

ZAP

20 | 2023

Zeitschrift für die Anwaltspraxis

30. Oktober

35. Jahrgang

ISSN 0936-7292

Herausgeber: Rechtsanwalt und Notar Dr. Ulrich Wessels, Präsident der Bundesrechtsanwaltskammer • Rechtsanwalt beim BGH Prof. Dr. Ekkehart Reinelt, Karlsruhe • Prof. Dr. Martin Henssler, Institut für Anwaltsrecht, Universität zu Köln • Rechtsanwältin und Notarin Edith Kindermann, Präsidentin des Deutschen Anwaltvereins • Rechtsanwalt und Notar a.D. Herbert P. Schons, Duisburg • Rechtsanwalt Norbert Schneider, Neunkirchen • Rechtsanwalt Dr. Hubert W. van Bühren, Köln

Begründet von: Rechtsanwalt Dr. Egon Schneider



AUS DEM INHALT

Kolumne

Wider den Gap – Möglichkeiten der Versorgungswerke richtig nutzen (S. 977)

Anwaltsmagazin

Neuregelungen im Oktober (S. 978) • Anwaltsvertretungen dringen erneut auf Gebührenanpassung (S. 979) • „Zeitpuffer“ für elektronische Übermittlung einer Revisionsbegründung (S. 983)

Aufsätze

Vieffhues, Der Unterhalt des volljährigen Kindes: Gerichtliches Leistungsverfahren (S. 993)

Fischer, Die BGH-Rechtsprechung v. 26.6.2023 zu den „Dieselfällen“ und die geplante Einführung von sog. Leitsatzentscheidungsverfahren (S. 1003)

Sartorius/Winkler, Rechtsprechungs- und Literaturübersicht zum Sozialrecht – 1. Hj. 2023 (S. 1013)

Rechtsprechung

BGH: Aufklärungspflicht eines Grundstücksverkäufers (S. 988)

LAG Köln: Keine Verlagerung des Entgeltrisikos auf Arbeitnehmer (S. 989)

BayObLG: Rechtsanwalt als Betroffener (S. 992)

ZAP



Kolumne

Wider den Gap – Möglichkeiten der Versorgungswerke richtig nutzen

Den Begriff des Gender Pay Gap dürften inzwischen die meisten kennen. Er beträgt in Deutschland aktuell 18 % und zeigt die Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit auf. In der Rechts- und Steuerberatungsbranche ist der Gender Pay Gap erheblich größer. Nach einer aktuellen Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung beträgt der Gehaltsunterschied dort sogar 32 %.

Für die Anwaltschaft hat zuletzt die von der Bundesrechtsanwaltskammer durchgeführte STAR-Studie 2020 detaillierte Zahlen ermittelt. Laut STAR-Bericht 2020 betrug der Gehaltsunterschied zwischen angestellten Anwältinnen und Anwälten 18,2 % (Männer 77.000 €, Frauen 63.000 €), bei den Syndizi lag er bei 26,5 % (Männer 136.000 €, Frauen 100.000 €). Bei selbstständig tätigen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten belief sich der Unterscheid bezogen auf den Umsatz auf 37 % (Männer 215.000 €, Frauen 136.000 €), bezogen auf den durchschnittlichen persönlichen Überschuss sogar auf 40 % (Männer 110.000 €, Frauen 66.000 €).

Der Bericht, der umfangreiche Daten zur Struktur und wirtschaftlichen Lage der Anwaltschaft erhoben und ausgewertet hat, lässt zudem darauf schließen, dass die Einkommensunterschiede weniger auf unterschiedliche geschlechtsspezifische Arbeitszeitmodelle zurückgeführt werden können, sondern auch auf andere Faktoren wie unterschiedliche Tätigkeitsschwerpunkte von Männern und Frauen oder einer kleineren Kanzleigröße. Denn die vorgenannten Zahlen beziehen sich nur auf in Vollzeit tätige Anwältinnen und Anwälte.

Neben diesem Gender Pay Gap gibt es noch den Gender Pension Gap: Dieser auch als „geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke“ oder „Rentenlücke“ bezeichnete Indikator beschreibt den relativen Unterschied der Alterssicherungseinkommen von Männern und Frauen ab 65 Jahren. Er gibt an, um wie viel Prozent die durchschnittlichen Alterseinkünfte von Frauen niedriger sind als die von Männern. Das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften liegt aktuell bei 29,9 %. Die Alterseinkünfte von Frauen waren also durchschnittlich knapp ein Drittel niedriger als die von Männern. Laut Angaben des Statistischen Bundesamts erhielten Frauen ab 65 Jahren durchschnittlich 17.814 € im Jahr, Männer 25.407 €. Zu den Alterseinkünften wurden dabei Alters- und Hinterbliebenenrenten, Pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge gerechnet. Ohne die Berücksichtigung von Hinterbliebenenrenten liegt das Rentengefälle noch wesentlich höher: bei 42,6 %. Frauen ab 65 Jahren erhielten durchschnittlich 14.371 € im Jahr, Männer 25.042 €, entsprechend 1.197,58 € (Frauen) und 2.086,83 € (Männer) im Monat.

Doch wie sieht es in der Anwaltschaft aus? Die ARGE Anwältinnen hat sich auf ihrer diesjährigen Herbsttagung in Köln des Themas angenommen und bei dem Versorgungswerk der Rechtsanwälte im Lande NRW nachgefragt. Die Ergebnisse zeigen auch hier ein deutliches Gefälle zwischen den Geschlechtern: Bezogen auf die reinen Altersrenten beläuft sich Stand August 2023 die Durchschnittsrente der weiblichen Mitglieder auf rund 1.476 €, die Durchschnittsrente der männlichen Mitglieder auf rund 1.923 €. Damit ergibt sich ein Gender Pension Gap von 23,2 %, der erfreulicherweise deutlich niedriger ist als der vom Statistischen Bundesamt errechnete Wert von 42,6 %.

Annähernd korrelierend zu dem geringeren prozentualen Rentenwert ist der durchschnittliche Beitrag der weiblichen Mitglieder zum Versorgungswerk NRW mit 746 € um 24,8 % geringer als der der männlichen Mitglieder mit 992 €.

Dieser Beitrag i.H.v. 746 € entspricht ca. 50 % des Regelpflichtbeitrags, der ausgehend von der Beitragsbemessungsgrenze von 7.300 € im Monat derzeit bei 1.357,80 € liegt. Dementsprechend müssen Frauen mit einer rund 50 % geringeren Rente als bei Zahlung des Pflichtbeitrags rechnen. Für das Versorgungswerk NRW zeigt die Rententabelle bei durchgehender Zahlung des Regelpflichtbeitrags abhängig vom Eintrittsalter eine Anwartschaft auf Altersrente ab Alter 67 in Höhe zwischen 2.075,75 € (Eintrittsalter 45) und 4.512,20 € (Eintrittsalter 25).

Die ganz persönliche Rentenanwartschaft teilt das Versorgungswerk allen Mitgliedern jährlich durch Übersendung der Rentenanwartschaftsmitteilung zum Stand 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres mit. Diese Mitteilung sollte sich tunlichst jede Anwältin gründlich anschauen und v.a. einen Blick auf den persönlichen durchschnittlichen Beitragsquotienten werfen. Dieser kann insb. nach einer längeren Unterbrechung der Berufstätigkeit, wie z.B. wegen Kindererziehung, sinken.

Da die Rentenanwartschaft sich aus dem vom Versorgungswerk festgelegten Rentensteigerungsbetrag multipliziert mit der Anzahl der anzurechnenden Versicherungsjahre und dem persönlichen durchschnittlichen Beitragsquotienten errechnet, kann dies beträchtliche negative Folgen für die Rente haben. Dem lässt sich jedoch entgegenwirken. So kann z.B. durch die Zahlung freiwilliger Beiträge während der Elternzeit – ggf. durch den Ehepartner/die Ehepartnerin – ein Absinken der Rente vermindert werden. Einen Überblick über die verschiedenen Regelungen der Versorgungswerke hinsichtlich Elternzeit gibt der Artikel der Rechtsanwältin CHARLOTTE GUCKENMUS, veröffentlicht im AnwBlatt 2021, 605.

Durch freiwillige Beiträge lässt sich jedoch nicht nur ein Absinken der Rente verhindern, sondern die Rente auch erhöhen. Darüber hinaus bieten die Versorgungswerke auch die Möglichkeit, die Altersrente früher zu beziehen oder aufzuschieben. Über die verschiedenen Möglichkeiten informieren die einzelnen Versorgungswerke. Mit deren Satzungen sollten sich Anwältinnen – und natürlich auch Anwälte – rechtzeitig auseinandersetzen, damit entsprechende Weichenstellungen früh genug erfolgen können.

Rechtsanwältin CHRISTINA DILLENBURG, Vorsitzende der ARGE Anwältinnen im DAV, Essen