

Ratgeber Arbeitsplatz

Frauen und Altersversorgung

**Rahmenbedingungen,
Handlungsmöglichkeiten und
Pensionsberechnung**

Für die **Veranstaltungsreihe „Frauen und Altersversorgung“**
der **Frauenbeauftragten** und des **Gesamtpersonalrates Bremen**

erstellt von:

Hajo Kuckero (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) und

Saskia Coenraats (Gesamtpersonalrat Land und Stadtgemeinde
Bremen)

Erarbeitung, Zusammenstellung, Redaktion:

Hajo Kuckero ©, Bremen

Mail: kuck1@gmx.net

Redaktionsschluss: März 2019

- Die Informationen in diesem Ratgeber stellen nur eine Übersicht dar und ersetzen keine Beratung. Sie wurden entsprechend dem aktuellen Stand sorgfältig recherchiert. Eine Garantie für die Vollständigkeit und Richtigkeit kann aber nicht übernommen werden. Bitte beachten, dass die Informationen zur Pension / Beamt*innen sich auf das bremische Beamten- und Versorgungsrecht beziehen.
- Die Informationen des Ratgebers können mit Hinweis auf den Verfasser und die Quelle, bei Information des Autors und Zusendung eines Belegexemplares für nicht-kommerzielle Infos oder Ratgeber verwendet werden.

Inhalt „Frauen und Altersversorgung“:

- **Zahlen und Fakten zu Frauen und Altersversorgung in Deutschland** **Seite 4**
- **Warum sind Frauen benachteiligt?** **Seite 6**
 - „Frauenberufe“ **Seite 6**
 - Hausarbeit / Familienarbeit / Pflege **Seite 7**
 - Steuerklassen **Seite 8**
 - Kindererziehung **Seite 10**
 - Nachteilsausgleich **Seite 10**
- **Worauf sollten Frauen achten?** **Seite 12**
- **Nachsteuerungsmöglichkeiten bei der Altersversorgung** **Seite 13**
- **Renteninformation und Rentenauskunft** **Seite 14**
- **Die gesetzliche Altersgrenze** **Seite 14**
- **Tabelle gesetzliche Altersgrenzen** **Seite 15**
- **Verschiedene Altersrenten** **Seite 16**
- **Andere Renten** **Seite 17**
- **Altersteilzeit für Beamt*innen** **Seite 18**
- **Früherer Ruhestand für Beamt*innen** **Seite 19**
- **Späterer Ruhestand für Beamt*innen** **Seite 20**
- **Krankenversicherung, Beihilfe, Heilfürsorge** **Seite 21**
- **Was bei Ehescheidung beachten?** **Seite 22**
- **Wie berechne ich meine Pension?** **Seite 23**
 - Ruhegehaltsfähige Dienstzeiten **Seite 24**
 - Berechnung Pensionsatz **Seite 25**
 - Berechnung Ruhegehalt **Seite 26**
 - Berechnung Pensionsabschläge **Seite 27**
 - Berücksichtigung anderer Altersbezüge **Seite 28**
 - Zuschläge zur Pension /Kindererziehung **Seite 29**
- **Hinterbliebenenversorgung** **Seite 30**

Frauen und Altersversorgung

Kein Grund zur Panik,

aber auch nicht zu trügerischer Sicherheit

Frauen werden bei der Altersversorgung systembedingt deutlich benachteiligt. Daher ist es wichtig, dass sie ihre Rahmenbedingungen (mit Fallen und Risiken), ihre individuelle Situation und ihre Handlungsmöglichkeiten genau kennen – und aktiv werden für die Verbesserung ihrer Altersversorgung. (Keine Angst, es sollen keine Privatversicherungen – meist unnütz und teuer - verkauft werden!)

Zahlen und Fakten zu Frauen und Altersversorgung in Deutschland

1.) Wie ist die aktuelle Situation von Frauen in der Rente?

- **Die durchschnittliche Rente von Frauen:** \emptyset 606 €
- Bei langjährig versicherten Frauen: \emptyset 1.060 €
- Bei langjährig versicherten Männern: \emptyset 1.460 €
- **Pfändungsgrenze für das Existenzminimum:** \approx 1.140 €
- Frauen erreichen bei der Rente \emptyset 20 Entgeltpunkte
- Männer (meist 40-50 Erwerbsjahre) erreichen bei der Rente \emptyset 47 Rentenpunkte

- Niedrigrentenbezieher: Anteil der Frauen $\approx 86\%$
- **Anteil aller RentnerInnen, die Niedrigrente beziehen** $\approx 50\%$
- Anteil der männlichen Rentner mit Niedrigrente $\approx 6\%$

2.) Wie ist die aktuelle Erwerbs-Arbeits-situation von Frauen?

- Ca. $\frac{3}{4}$ der Frauen zwischen 20 und 64 Jahren arbeiten ≈ 18 Mio.
- **Beschäftigte Frauen in Teilzeit** $\approx 46\%$
- Beschäftigte Frauen in Teilzeit mit max. 20 Stunden $\approx 33\%$
- Beschäftigte Frauen in Teilzeit mit 20 – 30 Stunden $\approx 17\%$

Bei Kindern im Haushalt arbeiten:

- Frauen in Teilzeit $\approx \frac{2}{3}$
- Männer in Teilzeit $\approx 6\%$

Nach der Familienphase arbeiten viele Frauen in Minijobs:

- Anteil der Frauen bei Minijobs $\approx \frac{2}{3}$

Frauen verdienen \emptyset 21 % brutto weniger als Männer:

- In Branchen mit überwiegend Frauen ist der Verdienst meist geringer (z.B. Gesundheit, Pflege, Erziehung, Gastgewerbe, Einzelhandel)

- Erziehungszeiten, Familien-Teilzeit, Pflegezeiten usw. haben in der Regel einen geringeren Aufstieg und geringeres Gehalt zur Folge

Netto erhalten die meisten verheirateten Frauen noch deutlich weniger:

- Auf Grund der durch das Ehegattensplitting üblichen Einordnung in die höher versteuerte Steuerklasse 5 bei geringerem Einkommen

Warum sind Frauen im Beruf und bei ihrer Altersversorgung systembedingt benachteiligt?

1.) „Frauenberufe“

Wer sich das Beschäftigungssystem mit den Vergütungsniveaus in den unterschiedlichen Bereichen ansieht, wird sehr schnell feststellen, dass Berufe und Tätigkeiten, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, überwiegend deutlich geringer vergütet werden als Berufe und Tätigkeiten, die mehrheitlich von Männern ausgeübt werden.

Kurz gesagt: Kinder, Kranke, Alte und Pflegebedürftige zu betreuen ist gesellschaftlich weniger „wert“ als Autos, Straßen, Häuser u.a. zu bauen und zu reparieren. Verwaltungsaufgaben und der Verkauf für

den täglichen Bedarf werden geringer entlohnt als Entwicklungs- und Entscheidungsaufgaben.

Und diese Gesellschaft funktioniert so, dass Frauen eben mehrheitlich in geringer bezahlten Bereichen landen, Männer in besser bezahlten Bereichen. Warum das so funktioniert sei hier einmal dahingestellt. Jede und jeder hat theoretisch die Möglichkeit, sich anders zu entscheiden, aber offensichtlich ist das Ergebnis mehrheitlich immer noch nicht wesentlich anders (von individuell anderen Wegen einmal abgesehen).

Das bedeutet:

Eine Mehrheit der Frauen hat systembedingt durchschnittlich einen geringeren Verdienst und damit auch eine geringere Altersversorgung als eine Mehrheit der Männer.

Die Arbeit in einem „Frauenberuf“ kann demgemäß negative Folgen für die Altersversorgung haben.

Eine gesellschaftliche Neu- und Gleichbewertung der verschiedenen geschlechtsgeprägten Arbeitsbereiche könnte dementsprechend positive Folgen für die Altersversorgung von Frauen haben.

2.) Hausarbeit / Familienarbeit / Pflege

Wenn Frauen in Partnerschaften mit Männern leben, tragen sie oft immer noch den weitaus größeren Anteil an Hausarbeit, Familienarbeit und Pflege von Familienangehörigen. Für diese im Regelfall unbezahlte Mehrarbeit wird Zeit sowie körperliche, psychische und intellektuelle Kraft benötigt, die im Zweifelsfall bei der eigenen Erwerbsarbeit fehlt (oder die eigene Erwerbsarbeit erschwert).

Dies ist entweder tatsächlich so oder es wird von (männlichen) Kollegen und vor allem Vorgesetzten bewusst oder unbewusst unterstellt. Mit der Auswirkung, dass die Arbeitsergebnisse von Frauen teilweise als deswegen möglicherweise nicht vollwertig angesehen werden – mit entsprechenden Folgen bei Arbeitsbewertung, Beförderungschancen und Vergütung.

Haus- und Familienarbeit kann demgemäß systembedingt negative Folgen für die Altersversorgung von Frauen haben.

Eine gesellschaftlich unterstützte stärkere Anerkennung und Umverteilung der Haus- und Familienarbeit könnte entsprechend positive Folgen für die Altersversorgung von Frauen haben.

3.) Steuerklassen

Bei Verheirateten gilt normalerweise für beide Partner die Steuerklasse IV. Um eine höhere monatliche Nettovergütung innerhalb einer Partnerschaft zu erreichen, wird aber oft auf das Modell „Steuerklasse III + Steuerklasse V“ (statt zweimal Steuerklasse IV) zurückgegriffen. Damit werden die Vorteile des sogenannten Ehegatten-Splittings nicht nur am Jahresende beim Lohnsteuerjahresausgleich sondern auch schon für den laufenden Lebensunterhalt genutzt.

Steuerklasse III mit der relativ geringeren Steuerbelastung ist wirtschaftlich gesehen am besten für das höhere Einkommen, Steuerklasse V mit der sehr hohen Steuerbelastung für das niedrigere Einkommen.

Die Folge ist: da die Männer mehrheitlich das höhere Einkommen haben, wird dies durch Steuerklasse III noch zusätzlich verstärkt und das monatliche Netto-Einkommen des Mannes erhöht. Bei den

meisten Frauen mit dem mehrheitlich niedrigeren Einkommen wird das monatliche Netto-Einkommen durch die starke Steuerbelastung der Steuerklasse V noch weiter deutlich verringert.

Also: Frauen erhalten faktisch noch weniger Geld ausgezahlt als sie tatsächlich verdienen. Auf Dauer prägt sich das Bild ein, dass „der Mann“ deutlich mehr Geld „verdient“ – obwohl der „Besserverdiener“ eigentlich nur das Geld mehr bekommt, dass die „Schlechterverdienerin“ mehr an Steuern bezahlt.

Klartext: mit der Steuerklassenwahl III / V findet faktisch eine Umverteilung von Geld statt – meistens von der Frau zum Mann.

Das mindert erst einmal nicht zusätzlich die Renten- oder Pensionsansprüche der Schlechterverdienenden (jedoch Arbeitslosengeld, Elterngeld oder Altersteilzeitzuschläge, die sich nach dem Nettoeinkommen berechnen!). Und: Dies hat oft auch geringere Erwartungen und Forderungen der scheinbar so schlecht verdienenden Frauen an ihre Altersversorgung zur Folge.

Nach dem Lohnsteuerjahresausgleich ist die gesamte Steuerbelastung für das Paar bei Steuerklasse III / V aber genauso hoch wie bei Steuerklasse IV / IV – mehr Geld hat die „Steuerklassen-Trickserei“ aufs Jahr gesehen also nicht gebracht. Und eventuelle Steuererstattungen sind möglicherweise zu einem guten Teil auf zuviel gezahlte Steuern in Steuerklasse V (und den allgemein geringeren Verdienst) zurückzuführen.

Denkbar wäre auch (wenn es finanziell tragbar ist), dass die Steuerklassen III / V genau umgekehrt verteilt werden – Steuerklasse III für die Niedrigverdienerin. So würde das optische / psychologische Einkommen der Niedrigverdienerin erhöht, das des Besserverdienenden verringert – und eine Steuererstattung würde deutlich höher ausfallen.

4.) Kindererziehung

Auch Kindererziehung ist trotz vieler Veränderungen immer noch mehrheitlich Aufgabe der Frauen. Mit der fatalen Folge, dass Mütter weitaus öfter den größten Teil des Erziehungs“urlaubes“ (Elternzeit) nehmen und sich für weitere Zeit „beurlauben“ lassen (oder ihren Arbeitsplatz kündigen, wo das nicht geht) oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Das ist rein wirtschaftlich auch nachvollziehbar, wenn der Mann mehr verdient. Aber es hat die Auswirkung, dass die Mutter in diesen Jahren keine oder deutlich geringere Altersversorgungsansprüche aufbauen kann. Darüber hinaus ist von Wiedereinstiegsproblemen (bei Kündigung auch weitere Erwerbslosigkeit), Qualifikationsverfall, verpasster Weiterbildung während der Elternzeit, geringeren Erfahrungszeiten und verpassten (oder mindestens deutlich verzögerten) Beförderungschancen auszugehen.

Kindererziehung führt so letztendlich zu zeitweise keiner und in der Folge zu einer geringeren Vergütung und damit zu weiteren direkten und indirekten Verringerungen der Altersversorgungsansprüche.

Männern wird dies in der Regel nicht zugemutet – oder aber das als besonders heroische Leistung angerechnet, was für Frauen und Mütter Alltag ist.

5.) Nachteilsausgleich

Es gibt jedoch einen kleinen Nachteilsausgleich für die Kindererziehung: die Rentenpunkte der Rentenversicherung oder die Pensionszuschläge bei der Beamtenpension (nur bei Kindererziehung während der Beamtenzeit) für Kindererziehungszeiten, die in der Regel der Mutter zugerechnet werden (aber nicht müssen).

Allerdings reichen sie in der Regel bei weitem nicht aus, um die mit der Kindererziehung verbundenen Arbeitszeiten und Verringerungen der Altersversorgungsansprüche aufzufangen.

Für Haus- und Familienarbeit während der Ehe gibt es nur einen Nachteilsausgleich bei einer Scheidung: der sogenannte **Versorgungsausgleich**, bei dem die Versorgungsansprüche der Ehepartner für die Ehezeit zusammengezählt und halbiert werden (sodass beide für die Zeit der Ehe die gleichen Versorgungsansprüche haben). Allerdings gleicht der Versorgungsausgleich längst nicht alle Nachteile aus. Im Todesfall eines Partners hat die /der Überlebende meist Anspruch (zumindest befristet) auf ein/e Witwen/r-Rente/-Pension/-Geld.

Eine ähnliche Möglichkeit gibt es auch schon während der Ehe, das sogenannte „**Rentensplitting**“ (unter bestimmten Voraussetzungen): Sind beide Partner*innen einverstanden, können die gemeinsam in der Ehezeit beziehungsweise Zeit der eingetragenen Partnerschaft erworbenen Rentenanwartschaften geteilt werden. Allerdings ist damit der Verzicht auf eine Hinterbliebenenversorgung (Witwen-/Witwer-Rente) verbunden. Eine vorherige Beratung ist daher dringend notwendig!

Aber dafür, in einem geringer bezahlten „Frauenberuf“ gearbeitet zu haben, gibt es gar keinen Nachteilsausgleich.

Worauf sollten Frauen achten, um ihre Altersversorgung zu verbessern?

- 1.) Eine gute Berufsausbildung in einem *nicht frauentypischen Beruf* erhöht die Chancen auf eine gute, angemessene Bezahlung.
- 2.) Erwerbstätigkeit in einem *nicht frauentypischen Arbeitsbereich* erhöht die Chancen auf eine gute, angemessene Bezahlung.
- 3.) *Keine Erwerbstätigkeit ohne eigene Sozialversicherung* (z.B. kein Minijob, geringe „freiberufliche“ Tätigkeit, ...). Die scheinbar höheren Netto-Einkünfte bringen langfristig nur Nachteile und eine geringere Altersversorgung.
- 4.) *Gerechte Aufteilung von Haus- und Familienarbeit* zugunsten der eigenen Erwerbstätigkeit und beruflichen Weiterentwicklung.
- 5.) *Auf Beurlaubungen und Teilzeit für Kindererziehung sowie Haus- und Familienarbeit weitgehend verzichten* – nicht nur, damit die eigene Altersversorgung nicht gefährdet wird. Krippen und Kindergärten sind wichtig für die soziale Entwicklung und Lernförderung der Kinder. Ggf. eine zusätzliche freiwillige Altersversorgung in Betracht ziehen.
- 6.) *Kein „Verzicht“ auf eigene berufliche Fort- und Weiterbildungen* – sonst wird die eigene zukünftige Altersversorgung verringert.
- 7.) *Allgemein und auch am Arbeitsplatz selbstbewusst auftreten, Rechte und Gleichbehandlung sowie Berücksichtigung sozialer Kriterien für Eltern einfordern*. Die eigenen Interessen – auch in den betrieblichen Interessenvertretungen Betriebs- / Personalrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung – wahrnehmen. Frauen wird nichts wirklich Wichtiges geschenkt.

8.) *In Familie, Nachbarschaft und Gesellschaft, Gewerkschaft und Politik für Verbesserungen der Situation von Frauen allgemein eintreten (und ggf. Benachteiligungen erklären).*

Und nicht zuletzt:

9.) *Sich über die eigene Situation in der Altersversorgung und die Höhe der Altersversorgung frühzeitig informieren und ggf. über zusätzliche Möglichkeiten nachdenken.* Die Deutsche Rentenversicherung gibt regelmäßig Informationen über aktuelle eigene Rentenansprüche, dort kann auch ein Beratungstermin vereinbart werden. Bei der VBL (u.a.) können ggf. Informationen über eigene Zusatzrenten-Ansprüche angefordert werden. Die Performa Nord gibt entsprechende Pensionsberechnungsauskünfte in der Regel erst ab 58 Jahren. Jedoch sind eigene Pensionsabschätzungen möglich.

Nachsteuerungsmöglichkeiten bei der Altersversorgung

Wenn sie Ihre Pensions- und Rentenansprüche berechnen lassen, sollten Sie diese insbesondere auf eventuell nicht berücksichtigte Rentenzeiten oder „Dienstzeiten“ (bei manchen muss die Anerkennung ausdrücklich beantragt werden!) überprüfen und die Anerkennung als „Dienstzeit“ (bzw. Rentenzeit) beantragen:

- Anerkennungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern prüfen lassen
- Anerkennungsmöglichkeiten von Ausbildungs- und Erfahrungszeiten prüfen lassen
- Anerkennungsmöglichkeiten von sozialen Beschäftigungszeiten (Soziales Jahr, Wehrdienst/Zivildienst, ABM, ...) prüfen lassen

- Eventuelle Rentenansprüche bei Rentenversicherung und VBL prüfen (ggf. auf Mindest-Wartezeit 5 Jahre z.B. mit Mini-Job aufstocken)
- Ausländischen Rentenansprüche prüfen und anerkennen lassen
- Freiwillige Aufstockungszahlungen an die Rentenversicherung im Rahmen des Flexi-Rentengesetzes prüfen lassen
- Private Möglichkeiten der zusätzlichen Altersversorgung prüfen

Renteninformation / Rentenauskunft

Die Deutsche Rentenversicherung erteilt aktiv tätigen ArbeitnehmerInnen jährlich eine „**Renteninformation**“ mit genauen Angaben zum aktuellen *Erwerbsminderungsrentenanspruch* und zur voraussichtlichen *Regelaltersrente*. Auf Antrag wird allen eine „**Rentenauskunft**“ erteilt, die darüber hinaus die gespeicherten *rentenrechtlichen Zeiten* (prüfen!) und die *persönlichen Entgeltpunkte* enthält. Außerdem wird angegeben, inwieweit die Voraussetzungen für die unterschiedlichen Rentenarten gegeben sind. Eine persönliche Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung ist jederzeit möglich.

Die gesetzliche Altersgrenze

Die gesetzliche Altersgrenze für Rente und Pension ist 67 Jahre. Allerdings gibt es für bestimmte Geburtsjahrgänge die unten dargestellten Übergangsregelungen („Tabelle Altersgrenzen“). Schwerbehinderte haben die Möglichkeit 2 Jahre früher abschlagsfrei in den Ruhestand zu gehen (Sonderregelungen beachten!). **Lehrkräfte** werden zum Ende des Schulhalbjahres in den Ruhestand versetzt, in dem sie die jeweilige Altersgrenze erreichen. Für Beamte im Polizeivollzugsdienst gelten besondere Regelungen.

Tabelle: Regelaltersgrenze für Rente und Pension

Geburtsjahrgang	Altersgrenze
<u>1953:</u>	65 Jahre und 7 Monate
<u>1954:</u>	65 Jahre und 8 Monate
<u>1955:</u>	65 Jahre und 9 Monate
<u>1956:</u>	65 Jahre und 10 Monate
<u>1957:</u>	65 Jahre und 11 Monate
<u>1958:</u>	66 Jahre
<u>1959:</u>	66 Jahre und 2 Monate
<u>1960:</u>	66 Jahre und 4 Monate
<u>1961:</u>	66 Jahre und 6 Monate
<u>1962:</u>	66 Jahre und 8 Monate
<u>1963:</u>	66 Jahre und 10 Monate
<u>1964 und später:</u>	67 Jahre

Lehrkräfte werden zum Ende des Schulhalbjahres in den Ruhestand versetzt, in dem sie die Altersgrenze erreichen.

Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamt*innen

Die gesetzliche Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamt*innen ab dem Geburtsjahr 1958 ist das vollendete 62. Lebensjahr. Für Polizeivollzugsbeamt*innen des Geburtsjahres 1956 gilt die Übergangsregelung: Altersgrenze 61 Jahre und 4 Monate. Für die Polizeivollzugsbeamt*innen des Geburtsjahres 1957 gilt die Übergangsregelung: Altersgrenze 61 Jahre und 8 Monate.

Verschiedene Altersrenten

Bei der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV) gibt es verschiedene Renten. Bei vorgezogenen Renten ist meist mit einem Renten-Abschlag (Kürzung) von 0,3% pro vorgezogenem Monat zu rechnen. Bis zum Regelrentenalter gelten Hinzuverdienstgrenzen. Regel-Altersgrenzen siehe Tabelle! Beratung bei der Rentenversicherung.

1.) Die normale Altersrente / Regelaltersrente

Voraussetzungen sind die Regelaltersgrenze 67 Jahre (bzw. Übergangsregelung) und eine Mindestversicherungszeit von 5 Jahren. Für diese Rente gibt es keine Hinzuverdienstgrenze oder Abschläge.

2.) Altersrente für langjährig Versicherte

Dafür sind eine Mindestversicherungszeit von 35 Jahren und ein Alter von mindestens 65 Jahren (bzw. Übergangsregelung) erforderlich. Abschlag von 0,3% für jeden Monat des vorzeitigen Beginns vor der Regelaltersgrenze.

3.) Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Voraussetzung ist eine Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 GdB sowie 35 Jahre Mindestversicherungszeit. Die Rente erfolgt bei Rentenbeginn 2 Jahre oder weniger vor der individuellen Regelaltersgrenze abschlagsfrei. Bei Beginn der Schwerbehindertenrente mehr als zwei (bis fünf) Jahre vor der individuellen Regelaltersgrenze gibt es einen Abschlag von 0,3% für jeden Monat des davorliegenden Beginns.

4.) Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Die Mindestversicherungszeit (wird besonders berechnet!) beträgt 45 Jahre. Diese Rente ist erst ab 2 Jahre vor der individuellen Regelaltersgrenze möglich – allerdings ohne Abschlag!

Andere Renten

Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Die teilweise oder volle Erwerbsminderung wird durch ein Gutachten des Medizinischen Dienstes festgestellt. Die Rente erfolgt bei Rentenbeginn 2 Jahre oder weniger vor der individuellen Regelaltersgrenze abschlagsfrei. Bei Beginn mehr als zwei (bis fünf) Jahre vor der individuellen Regelaltersgrenze gibt es einen Abschlag von 0,3% für jeden Monat des davorliegenden Beginns.

Hinterbliebenen-Renten (Witwe/r, Waise)

Die Witwen- oder Witwerrente für hinterbliebene Ehe- oder eingetragene Lebenspartner gibt es je nach Voraussetzungen in verschiedenen Formen mit mindestens 25% bis höchstens 60% der Rente des verstorbenen Partners. Sie wird gezahlt, wenn die allgemeine Renten-Wartezeit des/der Versicherten erfüllt war, die Ehe / Partnerschaft mindestens ein Jahr bestand **und** der/die Hinterbliebene keine neue Ehe/Lebenspartnerschaft eingeht.

Die **kleine Witwen-/Witwerrente** beträgt **25%** und ist auf 2 Jahre befristet. Wenn ein Ehepartner bereits vor dem 1.1.2002 verstorben ist **oder** die Ehe zu diesem Zeitpunkt bereits bestand **und** ein Ehegatte älter als 40 Jahre war, gibt es die kleine Witwen-/Witwerrente zeitlich unbegrenzt.

Die **große Witwen-/Witwerrente** beträgt **55%**, wenn zusätzlich der/die Hinterbliebene das 47.Lebensjahr vollendet hat **oder** erwerbsgemindert ist **oder** ein Kind erzieht, das das 18.Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Sie beträgt **60%**, wenn ein Ehepartner bereits vor dem 1.1.2002 verstorben ist **oder** die Ehe zu diesem Zeitpunkt bereits bestand **und** ein Ehegatte älter als 40 Jahre war.

Die **Halbwaisenrente** beträgt **10%** des Rentenanspruchs des verstorbenen Elternteils, die **Vollwaisenrente** **20%** der Rentenansprüche beider verstorbenen Elternteile.

Ein Spezialfall ist die **Erziehungsrente**. Beratung bietet die DRV.

Altersteilzeit für Beamt*innen

Ohne große Pensionsverluste ist für **Beamt*innen** in Bremen eine Altersteilzeit möglich – für **Arbeitnehmer*innen** im öffentlichen Dienst besteht die Möglichkeit zur Altersteilzeit z.Zt. leider nicht.

Die **Bedingungen der Altersteilzeit** in Kürze:

- Ab frühestens 60 Jahre bis Pensionsbeginn (Schwerbehinderte ab 58 Jahre)
- 60% Arbeit (des Durchschnitts des Arbeitsvolumens der letzten 2 Jahre vor der Altersteilzeit = 100%)
- 83 % Nettovergütung bis A 12 (bzw. 80% ab A 13 aufwärts)
- 90% Pensionsanrechnung
- Reale Teilzeit, Blockteilzeit oder Mischmodelle möglich
- Verbindung mit Antragsruhestand (ab 63 Jahren) möglich (für Polizeivollzugsbeamt*innen gibt es die Möglichkeit eines früheren Antragsruhestandes nicht)

Grundsätzlich gilt: vorher von Personalrat / Frauenbeauftragter / Gewerkschaft und ggf. Schwerbehindertenvertretung beraten lassen!

Für **Polizeivollzugsbeamt*innen** ist die Gewährung der gesetzlichen Altersteilzeit auf Weisung des Innensenators von 2016 aus „dienstlichen Gründen“ (Personalzielzahlerhöhung auf 2600 VZE/Vollzeiteinheiten) ausgesetzt.

*Bei **Lehrkräften** muss Beginn und Ende der Altersteilzeit, sowie der Wechsel von der Arbeitsphase zur Freistellungsphase immer zum Schulhalbjahr erfolgen. Für Lehrkräfte gilt die unterrichtsbezogene Altersermäßigung ab 58 und 60 Jahren auch in der Altersteilzeit.*

Früherer Ruhestand für Beamt*innen

Grundsätzlich haben Beamt*Innen unter bestimmten Voraussetzungen verschiedene Möglichkeiten, früher in den Ruhestand zu gehen – in der Regel mit der Folge von Pensionskürzungen -, insbesondere:

- 1.) **Vorgezogener Ruhestand auf Antrag ab 63 Jahren** oder später mit einem Pensionsabschlag von 0,3% für jeden Monat vor Erreichen der normalen gesetzlichen Altersgrenze, maximal 14,4% Pensionsabschlag.
(Eine entsprechende Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestandes gibt es für Polizeivollzugsbeamt*innen nicht.)

2.) Vorgezogener Ruhestand auf Antrag für Schwerbehinderte:

- a) Bei maximal 2 Jahren vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ohne Pensionsabschläge
- b) Ab 60 Jahren mit einem Pensionsabschlag von 0,3% pro Monat für den Zeitraum bis 2 Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, maximal 18% Pensionsabschlag

3.) Vorgezogener Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit:

- a) Bei maximal 2 Jahren vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ohne Pensionsabschläge
- b) Mit einem Pensionsabschlag von 0,3% pro Monat (maximal aber 10,8%) für den Zeitraum bis 2 Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze
- c) Für den vorgezogenen Ruhestand wegen **Dienstunfall** gelten besondere Regelungen.

Grundsätzlich gilt: unbedingt vorher von Personalrat /
Frauenbeauftragter / Gewerkschaft und ggf.
Schwerbehindertenvertretung beraten lassen!

Späterer Ruhestand bei Beamt*innen

Grundsätzlich gibt es für Beamt*innen die Möglichkeit, später in den Ruhestand zu gehen (bis zu 5 Jahre). Damit erhöhen sich die Pensionsansprüche aber nur, wenn bisher der Höchstpensionsatz von 71,75% (nach 40 Vollzeit-Dienstjahren) noch nicht erreicht wurde. Bei Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus auf eigenen Antrag ist in der Regel eine vorzeitige Beendigung der Verlängerung möglich (Bei Polizeivollzugsbeamt*innen ist ab 63 Jahren eine vorzeitige Beendigung mit Monatsfrist möglich).

Bei Arbeitnehmer*innen endet der Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst automatisch mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Sie müssten – wie auch Beamtinnen, die nach Beginn des Ruhestandes wieder arbeiten möchten - einen neuen Arbeitsvertrag (mit oft schlechteren Bedingungen) abschließen.

Vor einer Entscheidung zur Arbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus unbedingt beraten lassen!

Krankenversicherung, Beihilfe, Heilfürsorge

Im Ruhestand gelten für Beamt*innen andere Regelungen für die Krankenversicherung. Bei Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen, die in der **gesetzlichen Krankenversicherung** pflichtversichert sind, gelten weiterhin die prozentualen Beiträge zur Krankenversicherung. Da die Pension oder die Rente in der Regel niedriger ist als das letzte Gehalt, sinken also die Krankenkassenbeiträge. Bei freiwillig Versicherten ist dies nicht unbedingt der Fall, da alle Einkommensarten (z.B. auch eventuelle Mieteinnahmen) bei der Beitragsberechnung berücksichtigt werden.

Privat krankenversicherte Beamt*innen mit Beihilfeanspruch erhalten im Ruhestand eine erhöhte Beihilfe von 60% statt 50%. Dadurch sinkt der Privatversicherungsbeitrag von 50% auf 40% - jedoch ist praktisch nach der Umstellung nicht mit einem entsprechend niedrigeren Beitrag zu rechnen, da die privaten Krankenversicherungen ihre absoluten Beiträge ständig erhöhen. Die private Krankenversicherung bleibt ein ständig steigender hoher Kostenfaktor im Ruhestand!

Vollzugsbeamt*innen erhalten während ihrer Dienstzeit die freie Heilfürsorge, im Ruhestand aber nur die reguläre Beihilfe von 60%. Für sie ist es wichtig, während ihrer Dienstzeit eine **Anwartschaft** bei einer Krankenversicherung aufrecht zu erhalten, um mit halbwegs tragbaren Beiträgen im Ruhestand weiterversichert zu sein. Die „kleine“ Anwartschaft (billiger) sichert nur die Weiterversicherung im Ruhestand ohne konkrete Bedingungen/Beitragshöhen. Die „große“ Anwartschaft (etwas teurer, aber mit Altersrückstellung) sichert die Weiterversicherung in Fortführung der aktuellen Bedingungen, d.h. mit niedrigeren Beiträgen im Alter.

Achtung: Ab 2020 gibt es ein Wahlrecht zwischen Beihilfe und Krankenversicherung, eine „**pauschale Beihilfe**“ in Höhe des Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Krankenversicherung! Das betrifft Beamt*innen, die Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind, aber bisher keinen „Arbeitgeberanteil“ zu ihrem Beitrag erhalten haben – jetzt ist das auf Antrag möglich!

Was ist bei einer Ehescheidung zu beachten?

Bei einer Ehescheidung wird in der Regel ein sogenannter „**Versorgungsausgleich**“ vorgenommen. Dabei werden die unterschiedlichen Versorgungsansprüche der Ehepartner gegenseitig verrechnet und ausgeglichen. Das bedeutet: der/die Partner*in mit den geringeren Versorgungsansprüchen aus der Ehezeit (in der Regel die Schlechterverdienenden, Teilzeitbeschäftigten und Haupt-„Elternzeitler“) erhalten zusätzliche Altersversorgungsansprüche, die beim Bessergestellten abgezogen werden.

Bei der Berechnung der Altersversorgung sind die Auswirkungen des Versorgungsausgleiches zu berücksichtigen, falls dies noch nicht von der Rentenversicherung oder Performa Nord vorgenommen wurde.

Wichtig: Bei Versterben eines Ex-Partners, der/die Versorgungsausgleich erhält, vor oder kurz nach dem Ruhestand, unbedingt beraten lassen. Der Versorgungsausgleich (= Minderung der eigenen Altersbezüge) kann dann auf Antrag rückabgewickelt werden.

Wie berechne ich meine Pension?

Eine genaue Pensionsberechnung ist auf Grund der verschiedenen Regelungen sehr kompliziert und wird von der Performa in der Regel ab 58 Jahren (bei Schwerbehinderung ab 56 Jahren) auf Antrag durchgeführt. Eine ungefähre Überschlagsberechnung kann aber jede/r selbst durchführen:

1.Schritt: Ermittlung der „ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten“ bis zum Pensionsstart

<u>Ruhegehaltsfähiger Dienst</u>	<u>monatsgenaue</u>	<u>Stellenanteil</u>	<u>Vollzeit-Zeitraum</u>
	<u>Zeit (von – bis)</u>		<u>Jahre + Monate</u>

Beispiel: Fachschule	8/1974-7/1976	1/1	2 J + 0 M/
Studium	10/ 1976- 7/1980	1/1	3 J + 10 M/→ 3 J*

* Fachschule/Studium werden zusammen maximal 3 Jahre berücksichtigt!

Fachschule* **1/1**

Studium* (max. 855 Tage) **1/1**

Prakt. Berufsausbildung** **1/1**

** Nur im Vollzugsdienst und bei Berufsfeuerwehr werden für die Verbeamtung förderliche praktische Ausbildungen und Tätigkeiten einschließlich Fachschule/Studium mit maximal 5 Jahren berücksichtigt!

<u>Ruhegehaltsfähiger Dienst</u>	<u>monatsgenaue</u>	<u>Stellenanteil</u>	<u>Vollzeit-Zeitraum</u>
	<u>Zeit (von – bis)</u>		<u>Jahre + Monate</u>

Referendariat **1/1**

Wehr-/Zivildienst **1/1**

Angestellte/r im Öff.Dienst

**Angestellte/r bei Kirche,
öffentlich-rechtliche Einrichtung,
Sozialverband, o.ä.**

Beamten-Dienstzeiten

Beamten-Dienstzeiten

Beamten-Dienstzeiten

Beamter in Altersteilzeit***

*** *Altersteilzeitjahre (Arbeits- und Freistellungsphase!) nur mit 0,9
(=90% Pensionsanrechnung!) anrechnen!*

Summe ruhegehaltsfähige Dienstzeiten (max.40 Jahre) ___ Jahre + ___ Monate

=====

2.Schritt: Berechnung des Pensionsatzes

Der Pensions-Höchstsatz beträgt 71,75% bei mindestens 40
Vollzeitjahren (Teilzeittätigkeiten umrechnen!) „ruhegehaltsfähiger
Dienstzeiten“ – also 1,79375% pro Vollzeitjahr.

Summe der ruhegehaltsfähigen Vollzeit-Jahre und -Monate:

(maximal 40 Jahre anrechenbar!)

$X 1,79375\%$ pro Jahr = _____%

ggf. + $\approx 0,15\%$ pro Einzel-Monat = _____%

Gesamt-Pensionsatz: (max. 71,75% !) %

=====

Der Mindest-Pensionsatz beträgt 35% (oder 65% der Endstufe von A 4, z.Zt. ca. 1.590 €). Die Mindestdienstzeit für die Pensionsberechtigung beträgt wie bei der Rente 5 Jahre – außer bei einem Dienstunfall.

Anspruch auf die Mindestpension hat, wer über seine Dienstzeit nicht mindestens 35% Pensionsatz erreicht (insbesondere wegen Dienstunfähigkeit). Genehmigte Kindererziehungsbeurlaubungen oder –teilzeiten dürfen bei Nichterreichen des Pensionsatzes von 35% nicht als Begründung für die Verweigerung der Mindestpension herangezogen werden.

3.Schritt: **Ermittlung des erdienten Ruhegehaltes (bei gesetzlicher Altersgrenze)**

Die „ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge“ berechnen sich aus der letzten Besoldungsgruppe (mindestens seit 2 Jahren) und der letzten Besoldungsstufe vor Beginn der Pension. Zu den ruhegehaltstfähigen Brutto-Dienstbezügen zählt der Grundbezug, eventuelle Amtszulagen und die Familienzulage Stufe 1 – jedoch nicht eine Stellenzulage .

z.B. Besoldungsgruppe A 9, Stufe 5, + Familienzulage (ohne Amtszulage)

Betrag (in €) _____ € X Pensionsatz (in %) ____% =
_____ € x ca. 99,6% (Minderungsfaktor *) =
_____ € Pension

* Seit 2014 werden die Ruhegehälter in Bremen auf gesetzlicher Grundlage faktisch um rund 0,4% zusätzlich gemindert.

4.Schritt: Abschlagsberechnung bei vorzeitigem Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze

Bei Antragsruhestand, vorzeitigem Ruhestand bei Schwerbehinderung oder Dienstunfähigkeit fallen in der Regel je nach Voraussetzungen Abschläge in Höhe von 0,3%/Monat (3,6%/Jahr) des vorzeitigen Ruhestandes vor der persönlichen Altersgrenze an (siehe genaue Regelungen!).

Abschlagspflichtige Monate ____ X 0,3% =

Gesamt-Pensionsabschlag _____%

→ erdiente Brutto-Pension _____ €

abzüglich Pensionsabschlag ____%

= **tatsächliche Brutto-Pension** €

=====

5.Schritt: **Berücksichtigung anderer Altersbezüge / Pensionskürzung**

Wenn neben der Pension noch weitere Altersversorgungen (z.B. gesetzliche Rente, Zusatzversorgung VBL, Witwen-/Witwer-Pension oder –Rente, jedoch keine privaten Renten wie Riester-Rente oder Lebensversicherungen!) bezogen werden, gilt bei Beamt*innen als Höchstgrenze der Euro-Betrag des Höchstpensionssatzes von 71,75% der persönlichen ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge für alle Altersbezüge zusammen. Wurde ein Abschlagsatz für die persönliche Pension festgelegt (z.B. 10,8%) so werden von dem Euro-Betrag diese Abschlagsprozente abgezogen und dies ist der Höchstbetrag.

Ist der Gesamtbetrag der Brutto-Altersbezüge höher als diese Höchstgrenze, so wird der übersteigende Betrag bei der persönlichen Pension „ruhend gestellt“ – faktisch wird die Pension um diesen Betrag gekürzt. Die anderen Altersversorgungsbezüge können nicht gekürzt werden.

Summe der Altersbezüge _____

abzüglich

(Höchstpensionssatz X ruhegehaltsfähige Bezüge) minus Abschlags% _____

gleich

Ruhensbetrag (Pensionskürzung): _____

Jedoch bleibt immer ein Mindestbetrag von 20% der entsprechenden Pension / Rente, der nicht angerechnet (und damit ruhend gestellt) werden darf.

6.Schritt: **Zuschläge zur Pension**

a) **Bei vorzeitigem Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit** und gesetzlichen Rentenansprüchen (mindestens 5 Jahre!) bei Erreichen der Altersgrenze wird auf Antrag der Ruhegehaltssatz um einen Prozentsatz von 0,95667 je Jahr Rentenanspruch, der nicht bei der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit berücksichtigt wurde, bis maximal 66,97% bis zum Zeitpunkt des abschlagsfreien Rentenbezugstermins erhöht.

b) **Bei Kindererziehungszeiten** werden Zuschläge zur Pension in entsprechender Höhe des entsprechenden Rentenjahressatzes (z.Zt. rund 30 €) für vor dem 1.1.1992 geborene Kinder für z.Zt. 1 Jahr (also rund 30 €,) für danach geborene für 3 Jahre (also rund 90 €) gezahlt. Dies gilt nicht, wenn die Kindererziehungszeiten bereits über die gesetzliche Rentenversicherung abgegolten werden. Rentenansprüche für Kindererziehungszeiten entstehen dann bei der Gesetzlichen Rentenversicherung, wenn die Geburt des Kindes in Zeiten außerhalb eines Beamtenverhältnisses – also als Arbeitnehmerin oder Nichterwerbstätige – fällt.

In der Rentenversicherung werden für vor dem 1.1.1992 geborene Kinder ab 1.12019 (neu) 2,5 Rentenversicherungsjahre /

Rentenpunkte angerechnet, für ab dem 1.1.1992 geborene Kinder 3 Rentenpunkte. Auf Änderungen achten.

Achtung: Gegebenenfalls Beiträge nachzahlen, damit mindestens 5 Rentenversicherungsjahre anfallen.

Hinterbliebenenversorgung

Ehepartner oder eingetragene Lebenspartner eines verstorbenen Beamten / einer verstorbenen Beamtin haben Anspruch auf ein Witwen- oder Witwergeld in Höhe von

- 55% des Ruhegehaltes (Pension) oder
- 60% des Ruhegehaltes, wenn mindestens ein Ehepartner vor dem 2.1.1962 geboren wurde und die Ehe vor dem 1.1.2002 geschlossen wurde.

Waisen erhalten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr oder maximal bis zum vollendeten 25. Lebensjahr (wenn noch in Ausbildung) ein Waisengeld in Höhe von

- 20% des Ruhegehaltes bei Vollwaisen oder
- 12% des Ruhegehaltes bei Halbwaisen.

Hinweis:

VHS-Bildungsurlaub zum Thema:

**„Von der Altersteilzeit bis zur
Pensionierung – Wege in den
Ruhestand für Beamtinnen und
Beamte“ (Nr.10-142-M)**

Referent: Hajo Kuckero

- Mo 10.2. bis Fr 14.2.2020
- Mo 30.11. bis Fr 4.12.2020
- Mo 8.2. bis Fr 12.2.2021
- Mo 22.11. bis Fr 26.11.2021

**Anmeldung: Bremer VHS, Tel.
0421/361-12345, Mo-Fr 7-18 Uhr**

Informationen zur Bildungszeit: kuck1@gmx.net