

## Zulässige und nicht zulässige Maßnahmen zur Schließung der geschlechtsspezifischen Altersvorsorgelücke (oder auch Gender Pension Gap)

Nach einer aktuellen Statistik haben Frauen im Vergleich mit Männern eine deutlich geringere Altersversorgung.

Beträgt das Alterseinkommen bei Männern noch etwa EUR 25.000,00 jährlich, sind dies bei Frauen lediglich etwa EUR 15.000,00. Konkret beträgt das Gender Pension Gap nach dieser Statistik 39,4% (ohne Berücksichtigung von Hinterbliebenenrenten – Quelle: Destatis 2025).

Aus diesem Grund wird sicher zu Recht die besondere Förderung der betrieblichen Altersversorgung von Frauen gefordert. Problematisch ist lediglich, dass der Gesetzgeber gerade die geschlechterspezifische Förderung grundsätzlich untersagt.

Bereits aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes ergibt sich folgendes:

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Als spezielle Ausformung dieses Grundgesetzes verbietet auch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz in § 2 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 eine besondere Förderung von Frauen.

### Maßnahmen

Daher stellt sich die Frage, welche Maßnahmen arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig sein können, um dazu beizutragen, dass Gender Pension Gap zu schließen.

Wie bereits ausgeführt, ist eine besondere Förderung, die an das Geschlecht anknüpft, gerade unzulässig. Daher gibt es verschiedene Ansätze, dieses Problem anzugehen.

Ein Unternehmen hat sich dazu entschlossen, einen Anreiz zum Verzicht auf die Elternzeit zu geben.

Nach diesem Modell erhalten Beschäftigte eine besondere Prämie, die auch in einer besonderen BAV-Förderung bestehen könnte, wenn sie innerhalb der ersten 4 Lebensjahre ihres Kindes gleichzeitig (also sowohl Vater als auch Mutter) für mindestens 12 Monate mindestens 28 Stunden pro Woche arbeiten.

Damit möchte das Unternehmen erreichen, dass die Arbeitskräfte nicht durch Elternzeit verloren gehen.

Dies könnte jedoch gegen das sogenannte Maßregelungsverbot nach § 612a BGB verstoßen. Danach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, bei der der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

### Förderung nach Höhe der Anwartschaften aus Vorversicherungszeiten

Die Frage nach Vorversicherungszeiten zielt auf die Anwartschaften auf eine Altersversorgung, die in der Vergangenheit bereits aufgebaut wurden. Personen, die in der Vergangenheit bisher keine ausreichenden Anwartschaften aufgebaut haben, sollten den Fokus auf den Erwerb weiterer Anwartschaften richten.

Grundsätzlich lässt das Bundesarbeitsgericht eine Besserstellung von bedürftigen Personen prinzipiell zu.

Für den Arbeitgeber ist dieses Vorgehen jedoch vermutlich nicht brauchbar.

Vorversicherungszeiten können aus völlig unterschiedlichen Gründen entstehen (Beispiel: hohes

Vermögen bereits vorhanden, freiwillige berufliche Auszeit).

Und: Der Arbeitgeber kann kaum bewerten, ob ein Arbeitnehmer aus sozialen Gründen bevorzugt behandelt werden darf. Hier bleibt ein Restrisiko der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit.

### **Zusätzliche Förderung für Teilzeitkräfte**

Eine Ursache für das Gender Pension Gap ist die Tatsache, dass viele Frauen häufig keine Vollzeittätigkeit ausüben, sondern in Teilzeit tätig sind.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.“

Es ist durchaus zulässig, wenn der Arbeitgeber dem Teilzeitbeschäftigten die volle Förderung für Vollzeitbeschäftigte zukommen lässt.

Durch diese Besserstellung könnten daher insbesondere Teilzeitkräfte besonders gefördert werden.

### **Wahlrecht bzw. Förderbudget**

Viele Arbeitgeber gewähren sog. Nettolohnbausteine. Der am häufigsten genutzte Baustein ist der Sachbezug nach § 8 EStG, steuer- und sv-frei bis EUR 50,00 monatlich, Abs. 2 Satz 11.

Es könnte daher sinnvoll sein, wenn der Arbeitgeber bezüglich dieser Sozialleistungen den Beschäftigten ein Wahlrecht einräumt. In diesem Fall könnte der oder die Beschäftigte selbst entscheiden, ob der Sachbezug in Anspruch genommen werden soll oder lieber eine bAV-Förderung in gleicher Höhe.

Dies gilt selbstverständlich auch für alle anderen Benefits, die ein Unternehmen anbietet. Wird ein Wahlrecht eingeräumt, dass allen Beschäftigten zusteht, kann hierin keine unzulässige Benachteiligung liegen.

Insbesondere Frauen könnten sich dann in besonderer Weise für die Stärkung der Altersversorgung entscheiden.

### **NEU: Förderung nach Erziehungszeit**

Um das Gender Pension Gap zu schließen, haben sich KLEFFNER Rechtsanwälte eine besondere Maßnahme überlegt, nämlich die Förderung nach Erziehungszeit.

Damit wird ein Kriterium berücksichtigt, dass gerade eine der wesentlichen Ursachen für das Gender Pension Gap ist.

Diese Förderung stellt in den Vordergrund, dass mit der Erwerbstätigkeit gleichzeitig eine Phase einhergeht, die von Fürsorgecharakter geprägt ist.

Auch der Gesetzgeber gewährt für Kindererziehungszeiten eine Erhöhung der gesetzlichen Rente. Für Geburten ab 1992 ist bei zwei Kindern für die Person, die (zumindest) überwiegend die Erziehungsarbeit geleistet hat, eine Erhöhung der Rente von monatlich EUR 225,00 möglich (Stand 2023 Quelle: Deutsche Rentenversicherung).

KLEFFNER Rechtsanwälte schlagen daher vor, gerade dieses Kriterium für eine besondere Förderung heranzuziehen. Selbstverständlich darf diese besondere Förderung nicht an das Geschlecht anknüpfen, denn auch Väter können durchaus überwiegend Erziehungsarbeit leisten. Das gilt ebenso für Großeltern, die Kindererziehung übernehmen.

Allerdings sind eine ganze Reihe von Bedingungen zu erfüllen, damit diese Maßnahme arbeitsrechtlich ohne weiteres zulässig ist. Schließlich muss der Arbeitgeber dazu eine sorgfältige Dokumentation anlegen.

Man sollte daher diese Art der Förderung immer mit einer sauberen Regelung in einer Versorgungsordnung einrichten.

Sprechen Sie uns gern an, KLEFFNER Rechtsanwälte sind seit vielen Jahren spezialisiert auf die Erstellung von betrieblichen Versorgungswerken und haben daher eine umfangreiche Erfahrung, wie auch eine besondere Förderung eingerichtet werden kann.

Ihre Ansprechpartner:

**KLEFFNER Rechtsanwälte**

**Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

**Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg**

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: [info@kleffner-rechtsanwaelte.de](mailto:info@kleffner-rechtsanwaelte.de)

Internet: [www.kleffner-rechtsanwaelte.de](http://www.kleffner-rechtsanwaelte.de)