

---

# Gewerkschaftspolitik

---

## Rentenversicherung der Frau - Vorschläge und Modelle des DGB \*)

### *Einleitung*

Die soziale Sicherung der Frau in der gesetzlichen Rentenversicherung bedarf dringend einer Reform. Die Notwendigkeit einer Neuordnung ergibt sich aus den Mängeln des geltenden Rechts, die zu immer unbefriedigenderen Ergebnissen führen, aus den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen sowie aus der sich wandelnden Stellung und Rolle der Frau in Familie, Arbeitswelt und Gesellschaft.

Niemand darf sich aber der Illusion hingeben zu glauben, daß das Ziel — jeder Frau einen eigenständigen und ausreichenden Rentenanspruch auszubauen — schnell und leicht erreicht werden kann. Dafür sind die Probleme zu schwierig und die finanziellen Aufwendungen zu groß.

Eine Arbeitsgruppe des DGB ist seit Jahren um eine sachgerechte Lösung der hier anstehenden Probleme bemüht. Bereits nach der Rentenreform von 1957 hatte der DGB immer wieder auf Mängel des geltenden Rechts hingewiesen, die insbesondere die soziale Sicherung der Frau betrafen. Der 9. Ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerk-

---

\*) Vom Autor dieses Berichtes ist neuerdings erschienen: Wolfgang Pelikan, Rentenversicherung (Sozialversicherung in Frage und Antwort, 3. Bd.), 3. völlig überarbeitete und erweiterte Auflage, C. H. Beck Verlag, München 1975.

Schaftsbundes (1972) hat aufgrund des Antrages Nr. 138 des DGB-Bundesfrauenausschusses den DGB-Bundesvorstand beauftragt, „sich für eine Verbesserung der sozialen Sicherung der Frauen in der Rentenversicherung einzusetzen“. Gleichzeitig legte er Markierungspunkte für die Zielrichtung dieser Arbeit fest.

Am 12. März 1975 hat das Bundesverfassungsgericht<sup>1)</sup> zu den Voraussetzungen für den Bezug einer Witwen- und Witwerrente festgestellt, daß sich die gegenwärtigen Regelungen in ihren Auswirkungen „auf die Verfassungswidrigkeit hin bewegen“. Der Gesetzgeber müsse sich deshalb intensiv um eine sachgerechte Lösung bis 1984 bemühen.

Nunmehr hat der DGB „Vorschläge und Modelle“<sup>2)</sup> zu dem Problem „Rentenversicherung der Frau“ zur Diskussion gestellt. Der DGB zog Zwischenbilanz über seine Bemühungen um den Ausbau der eigenständigen Rentenversicherung der Frau und gab einen Bericht über die Analyse der bestehenden Mängel des geltenden Rechts und über die erörterten Lösungsmöglichkeiten. Die Modelle des DGB können aber noch nicht als fertige Reformkonzepte angesehen werden. Vielmehr soll durch sie eine intensivere, an konkreten Fakten orientierte Diskussion auf einer breiten Basis in Gang gesetzt werden. Dabei war sich der DGB bewußt, daß die Neugestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Mann und Frau schwierige Probleme aufwirft.

### *Mängel des geltenden Rechts*

#### *1. Niedrige Renten der selbstversicherten Frauen*

Die Renten der weiblichen Versicherten sind im allgemeinen wesentlich niedriger als die der männlichen Versicherten. Die Ursachen hierfür liegen in dem niedrigeren versicherungspflichtigen Arbeitsentgelt und den wesentlich kürzeren anrechnungsfähigen Versicherungsjahren der meisten Frauen. Stark rentenmindernd wirken sich insbesondere folgende Faktoren aus:

- die jahrzehntelange Lohndiskriminierung,
- die oft mangelhafte Berufsausbildung,
- die geringeren Erwerbs- und Aufstiegschancen,
- die Heiratserrstattung,
- die Unterbrechung oder Aufgabe einer rentenversicherungspflichtigen Tätigkeit, insbesondere wegen Kindererziehung und/oder der Pflege von Familienangehörigen.

#### *2. „Unterversorgung“ bei abgeleitetem Rentenanspruch*

Die derzeitigen Witwenrenten sind vielfach unzureichend, wenn kein eigener oder nur ein unzureichender selbst erworbener Versicherungsanspruch besteht. Die heutige Regelung, wonach die männlichen Versicherten im Hinterbliebenenfalle mit 100 Prozent ihres bisherigen Renteneinkommens, ihre nicht selbstversichert gewesenen Witwen hingegen nur mit 60 Prozent des Anspruches des Mannes abgesichert sind, stößt auf immer stärkeren Widerspruch in der Bevölkerung.

#### *3. „Überversorgung“ bei abgeleitetem Rentenanspruch*

Eine immer größer werdende Gruppe unter den verheirateten Frauen erwirbt durch rentenversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit einen eigenen Rentenanspruch. Im Hinterbliebenenfalle erhalten diese Frauen zu ihrem Erwerbseinkommen oder ihrer eigenen

---

1) BVerfG Urteil vom 12. 3. 1975 — 1 BtL 15/71; 19/71; 32/73; 1 BvR 297/71; 315/71; 407/72; 37/73 —.

2) Veröffentlicht in: frauen und arbeit, a.a.O.

Versichertenrente die Witwenrente hinzu. Bei vielen dieser Ehefrauen — insbesondere bei denen, die keine Kinder hatten — wird im Hinterbliebenenfall die eigene Rente zusammen mit der Witwenrente die Rente des Ehemannes übersteigen.

Da der Anteil der verheirateten Frauen an den Erwerbstätigen in den letzten zwei Jahrzehnten wesentlich zugenommen hat, diese Entwicklung auch anhalten und sich durch den wachsenden Anteil der Frauen mit qualifizierter Berufsausbildung noch verstärken wird, werden sich die Fälle der Überversorgung häufen.

#### 4. *Situation des Witwers im Rentenrecht*

Der Witwer erhält nach dem Tode seiner Ehefrau eine Witwenrente nur dann, wenn die verstorbene versichert gewesene Frau im letzten Jahr vor dem Tode den Unterhalt ihrer Familie überwiegend bestritten hat.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 12. 3. 1975 <sup>3)</sup> entschieden, daß die derzeitigen Regelungen für die Witwenrente heute noch verfassungsgemäß sind. Es stellte jedoch fest, daß sich die gegenwärtige Regelung in ihren Wirkungen „auf die Verfassungswidrigkeit hinbewege“. Der Gesetzgeber müsse sich deshalb „intensiv um eine sachgerechte Lösung bemühen“. Für ihn sei aus der jetzigen Situation ein Verfassungsauftrag abzuleiten, eine Neuregelung zu schaffen, die bis spätestens 1984 in Kraft treten müsse.

#### 5. *Versorgungsehen*

Gegen das geltende Recht wird weiter eingewandt, daß es „spekulative“ Versorgungsehen nicht ausschließe. Der Anspruch auf Witwenrente entsteht mit dem Tod des Ehemannes. Dabei kommt es nicht darauf an, wie lange die Ehe bestanden hat, sie kann sogar am Sterbebett geschlossen worden sein.

#### 6. *Die Situation der geschiedenen Ehefrau*

Nach dem geltenden Recht sind die Frauen im Scheidungsfall auch hinsichtlich ihrer Rentenansprüche nicht bzw. nicht gleichwertig mit dem Ehemann gesichert. Mit der Vorlage des Diskussionsentwurfs für ein neues Ehescheidungsrecht durch den Bundesjustizminister im Jahre 1970 ist die Diskussion um die soziale Sicherung der Frau, speziell in der gesetzlichen Rentenversicherung, in der Öffentlichkeit in Gang gekommen. Am Fall einer langjährigen und dann gescheiterten Ehe, während der die Ehefrau keiner Erwerbstätigkeit nachging und deshalb nicht versichert war, wurde die Unzulänglichkeit des geltenden Rechts hinsichtlich der Rentenversorgung der Frau deutlich.

Inzwischen berät der Deutsche Bundestag über eine Änderung, die ein Splitting der während der Ehe gemeinsam erworbenen Versichertenrentenanwartschaften in der Regel vorsieht.

#### *Vorstellungen des DGB zum Ausbau des eigenständigen Rentenanspruchs*

Nachdem einzelne Forderungen zur sozialen Sicherung der Frauen auf allen Bundesfrauenkonferenzen des DGB diskutiert wurden, hat der 9. Ordentliche DGB-Bundeskongreß im Jahre 1972 einstimmig einen Antrag des DGB-Bundesfrauenausschusses (Nr. 138) „Rentenversicherung der Frauen“ angenommen. Mit diesem Beschluß hat der DGB-Bundeskongreß den Willen bekundet, die gleichen Rechte der Frauen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung zu verwirklichen und damit den Frauen zu mehr materieller Unabhängigkeit und Sicherheit zu verhelfen.

---

5) BVerfG Urteil vom 12. 3. 1975 — 1 BvL 15/71; 19/71; 32/73; 1 BvR 297/71; 315/71; 407/72; 37/73 —.

Zwei Ziele werden angestrebt:

1. *kurzfristig*: die Härten und Ungerechtigkeiten in der Rentenversicherung, die die Frauen betreffen, abzubauen;
2. *langfristig*: ein Sicherungssystem zu schaffen, das jeder Frau ermöglicht, einen eigenständigen, vom Ehemann unabhängigen Versichertenrentenanspruch auszubauen.

### *Kurzfristige Ziele*

Auf der Grundlage des Kongreßbeschlusses von 1972 hat der DGB vorgeschlagen, die Verbesserung der rentenrechtlichen Stellung der Frauen stufenweise nach funktionalen Gesichtspunkten zu realisieren. Die Verwirklichung kurz- bzw. mittelfristiger Forderungen sollte nicht in den Mechanismus der langfristigen Planung zum Ausbau eines eigenständigen Rentenanspruchs für alle Frauen eingespannt werden. Kurzfristig sollten vielmehr korrigierende Vorwegmaßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Frauen innerhalb des jetzt geltenden Rentenversicherungssystems getroffen werden. Durch lückenausfüllende und wertanhebende Maßnahmen zur Verbesserung der Versicherungsverläufe der weiblichen Versicherten sollte zudem die materiellrechtliche Position der betroffenen Frauen verbessert werden. Derartige Korrekturmaßnahmen würden auch günstige Voraussetzungen für eine Umgestaltung des Strukturgefüges der Rentenversicherung schaffen.

Im einzelnen fordert der DGB folgende Vorwegmaßnahmen:

- Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung;
- Härteausgleich für die Lohndiskriminierung der Frauen;
- Beseitigung von Nachteilen durch die „Heiratsersatzung“;
- Gleichbehandlung bei der Pauschalbewertung der ersten 5 Kalenderjahre und der Ausbildungszeiten nach den Tabellensätzen der Anlagen 1 und 2 zu § 1255 a RVO / § 32 a AVG / § 54 a RKG.

#### *1. Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung*

Eine rentenrechtliche Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung sollte bis zum vollendeten 3. Lebensjahr erfolgen.

Ein Anspruch auf die Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung sollte nicht nur der Mutter, sondern auch dem Vater bzw. derjenigen Person („Bezugsperson“) zugestanden werden, der durch die Kindererziehung sonst Nachteile in der Rentenversicherung entstehen würden. Grundsätzlich sollte die Berücksichtigung solcher Zeiten als Beitragszeit erfolgen, wobei die Beiträge im Rahmen des Familienlastenausgleichs aus Mitteln des Bundeshaushaltes aufzubringen wären. Diese Zeiten sollten einheitlich in Höhe von 100 Prozent des durchschnittlichen Bruttojahresarbeitsentgelts aller Versicherten angerechnet werden.

#### *2. Härteausgleich für die Lohndiskriminierung der Frauen*

Als Ausgleich der — auch durch die ab 1. 1. 1973 erfolgte Einführung der Rente nach Mindesteinkommen noch nicht beseitigten — rentenrechtlichen Nachteile als Folge der Lohndiskriminierung der Frauen sollten folgende pauschale Zuschläge auf die Pflichtbeiträge der Frauen gewährt werden:

- Aufstockung der Werteinheiten aller Pflichtbeiträge vor dem 1. 1. 1956 um 15 Prozent.
- Aufstockung der Werteinheiten aller Pflichtbeiträge der Frauen nach dem 31. 12. 1955 um 10 Prozent, und zwar bis zum 31. 12. 1964.

Die zeitliche Begrenzung ergibt sich daraus, daß bis zur Verkündung der maßgebenden BAG-Urteile von 1955<sup>4)</sup> tarifliche Lohnabschläge für *alle* Frauen üblich und darüber hinaus zumindest noch bis 1964 vorhanden waren.

### 3. Beseitigung von Nachteilen durch die „Heiratserstattung“

Alle Frauen, die sich aus Anlaß ihrer Heirat Beiträge aus der gesetzlichen Rentenversicherung erstatten ließen, sollten für den hierdurch eingetretenen Schaden in der Rentenversicherung — insbesondere den Verlust des Arbeitgeberanteils (= Lohnbestandteil!) — wenigstens eine teilweise „Wiedergutmachung“ erfahren.

Nach dem DGB-Vorschlag sollten bei der Rentenberechnung:

*der Gesamtversicherungszeit* (= anrechnungsfähige Versicherungsjahre) die erstatteten Monate und

*der Gesamtzahl der Werteinheiten* (WE) 4 WE pro erstatteten Monat (= 48 WE pro Jahr)

hinzugerechnet werden.

Hierdurch würde erreicht, daß in allen Fällen eine gleich hohe Pauschale gewährt wird, und zwar entsprechend der Hälfte (Arbeitgeberanteil) eines fiktiven Arbeitsverdienstes von 96 Prozent des jeweiligen Durchschnittsverdienstes aller Versicherten.

Das Ergebnis einer solchen Regelung würde 1975 zu folgender monatlicher Rentenerhöhung führen: Beim Wiederaufleben eines erstatteten Jahres ca. 10,— DM; von 5 erstatteten Jahren ca. 50,— DM; von 10 erstatteten Jahren ca. 100,— DM.

### 4. Gleichbehandlung bei der Pauschalbewertung

Bei der Pauschalbewertung der ersten 5 Kalenderjahre in der Rentenversicherung und der Ausbildungszeiten nach den Anlagen 1 und 2 zu § 1255 a RVO / § 32 a AVG / § 54 a RKG sollte die Differenzierung nach dem Geschlecht entfallen.

Nach dem geltenden Recht erhalten Frauen für solche Ausfallzeiten niedrigere Werteinheiten gutgeschrieben als Männer, obwohl für beide die Ausfalltatbestände gleich sind, wenn sie z. B. beide eine gleiche Schule besuchen, gleiche Fachschul- oder Hochschulabschlüsse erwerben.

Die Bewertung sollte künftig für Frauen und Männer gleich sein. Die Unterscheidung nach dem Geschlecht ist durch nichts gerechtfertigt und stellt zweifellos einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz dar.

#### *Weitere Vorwegmaßnahmen*

Neben den oben besprochenen Vorwegmaßnahmen sollten bei der *Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen* der Pflegebedürftige bzw. der leistungspflichtige Sozialleistungsträger verpflichtet werden, Beiträge zur Rentenversicherung für die Pflegeperson zu entrichten, die durch die Pflege- und Betreuungsdienste ganz oder teilweise gehindert ist, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Durch diese Beitragsentrichtung soll verhindert werden, daß die Pflegeperson durch fehlende Beiträge Nachteile in der Rentenversiche-

---

4) Urteil vom 15. 1. 1955 — 1 AZR 305/54; vom 6. 4. 1966 — 1 AZR 365/5.

rung erleidet und — wegen der Pflegeaufgabe — selbst später zum Sozialhilfeempfänger wird.

#### *Flankierende Maßnahmen*

Bei allen Bemühungen um eine bessere soziale Sicherung der Frauen muß erkannt werden, daß dies mit den Mitteln der Rentenversicherung allein nicht zu erreichen ist. Die Versicherungsverläufe sind abhängig von Beitragsleistungen. Sie stellen deshalb für die meisten Versicherten gewissermaßen das Spiegelbild des Erwerbslebens dar. Deshalb wird man vorrangig auch bemüht sein müssen, die Chancengleichheit der Frauen herbeizuführen.

Denn eines steht fest: Eine Rente, die die Risiken der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sowie des Alters so abdecken soll, daß durch sie der Lebensstandard aufrechterhalten bleibt, wird nur erreicht, wenn der Versicherungsverlauf keine Lücken mehr aufweist und wenn die Beiträge ein bestimmtes Niveau nicht unterschreiten.

Für die Frauen kann dies nur im engen Zusammenhang gesehen werden mit ihrer rechtlichen und tatsächlichen Stellung, d. h. mit ihrer Chancengleichheit, und zwar

- in der *Familie*, hier mit der Einstellung der Ehegatten zur Partnerschaft, auch der partnerschaftlichen Arbeitsteilung,
- in der *Gesellschaft* und
- im *Arbeitsleben*, also mit ihrer Berufsausbildung, ihren Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten.

Schließlich müßten als flankierende Maßnahmen hinzukommen: der Ausbau von Kindergärten, Kindertagesstätten, Ganztagschulen sowie soziale Dienste zur Pflege und Betreuung von kranken und alten Menschen.

#### *Langfristige Ziele — Modelluntersuchungen 1.*

##### *Grundsätzliches*

Die Arbeitsgruppe des DGB hat auch hierzu Überlegungen angestellt mit dem Ziel, ein Zukunftsmodell zu entwickeln, in dem die Forderung nach einem eigenständigen Rentenanspruch der Frau und die Beseitigung der Mängel des geltenden Rechts weitgehendst verwirklicht sind.

Die langfristige Zielprojektion ist in einer Reihe von Modellen anhand verschiedener Fallgruppen untersucht worden. Die meisten Modelle wurden aus der Erkenntnis entwickelt, daß auf „abgeleitete“ Rentenbestandteile grundsätzlich nicht verzichtet werden sollte, um ein soziales Absinken eines Ehegatten im Hinterbliebenenfall zu vermeiden. Es mußte auch beachtet werden, daß die unter „kurzfristige Zielvorstellungen“ genannten Änderungen und Verbesserungen nur schrittweise erreicht werden können. Im Hinblick auf die finanzielle Situation der Rentenversicherung war außerdem darauf zu achten, daß die Neuordnung nicht zu wesentlichen Mehraufwendungen gegenüber dem geltenden Recht führen darf.

Es wurde auch davon ausgegangen, daß in dem neuen Rentenversicherungsrecht

- die heutige Rentenformel (Rentenberechnung) beibehalten wird,
- durch den Ausbau des eigenständigen Anspruchs auf Rente der Frau die Witwen-/Witwerrente nach dem heutigen Recht ihre Funktion verliert,
- nur noch in sozial gerechtfertigten Fällen ein Witwen-/Witwerrentenanspruch bestehenbleiben sollte, und zwar bei Witwen/Witwern, solange sie Kinder erziehen; solange

sie pflegebedürftige Angehörige im eigenen Haushalt betreuen; wenn sie das 45. Lebensjahr vollendet haben und arbeitslos sind.

Zunächst wurde angenommen, daß das „reine“ Splitting — also das sofortige Aufteilen der während der Ehe erworbenen Rentenanwartschaften unter den Ehegatten zu gleichen Teilen — ein gerechtes und soziales Prinzip der Gleichbehandlung von Ehemann und Ehefrau in der Rentenversicherung darstellen würde. Die erste Modelluntersuchung ergab, daß es im Ergebnis unvorteilhaft ist, die Versicherungsanwartschaften der Ehegatten schon während der Ehe zu splitten:

Das Splitting selbst garantiert den Ehegatten kein höheres Renteneinkommen, da lediglich die Versicherungsanwartschaften anders als bisher aufgeteilt werden. Das „reine“ Splitting würde nur dort funktionieren, wo beide Ehepartner in etwa gleich hohe Versicherungsrentenanwartschaften zurückgelegt haben. Das „reine“ Splitting ließe sich sonst nicht mit dem Grundsatz der Lohnersatzfunktion der Rente in Einklang bringen.

Eine andere Lösungsmöglichkeit ergäbe sich für die Fälle, in denen nur ein Ehegatte versicherungspflichtiges Erwerbseinkommen erzielt, wenn er verpflichtet würde, für den nichterwerbstätigen Ehegatten Beiträge in die Rentenversicherung zu zahlen. Um über diesen Weg zu einer ausreichenden Versichertenrentenanwartschaft für beide Ehegatten zu kommen, müßte der allein erwerbstätige Ehegatte aus einem Erwerbseinkommen zusätzlich einen relativ hohen Beitrag für den nichterwerbstätigen Ehegatten zahlen, da für diesen zusätzlichen Beitrag eine Beteiligung des Arbeitgebers entfällt. Eine solche Beitragsverpflichtung erscheint nicht realisierbar, auch wenn der Beitragssatz durch den fiktiven Wegfall der Witwen-/Witwerrente etwas gesenkt würde.

Bei einer Reihe der entwickelten Modelle mußte bereits erkannt werden, daß diese keine Realisierungschancen haben würden. Noch in der Diskussion stehen folgende Modelle: „Partnerschaftliches“ Splitting im Hinterbliebenenfall (Modell 5) (und Variante dieses Modells = Modell 5 a); Absicherung im Hinterbliebenenfall in Höhe von 65 oder 70 oder 75 Prozent beider Versicherungs-Rentenanwartschaften (Modell 3 a); „Modifiziertes“ Splitting der Ehezeit für den Hinterbliebenenfall (Modell 6); Splitting der Ehezeit im Hinterbliebenenfall plus Ehegattenzuschlag (Modell 7).

#### *Gemeinsame Grundsätze*

Die vom DGB zur Diskussion gestellten Modelle haben folgendes gemeinsam:

- Ein Splitting noch während der Ehe der gemeinsam erworbenen Rentenanwartschaften sollte nicht erfolgen.
- Nur im (bzw. für den) Hinterbliebenenfall sollte — und zwar erst bei Eintritt des eigenen Versicherungsfalls der Berufs- oder der Erwerbsunfähigkeit bzw. des Alters — ein „modifiziertes“ Splitting stattfinden. Demnach sollte sich die eigene Rente des hinterbliebenen Ehegatten in der Weise berechnen bzw. Neuberechnen, daß die von beiden Ehegatten gemeinsam — insgesamt oder nur während der Ehe — erworbenen Rentenanwartschaften unter Hinzurechnung eines „Auffüllbetrages“ bzw. eines „Ehegattenzuschlages“ zu gleichen Teilen aufgeteilt werden.
- Die diskutierten Modelle (mit Ausnahme des Modells 3 a — Variante: 75 Prozent —) würden — vorbehaltlich exakter Berechnungen — zu keiner ins Gewicht fallenden Mehrbelastung führen, die eine Beitragserhöhung zur Folge hätte.
- Der Anspruch auf Witwen-/Witwerrente nach bisherigem Recht sollte bei Eheschließungen nach Inkrafttreten einer Neuordnung grundsätzlich entfallen. Nur bei bestehenden Ehen sollte er als Besitzstand und bei künftigen Eheschließungen ausnahmsweise für „sozialgerechtfertigte“ Fälle bestehenbleiben.

— Auf die abgeleiteten Rentenansprüche kann auch bei der angestrebten Neuordnung grundsätzlich nicht verzichtet werden, weil der eigenständige Rentenanspruch der Frau durch die kurzfristigen Zielvorstellungen nur schrittweise ausgebaut werden kann. Deshalb wäre bei Anwendung des Splittings eine ausreichende Rentenversorgung im Hinterbliebenenfall ohne Auffüllung durch abgeleitete Ansprüche nicht gewährleistet.

— Anstelle des „unbedingten“ Witwen-/Witwerrentenanspruchs sollte künftig im Hinterbliebenenfall ein „Auffüllungsbetrag“ bzw. „Ehegattenzuschlag“ gewährt werden, der nur mehr eine die eigene Rente ergänzende Funktion hätte.

— Dieser „Auffüllungsbetrag“ bzw. „Ehegattenzuschlag“ sollte demnach an den Eintritt des eigenen Versicherungsfalles der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, des Alters gekoppelt sein.

— Die Neuordnung sollte grundsätzlich für Ehen eingeführt werden, die nach dem Inkrafttreten der Neuregelung geschlossen werden. Diese Zukunftsmodelle könnten aber auch wahlweise auf bestehende Ehen angewendet werden.

— Die Einführung einer Mindestehedauer (z. B. von 5 Jahren bzw. kürzere Sonderwartezeit) wäre insbesondere für die Modelle 5, 5a und 3a zu fordern.

Die Darstellung der einzelnen Modelle würde den Rahmen dieser Abhandlung sprengen. (Es darf hier auf die umfangreiche Arbeit zum gleichen Thema in „frau und arbeit“, Heft Mai 1975, verwiesen werden.)

#### *Beitragspflicht des erwerbstätigen Ehegatten für den nichterwerbstätigen Ehegatten*

In dem Beschluß des 9. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses (1972), Antrag 138, wurde — um beim Splitting zu sozialpolitisch vertretbaren Ergebnissen zu kommen — vorgeschlagen, beide Ehegatten in der Rentenversicherung auf der Basis eines fiktiven Gesamteinkommens in Höhe von 150 Prozent des Einkommens des erwerbstätigen Ehegatten abzusichern.

Eine Beitragsverpflichtung in dieser Höhe erscheint nicht realisierbar, und zwar auch dann nicht, wenn man eine Reihe von sozialen Faktoren mit berücksichtigt, die die Höhe der Beitragspflicht des alleinverdienenden Ehegatten senken würde. Der Haupteinwand ist, daß das Nettoeinkommen der Ehegatten hierdurch während der Erwerbstätigkeitsphase zu stark belastet würde. Praktisch hätte diese Forderung eine Beitragsleistung des erwerbstätigen Ehegatten in doppelter Höhe zur Folge.

Wie aus Modellberechnungen hervorgeht, könnte jedoch bereits eine Versichertenrentenanwartschaft des nichterwerbstätigen Ehegatten in Höhe von 25 Prozent der Versichertenrentenanwartschaft des erwerbstätigen Ehegatten die extremen Fälle der „Unterversorgung“ eines bzw. beider Ehegatten sowie ein gravierendes Absinken der Versichertenrentenanwartschaft des Erwerbstätigen selbst verhindern.

Eine Beitragsverpflichtung des alleinverdienenden Ehegatten für den nichterwerbstätigen Ehegatten in dieser Höhe von 25 Prozent hätte die Verminderung des Familiennettoeinkommens um 4,5 Prozent (25 Prozent von 18 Prozent Beitragssatz) zur Folge. Bis zu einer bestimmten noch festzusetzenden Einkommensgrenze erscheint eine solche Belastung noch vertretbar. Unterhalb dieser Einkommensgrenze sowie in gewissen sozialen Fällen sollte überlegt werden, ob diese Beitragszahlungen für den nichterwerbstätigen Ehegatten von anderen Stellen übernommen wird.

Unbefriedigend ist jedoch, daß der Zwang zur Beitragsleistung auch diejenigen treffen kann, deren bisher nichterwerbstätige Ehegatten zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit bereit sind, sie jedoch aufgrund struktureller oder konjunktureller Gegebenheiten keinen bzw. keinen zumutbaren Arbeitsplatz finden.



*Splitting im Scheidungsfall**1. Grundsätzliches*

Die Überlegungen zur Neuregelung der Versichertenrentenanwartschaften der Geschiedenen gehen davon aus, daß die von beiden Partnern während der Ehe erworbenen Versichertenrentenanwartschaften beiden gemeinsam gehören, sie deshalb bei der Scheidung gesplittet und zu gleichen Teilen den Geschiedenen gutgeschrieben werden sollten. Dies sieht generell auch der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Reform des Eherechts (Bundestags-Drucksache 7/650) vor. Diese Regelung hätte zur Folge, daß z. B. in den Fällen, in denen nur einer der Ehegatten versicherungspflichtig erwerbstätig war, der Versicherte auf die Hälfte seiner Rentenanwartschaften absinkt.

*2. „Zuschlag“*

Deshalb sollte analog des „Auffüllungsbetrages“ der Versichertenrentenanwartschaften im Hinterbliebenenfall vor der Aufteilung (Splitting) der während der Ehe gemeinsam erworbenen Rentenanwartschaften diejenige des höher- oder alleinverdienenden Ehegatten bis zu 50 Prozent angehoben werden, höchstens jedoch nur insoweit, als das Splitting bei dem Ehegatten, der Rentenanwartschaftsteile abgibt, zu einer Minderung der von ihm erworbenen Rentenanwartschaft führt.

Hierdurch würde beim höher- oder alleinverdienenden Ehegatten ein Absinken seiner Rentenanwartschaften weitgehend vermieden und beiden Ehegatten auch im Scheidungsfall in der Regel eine ausreichende Rentenversorgung garantiert.

Der Zuschlag sollte zur Hälfte von den geschiedenen Ehegatten und zur Hälfte von der Versichertengemeinschaft aufgebracht werden.

*Wolfgang Pelikan, Abt. Sozialpolitik beim DGB-Landesbezirk Bayern*