenden sozialpolitischen Regelungen.

Die betriebliche Riester-Zusatzrente, die während des Reformprozesses durch Interventionen der Gewerkschaften zum Kernpunkt der Reform avancierte, ist weit besser als die private dazu geeignet, Leistungsminderungen in gesetzlichen Systemen zu kompensieren. Die Riester-Zusatzrente und das z.B. von Gesamt-Metall und IG-Metall gegründete Altersversorgungswerk bieten neue Möglichkeiten, auch

Frauen aus Klein- und Mittelbetrieben und geringfügig Beschäftigten (wenn sie auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichten) eine betriebliche Zusatzrente zu ermöglichen, wenn auch – und das ist die bittere Pille – ohne zwingende finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber. Inwiefern (über-)betriebliche Altersversorgungssysteme tatsächlich diskontinuierliche Erwerbsverläufe absichern können, muss die Praxis zeigen. Da der Vorteil der Anrechnungszeiten der GRV in der privaten und betrieblichen Vorsorge entfällt, könnten neue Versicherungslücken entstehen.

Frauen benötigen aufgrund ihrer Versicherungslücken durch Kindererziehung und Familienaufgaben eine flexiblere Altersversorgung als Männer. Geschickt genutzt, können sie evtl. die unterschiedlichen Bausteine für eine eigenständige Alterssicherung nutzen. Eines wird bereits deutlich: die Einführung kapitalgedeckter Vorsorge setzt weitere Reformen im gesetzlichen System voraus. Denn die Qualität und Frauenfreundlichkeit der betrieblichen Zusatzrenten hängt zukünftig mehr denn je von ihrem Fundament, der gesetzlichen Alterssicherung, ab. Notwendig ist es – und das wurde bisher versäumt – die personelle Basis der GRV durch Einbeziehung aller Erwerbsformen, z.B. der Selbständigen und aller 325-€-Jobs zu erweitern, so dass die GRV zu einer Erwerbstätigenversicherung wird, was auch die IG-Metall fordert. Zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen gehört auch, die Umverteilungselemente in der GRV zu stärken, z.B. durch eine Form der Mindestsicherung als Rentenleistung. Langfristig müsste auch überlegt werden, ob die Riester-Zusatzrente nicht obligatorisch werden sollte.

LITERATUR

Bundesministerium für Arbeit und Sozialforschung (Hrsg.) (2001): Alterssicherung in Deutschland 1999 (ASID '99), München

Bruno-Latocha, G. (2000): Studie der Investmentbank Merrill Lynch: Europas umlagefinanzierte Rentensysteme sind reformierbar und haben einen Großteil des Weges bereits zurückgelegt, in: Deutsche Rentenversicherung 6, S. 384–388.

Bruno-Latocha, G./Grütz, J. (2001): Zusätzliche Altersvorsorge im Altersvermögensgesetz (AvmG); in: Deutsche Rentenversicherung, 6–7, S. 401–424.

Hauser, R. (2001): Kommentar: Die Rentenreform ist beschlossen – soll man sich darüber freuen? In: WSI-Mitteilungen 6, S. 350.

Kerschbaumer, J. (2001): Die Neuregelungen zur betrieblichen Altersvorsorge durch das AVmG, in: Arbeitsrecht im Betrieb 10, S. 560–576

Kerschbaumer, J./Perreng, M. (2001): Die neue betriebliche Altersvorsorge, Frankfurt a.M.

Klammer, U. u.a. (2000): WSI-FrauenDatenReport, Berlin

Stegmann, U./Bieber, U. (2000): Wer nutzt die private Altersvorsorge? Der Zusammenhang zwischen sozio-ökonomischer Position und privater Altersvorsorge. Eine Analyse auf Basis der Untersuchung Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID) '96), in: Deutsche Rentenversicherung 3–4, S. 165–187

FACHTAGUNG „ARBEITSZEITEN – FAMILIENZEITEN“ AM 18. APRIL 2002 IN DÜSSELDORF

Eine Veranstaltung des WSI in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie
des Landes Nordrhein-Westfalen (MASQT)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zur Zeit in Politik, Gewerkschaften und Unternehmen verstärkt diskutiert. In zeitlicher Hinsicht steht im Mittelpunkt dieser Diskussion die Frage nach der Passfähigkeit von Arbeitszeiten und Familienzeiten. **Eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung** muss auch den lebensweltlichen bzw. familiären Anforderungen der Beschäftigten entgegenkommen. Gerade ein Zusammenleben mit Partner/in und Kindern ist auf eine gemeinsame Zeitgestaltung hin angelegt. Familien reagieren daher besonders sensibel auf eine mangelnde Passfähigkeit zwischen Arbeitszeiten und sozialen Zeiten.

Ein **kombiniertes Arbeitszeit- und Familienzeitmanagement**, wie es insbesondere von Beschäftigten mit Kindern geleistet werden muss, wird nicht nur durch Veränderungen der Arbeitszeiten beeinflusst, sondern auch durch einen Wandel in den Geschlechterverhältnissen, den Formen des Familienlebens sowie dem Leben von Kindern.

Auf der Fachtagung möchten wir mit Ihnen aktuelle Tendenzen und Entwicklungen diskutieren, die Einfluss auf die Balance zwischen Arbeitszeiten und Familienzeiten nehmen. Darüber hinaus möchten wir **neue empirische Ergebnisse** aus unserem Forschungsprojekt „Blockfreizeiten und Sabbaticals. Zeitverteilungsmuster im Spannungsfeld von Arbeitszeiten, Kinderzeiten und Familienzeiten“ vorstellen.

Neben Wissenschaftler/innen aus dem WSI referieren u.a. Prof. Dr. Brigitte Stolz-Willig, Fachhochschule Frankfurt/M. und Dr. Helga Zeiher, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin.

Veranstaltungsort: CVJM-Hotel, Graf-Adolf-Str. 102; 40210 Düsseldorf, Tel: 0211-17285-0, Fax: 0211-17285-44

Veranstalter: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung, Dr. Christina Klenner, Svenja Pfahl, Stefan Reuß, in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MASQT)

Anmeldung: Hans Böckler Stiftung, Ralf Guthoff, Hans Böckler Str. 39; 40476 Düsseldorf, Tel: 0211-7778-123, Fax: 0211-7778 4-123, Ralf-Guthoff@boeckler.de

Es werden keine Tagungsgebühren erhoben. **Anmeldungen** bitte bis zum 20. März 2002. Die Teilnehmer/innenzahl ist begrenzt, daher werden die Anmeldungen in der Reihe ihres Eingangs berücksichtigt.