

# Kompensowanie w systemach emerytalnych okresów poza zatrudnieniem poświęconych opiece nad dziećmi i chorymi członkami rodziny

---

Referat analizuje wpływ okresów wychowywania dzieci i opieki nad chorymi członkami rodziny na świadczenia emerytalno-rentowe w ramach niemieckiego powszechnego systemu emerytalnego (Gesetzliche Rentenversicherung, GRV) i zwraca uwagę na potrzebę reform. Wskazuje, że system ubezpieczenia emerytalno-rentowego nie zachęca kobiet do podejmowania pracy zawodowej, a tym samym przyczynia się do ich niskich dochodów i ubóstwa na starość. Nie tylko stanowi to problem dla polityki emerytalno-rentowej i społecznej, lecz jest także niezgodne z prawem konstytucyjnym. Ustawodawca powinien zareagować – po pierwsze usunąć z ubezpieczenia emerytalno-rentowego bodźce negatywnie wpływające na aktywność zawodową kobiet, po drugie szczególnie zadbać o ułatwienie kobietom i mężczyznom łączenia życia rodzinnego i zawodowego, wreszcie po trzecie wprowadzić wspomagające zmiany ustawowe w innych systemach ubezpieczenia społecznego oraz prawie podatkowym.

**Słowa kluczowe:** powszechny system emerytalny, aktywność zawodowa, okresy ubezpieczenia poza zatrudnieniem, łączenie życia rodzinnego i zawodowego, okresy wychowywania dzieci

Otrzymano: 21.08.2017

Zaakceptowano po recenzjach: 31.07.2018

---

# Wstęp

Powszechny system ubezpieczenia emerytalno-rentowego zapewnia różnorakie świadczenia emerytalne za okresy opieki nad dziećmi i chorymi członkami rodziny oraz okresy pozostawania w związku małżeńskim, także, a może nawet szczególnie, gdy nie towarzyszyło im zatrudnienie. Obowiązujący obecnie w prawie emerytalnym system wspierania małżeństwa, okresów wychowania dzieci oraz opieki nad chorymi członkami rodziny wraz z innymi świadczeniami z ubezpieczenia społecznego i rozwiązaniami prawa podatkowego, dodatkowo funkcjonujący w Niemczech w kontekście nadal tradycyjnego podziału ról społecznych, ma negatywny wpływ na aktywność zawodową kobiet, przyczynia się do ich niskich dochodów oraz ubóstwa na starość i dlatego wymaga reform.

Pierwsza część referatu stanowi krótki przegląd najważniejszych świadczeń przysługujących w ramach powszechnego systemu emerytalno-rentowego za okresy wychowywania dzieci, opieki nad chorymi członkami rodziny oraz okresy małżeństwa. Następnie omówiono potrzebę reform i przedstawiono propozycje ustawowych zmian w polityce emerytalnej w odniesieniu do osób wychowujących dzieci, opiekujących się członkami rodziny i pozostających w związkach małżeńskich. W końcowej części referatu znalazły się podsumowanie i perspektywy na przyszłość.

---

## Status quo: świadczenia emerytalne przysługujące za okresy poza zatrudnieniem poświęcone opiece nad dziećmi, chorymi członkami rodziny oraz okresy małżeństwa

Za opiekę nad dziećmi, chorymi członkami rodziny i małżeństwo system powszechny przewiduje różne świadczenia emerytalne, które w razie wychowania dzieci są finansowane głównie ze środków pochodzących z podatków, a w razie małżeństwa i opieki nad chorymi członkami rodziny ze składek płaconych przez ubezpieczonych. W przeciwieństwie do społecznego ubezpieczenia pielęgnacyjnego okresy małżeństwa, wychowania dzieci i sprawowania opieki nie prowadzą do obniżenia składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, co Federalny Sąd Socjalny uznał ostatnio za zgodne z konstytucją<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Entscheidungen des Bundessozialgerichts 120, 23; więcej zob. F. Ruland, *Rentenversicherung und Familienlastenausgleich*, „Neue Zeitschrift für Sozialrecht” 2016, Heft 10, s. 361 i nast.

# Świadczenia z ubezpieczenia emerytalno-rentowego z tytułu wychowania dzieci

## Okresy opieki nad dziećmi (punkty owartościowania za wychowywanie dzieci)

Za okres opieki nad dzieckiem w powszechnym systemie ubezpieczenia emerytalno-rentowego od 1 stycznia 1986 r. zalicza się okresy wychowawcze. Za każde dziecko urodzone po 1 stycznia 1992 r. uznawane są 3-letnie okresy wychowawcze (§ 56 ust. 1 zd. 1, ust. 5, zd. 1 VI Księgi Kodeksu Socjalnego – SGB VI); za dzieci urodzone przed 1 stycznia 1992 r. od niedawna<sup>2</sup> przyznawane są po dwa lata okresów wychowawczych (§ 249 ust. 1 SGB VI – tzw. emerytura dla matek)<sup>3</sup>. Okresy zalicza się temu rodzicowi, który faktycznie zajmował się wychowaniem<sup>4</sup> (§ 56 ust. 2 zd. 1 SGB VI). Jeżeli opiekę nad dzieckiem sprawowali obydwaj rodzice, za ich obopólną zgodą okresy sprawowania opieki nad dziećmi mogą zostać rozdzielone pomiędzy nich (§ 56 ust. 2 zd. 3 SGB VI)<sup>5</sup>. Rodzice nie muszą być w związku małżeńskim, okresy wychowawcze są przyznawane w równej mierze na dzieci pochodzące i niepochodzące ze związków małżeńskich<sup>6</sup>.

Okresy sprawowania opieki nad dzieckiem mają wpływ na uzyskanie prawa do emerytury i jej wysokość, są uwzględniane do stażu wymaganego do przyznania świadczenia (§ 51 SGB VI), ponieważ uznaje się je za okresy składowe (§ 55 ust. 1 zd. 2 SGB VI). Rodzic opiekujący się dzieckiem jest w tym czasie objęty obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym (§ 3 zd. 1 nr 1 SGB VI). Za każdy miesiąc opieki otrzymuje 0,0833 punktu owartościowania, czyli za każdy rok prawie cały punkt (§ 70 ust. 2 zd. 1 SGB VI). Tym samym okres sprawowania opieki nad dzieckiem przynosi mu ekspektatywy emerytalne odpowiadające tym, jakie uzyskuje osoba pracująca zawodowo i osiągająca średni dochód<sup>7</sup>. Przy aktualnym poziomie świadczeń emerytalnych<sup>8</sup> wychowanie dziecka urodzonego po 1 stycznia 1992 r. daje prawo do emerytury w wysokości

<sup>2</sup> Od 1 lipca 2014 r., zob. art. 1 i 4 Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23.7.2014, Das Bundesgesetzblatt I, s. 787.

<sup>3</sup> Więcej zob. E. Keck, T. Krickl, W. Kruse, *Die empirischen Auswirkungen der „Mütterrente“*, „Rentenversicherung aktuell” 2015, Heft 11/12, s. 248.

<sup>4</sup> Szczegółowo zob. T. Meickmann, *Zuordnung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung insbesondere in Zeiten des Mutterschutzes*, „Neue Zeitschrift für Sozialrecht” 2016, Heft 3, s. 88.

<sup>5</sup> K. Gürtner [w:] *Kommentar zum Sozialversicherungsrecht*, A. Körner, S. Leitherer, B. Mutschler (Hrsg.), 93. EL März 2017, § 56 SGB VI, nr boczny 35.

<sup>6</sup> *Ibidem*, nr boczny 11.

<sup>7</sup> A. Körner [w:] *ibidem*, § 70 SGB VI, nr boczny 12a.

<sup>8</sup> Od 1 lipca 2017 r. wysokość świadczenia z tego tytułu wynosi 31,03 euro w zachodniej części Niemiec i 29,69 euro we wschodniej części kraju, zob. § 1 ust. 1 i 2 Rentenwertbestimmungsverordnung 2017 (Das Bundesgesetzblatt I, s. 1522).

93 euro miesięcznie (zachodnie Niemcy) lub 89 euro miesięcznie (wschodnie Niemcy). Składki za okresy wychowawcze są opłacane przez rząd federalny ze środków pochodzących z podatków (§ 177 SGB VI).

Zaliczenie okresów wychowawczych jest przy tym z zasady niezależne od pracy zawodowej rodzica sprawującego opiekę nad dzieckiem; dotyczy więc zarówno rodziców pracujących, jak i niepracujących zawodowo. Od 1998 r. po orzeczeniu Federalnego Trybunału Konstytucyjnego punkty owartościowania za okres wychowania dziecka oraz za okres pracy zawodowej są naliczane w sposób addytywny<sup>9</sup>. Taki sposób zaliczania tych okresów trwa tylko do osiągnięcia maksymalnego poziomu punktów owartościowania przysługujących w przypadku wynagrodzenia równego górnej podstawie wymiaru składki, której wysokość wynika z załącznika 2b do SGB VI (§ 70 ust. 2 zd. 2 SGB VI)<sup>10</sup>. Jeżeli więc rodzice uzyskują dochód w ponadprzeciętnej wysokości, to wychowanie dziecka ma częściowy lub żaden wpływ na wysokość ich emerytury. Rodzicom pracującym zawodowo i osiągniętym ponadprzeciętne wynagrodzenie za okres opieki nad dzieckiem nie przyznaje się więc w ogóle punktów owartościowania lub przyznaje się je w ograniczonej wysokości<sup>11</sup>.

## Okresy uwzględniane za wychowanie dzieci

W powszechnym systemie emerytalno-rentowym opieka nad dzieckiem (urodzonym po 1992 r.) do ukończenia przez nie 10 roku życia jest ponadto zapisywana na koncie wychowującego rodzica jako tzw. okresy uwzględniane (§ 57 SGB VI). Tego typu okresy są zaliczane do stażu wymaganego do różnych świadczeń emerytalno-rentowych<sup>12</sup> i mogą pozwolić na uzyskanie prawa do świadczenia rentowego w razie inwalidztwa<sup>13</sup>.

Punkty owartościowania z okresów uwzględnianych otrzymuje się tylko w przypadku jednoczesnego zatrudnienia objętego obowiązkiem ubezpieczenia społecznego lub jeżeli w tym samym czasie wychowywanych jest kilkoro dzieci. Ponadto w chwili rozpoczęcia wypłaty świadczenia otrzymująca je osoba musi mieć co najmniej 25 lat okresów ubezpieczenia (§ 70 ust. 3a zd. 1 SGB VI). W pierwszym przypadku, przy jednoczesnym wychowywaniu dzieci i wykonywaniu pracy podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia, punkty owartościowania uzyskane z tytułu obowiązkowych składek są podwyższane, przy czym za okresy uwzględniane zalicza się maksymalnie połowę punktów przysługujących na

<sup>9</sup> Federalny Trybunał Konstytucyjny (Bundesverfassungsgericht) 94, 241; na ten temat zob. także S.B. Schulin, G. Karuth, *Lückenschließungskonzept oder Honorierungsmodell – Subsidiäre oder additive Anrechnung von Kinderziehungszeiten?*, „Neue Zeitschrift für Sozialrecht” 1996, Heft 6, s. 273.

<sup>10</sup> Więcej A. Körner, *op. cit.*, § 70 SGB VI, nr boczny 13 i nast.; zob. F. Koch [w:] *SGB VI, Kommentar*, R. Kreikebohm (Hrsg.), 2017, § 70, nr boczny 12.

<sup>11</sup> Za zgodne z konstytucją uznane przez Federalny Trybunał Konstytucyjny, 1 BvR 858/03 vom 29.8.2007; s. auch Bundessozialgericht, Sozialrecht 3-2600 § 70 Nr. 6.

<sup>12</sup> Np. §§ 36 i nast., 50 ust. 4 SGB VI: zaliczanie do stażu wymaganego do emerytury dla osób o długim okresie ubezpieczenia oraz osób o wysokim stopniu niepełnosprawności; § 51 ust. 3 SGB VI: zaliczanie do stażu 35 lat.

<sup>13</sup> K. Gürtner, *op. cit.*, § 57 SGB VI, nr boczny 3.

podstawie obowiązkowych składek (§ 70 ust. 3a zd. 2a SGB VI), a podwyższenie następuje maksymalnie do wysokości 1 punktu owartościowania rocznie (§ 70 ust. 3a zd. 3 SGB VI). Z tytułu okresów uwzględnianych za opiekę nad dzieckiem można więc otrzymać maksymalnie jedną trzecią punktu rocznie (§ 70 ust. 3a zd. 2a SGB VI: maksymalnie 0,0278 punktu owartościowania)<sup>14</sup>; w takim przypadku musi to być zatrudnienie objęte obowiązkiem ubezpieczenia z wynagrodzeniem w wysokości dwóch trzecich średniego dochodu i odpowiednio dwoma trzecimi punktu owartościowania rocznie. Jeżeli natomiast rodzic sprawujący opiekę nad dzieckiem wykonuje pracę i otrzymuje średnie lub wyższe od średniego wynagrodzenia oraz uzyskuje za to 1 lub więcej punktów owartościowania rocznie, to okresy uwzględniane za wychowanie dziecka nie wpływają na podwyższenie świadczenia emerytalnego<sup>15</sup>. Podwyższoną wartość ekspektatyw emerytalnych uzyskują więc tylko ci rodzice, którzy w ciągu pierwszych 10 lat życia dziecka pracują zawodowo i otrzymują wynagrodzenie niższe od przeciętnego. Takie same zasady obowiązują w przypadku opieki nad dzieckiem chorym, sprawowanej nie w celach zarobkowych, do ukończenia przez nie 18 roku życia (§ 70 ust. 3a zd. 1 SGB VI).

W drugiej z opisywanych, czyli jednoczesnego wychowywania dwojga lub więcej dzieci w wieku poniżej 10 lat lub w przypadku dzieci chorych w wieku poniżej 18 lat rodzic sprawujący opiekę otrzymuje – również wtedy, gdy nie pracuje zawodowo – około jednej trzeciej punktu owartościowania rocznie z tytułu okresów uwzględnianych za wychowywanie dzieci (§ 70 ust. 3a zd. 2b SGB VI; 0,0278 punktu owartościowania).

Ponieważ suma zapisów na koncie ubezpieczonego z tytułu okresów uwzględnianych i innych ekspektatyw emerytalnych nie może przekroczyć 1 punktu owartościowania rocznie (§ 70 ust. 3a zd. 3 SGB VI), a pierwsze 3 lata po urodzeniu dziecka mają już wartość 1 punktu przysługującego za okresy wychowawcze<sup>16</sup>, to punkty owartościowania z tytułu okresów uwzględnianych są zaliczane tylko od 4 do 10 roku życia dziecka, a więc nie dłużej niż przez 7 lat<sup>17</sup>. W ten sposób można w sumie otrzymać maksymalnie 2,335 punktu za każde dziecko<sup>18</sup>. Przy aktualnym poziomie świadczeń emerytalnych<sup>19</sup> można z tego tytułu uzyskać dodatkowo prawo do 72,45 euro (na zachodzie Niemiec) lub 69,32 euro (na wschodzie Niemiec) emerytury miesięcznie. W sumie wychowanie dziecka przy braku zatrudnienia może przynieść prawo do emerytury w wysokości 165,45 euro (na zachodzie Niemiec) lub 158,32 euro (na wschodzie Niemiec) miesięcznie (3 lata okresów wychowawczych i 7 lat okresów uwzględnianych).

14 J. Kemper, *Absicherung von Erziehungsarbeit*, 2014, s. 219; A. Körner, *op. cit.*, § 70 SGB VI, nr boczny 16g.

15 Zob. F. Koch, *op. cit.*, § 70, nr boczny 27.

16 Dokładniej zob. podrozdział *Okresy opieki nad dziećmi*.

17 Zob. A. Körner, *op. cit.*, § 70, nr boczny 16e.

18 W przypadku dziecka wymagającego opieki można uzyskać niecałe 5 punktów owartościowania, zob. § 70 ust. 3a SGB VI.

19 Zob. przypis 8.

# Świadczenia z ubezpieczenia emerytalno-rentowego z tytułu nieodpłatnej opieki nad chorymi członkami rodziny

Oprócz wychowania dzieci od 1 kwietnia 1995 r.<sup>20</sup> również za opiekę nad osobami chorymi przyznawane są ekspektatywy emerytalne w ramach powszechnego systemu emerytalno-rentowego, przy czym warunki i wysokość zostały zmienione<sup>21</sup>. Od 1 stycznia 2017 r. obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego pojawia się w przypadku spełnienia następujących warunków:

- osoby objęte obowiązkiem ubezpieczenia muszą sprawować opiekę nad jednym lub kilkoma chorymi<sup>22</sup>, wymagającymi co najmniej 2 stopnia opieki pielęgnacyjnej, przez minimum 10 godzin tygodniowo, wg regularnego harmonogramu obejmującego przynajmniej 2 dni w tygodniu, w warunkach domowych i nie w ramach pracy zarobkowej<sup>23</sup> (niepracujące zawodowo osoby sprawujące opiekę<sup>24</sup>; § 3 zd. 1 nr 1a SGB VI);
- osoba wymagająca opieki musi mieć prawo do świadczeń ze społecznego lub prywatnego systemu ubezpieczenia pielęgnacyjnego (§ 3 zd. 1 nr 1a SGB VI);
- osoba sprawująca opiekę nie może być w wieku emerytalnym i pobierać pełnej emerytury (§ 5 ust. 4 ust. zd. 1 nr 1 SGB VI);
- osoba sprawująca opiekę nie może – obok tego zajęcia – wykonywać innej pracy w ramach zatrudnienia lub działalności gospodarczej w wymiarze przekraczającym 30 godzin tygodniowo (§ 3 zd. 3 SGB VI). Kto oprócz sprawowania opieki pracuje zawodowo w pełnym wymiarze godzin, nie uzyskuje z tytułu tej opieki praw do świadczeń emerytalno-rentowych. Może je uzyskać jedynie osoba niepracująca zawodowo lub pracująca w niepełnym wymiarze godzin<sup>25</sup>.

Wysokość ekspektatyw emerytalnych przysługujących z tytułu sprawowania opieki od 1 stycznia 2017 r. zależy od stopnia opieki pielęgnacyjnej, jakiej wymaga chory, oraz od tego, czy chory otrzymuje z kasy pielęgnacyjnej zasiłek pielęgnacyjny, świadczenia

20 Wcześniej opieka niebędąca pracą zarobkową była zaliczana jedynie w formie okresów uwzględnianych, na ten temat zob. R. Kreikebohm [w:] *SGB VI, Kommentar, op. cit.*, § 249b, nr boczny 2.

21 Na temat sytuacji prawnej przed 1 stycznia 2017 r. zob. J. Berchtold [w:] *Kommentar zum Sozialrecht*, S. Knickrehm, R. Kreikebohm, R. Waltermann (Hrsg.), 2017, § 3 SGB VI, nr boczny 3.

22 Osoba wymagająca opieki w rozumieniu § 14 SGB XI.

23 Obowiązkiem ubezpieczenia emerytalno-rentowego są więc objęte tylko osoby sprawujące opiekę nieodpłatnie, więcej na ten temat J. Berchtold, *op. cit.*, § 3 SGB VI, nr boczny 5; K. Gürtner, *op. cit.*, § 3, nr boczny 8.

24 Osoba sprawująca opiekę w rozumieniu § 19 SGB XI.

25 Obowiązkowi ubezpieczenia osób niepracujących zawodowo i sprawujących opiekę nad chorymi towarzyszy uprawnienie do pełnego lub częściowego zwolnienia ze świadczenia pracy, jakie mają pracownicy wobec swojego pracodawcy zgodnie z ustawą o czasie sprawowania opieki oraz ustawą o czasie sprawowania opieki w rodzinie, na ten temat G. Thüsing, S. Pötters, *Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie*, 2015, s. 181 i nast.

rzeczowe lub świadczenia łączone (zob. § 166 ust. 2 zd. 1 SGB VI). Na przykład w przypadku najwyższego, czyli 5 stopnia opieki pielęgnacyjnej oraz pobierania wyłącznie zasiłku pielęgnacyjnego za 1 rok sprawowania opieki, uzyskuje się prawo do emerytury w wysokości 29,27 euro (zachodnie Niemcy) lub 27,43 euro (wschodnie Niemcy)<sup>26</sup>. Natomiast w przypadku opieki nad chorym wymagającym opieki pielęgnacyjnej 2 stopnia oraz pobierania wyłącznie zasiłku pielęgnacyjnego za rok sprawowania opieki przyznawana jest emerytura w wysokości 7,90 euro (zachodnie Niemcy) lub 7,41 euro (wschodnie Niemcy)<sup>27</sup>.

Składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe za osoby sprawujące opiekę są opłacane przez kasę pielęgnacyjną, do której należy chory (§ 170 ust. 1 nr 6 SGB VI; § 28 ust. 1 nr 10, § 44 SGB XI).

## Świadczenia z ubezpieczenia emerytalno-rentowego z tytułu związku małżeńskiego lub partnerskiego

Oprócz opieki nad dziećmi i osobami chorymi prawo do świadczeń emerytalno-rentowych – nawet przy braku zatrudnienia – umożliwi również związek małżeński z osobą ubezpieczoną, w szczególności po śmierci współmałżonka lub rozwodzie. Równorzędnie z małżeństwem traktowane są zarejestrowane związki partnerskie z osobą ubezpieczoną.

### Renta dla wdów i wdowców

Prawa do świadczeń emerytalno-rentowych z tytułu małżeństwa są realizowane przede wszystkim w formie renty dla wdów i wdowców, która przysługuje w razie śmierci ubezpieczonego współmałżonka. Jest to świadczenie wywodzące się z ubezpieczenia zmarłego małżonka<sup>28</sup>. Rozróżnia się małą i dużą rentę dla wdów i wdowców, przy czym są to świadczenia wzajemnie się wykluczające<sup>29</sup> i zdecydowanie różne ze względu na

26 Dane za: [https://www.pflege-durch-angehoerige.de/2016/09/26/rente-fuer-die-pflege-von-angehoerigen-3/#Wie\\_hoch\\_ist\\_die\\_Rente\\_fuer\\_die\\_Pflege\\_von\\_Angehoerigen](https://www.pflege-durch-angehoerige.de/2016/09/26/rente-fuer-die-pflege-von-angehoerigen-3/#Wie_hoch_ist_die_Rente_fuer_die_Pflege_von_Angehoerigen) (27.02.2018).

27 *Ibidem*.

28 Zob. „Neue Juristische Wochenschrift” 1963, 1723 i nast.; „Neue Juristische Wochenschrift” 1998, 3109 (3113); F. Brosius-Gersdorf, *Ehe- und familienverfassungsrechtlicher Reformbedarf bei der Witwen- und Witwerrente in der gesetzlichen Rentenversicherung*, „Die Sozialgerichtsbarkeit” 2016, Aug. 5, s. 241, 242 i w innych miejscach.

29 Jeżeli spełnione są warunki uprawniające do dużej renty dla wdów i wdowców, mała renta dla nie ma zastosowania (§ 89 Abs. 2 SGB VI).

cel, jakiemu służą, warunki przyznawania i zakres uprawnień. Renty te są w istocie finansowane ze składek wszystkich ubezpieczonych<sup>30</sup>.

Mała renta dla wdów i wdowców służy zabezpieczeniu osoby pozostałej przy życiu w okresie przejściowym po śmierci współmałżonka<sup>31</sup>. Prawo do niej ma każda wdowa lub wdowiec po śmierci swojego współmałżonka, jeżeli zmarły małżonek wypełnił ogólny wymóg stażu w wymiarze 5 lat (§ 50 ust. 1 zd. 1 nr 3 SGB VI), a wdowiec lub wdowa nie zawarli ponownie związku małżeńskiego (§ 46 ust. 1 zd. 1 SGB VI). Małżeństwo musiało trwać do śmierci ubezpieczonego; w razie rozwodu prawo do renty wygasa<sup>32</sup>. Mała renta dla wdów i wdowców jest przyznawana na maksymalnie 24 miesiące kalendarzowe po śmierci współmałżonka (§ 46 ust. 1 zd. 2 SGB VI) i po upływie pierwszych 3 miesięcy od jego śmierci (tzw. kwartał pośmiertny)<sup>33</sup> wynosi 25 proc. świadczenia zmarłego (wskaźnik rodzaju renty 0,25, § 67 nr 5 SGB VI).

Duża renta dla wdów i wdowców – zgodnie z powszechnie panującym poglądem – ma natomiast spełniać funkcję polegającą na dostarczeniu środków na utrzymanie, czyli powinna „zrekompensować utracone na skutek śmierci ubezpieczonego uprawnienia alimentacyjne”<sup>34</sup>. Prawo do niej mają osoby, które oprócz warunków wymaganych do otrzymania małej renty dla wdów i wdowców spełniają jeszcze jedną z trzech dodatkowych przesłanek. Osoby te muszą:

- wychowywać dziecko własne lub dziecko zmarłego współmałżonka, które nie ukończyło jeszcze 18 roku życia (§ 46 ust. 2 zd. 1 nr 1 SGB VI);
- mieć ukończone 47 lat (§ 46 ust. 2 zd. 1 nr 2 SGB VI);
- mieć ograniczoną zdolność do pracy zarobkowej (§ 46 ust. 2 zd. 1 nr 3 SGB VI).

Podczas gdy mała renta dla wdów i wdowców przysługująca z tytułu opieki nad dziećmi lub niepełnosprawności jest rentą czasową, ograniczoną do okresu wychowywania dziecka lub utrzymywania się niepełnosprawności, to duża renta dla wdów i wdowców przyznana pozostałemu przy życiu małżonkowi, który ukończył 47 lat, jest świadczeniem wypłacanym bezterminowo do śmierci uprawnionego. Sami o własne utrzymanie muszą zadbać ci pozostali przy życiu małżonkowie, którzy nie ukończyli 47 lat, nie wychowują dzieci i nie mają ograniczonej zdolności do pracy zarobkowej<sup>35</sup>.

30 F. Brosius-Gersdorf, *Ehe- und familienverfassungsrechtlicher Reformbedarf bei der Witwen- und Witwerrente in der gesetzlichen Rentenversicherung*, *op. cit.*, s. 241 (242).

31 BR-Drs. 764/00, s. 110; H. Dankelmann [w:] *SGB VI, Kommentar*, *op. cit.*, § 46, nr boczny 10; P. Jaenecke, *Gesetzliche Grundlagen der Hinterbliebenenversorgung im europäischen Rechtsvergleich*, 2011, s. 77.

32 Przy rozwodzie w miejsce renty dla wdów i wdowców wchodzi uprawnienia emerytalne przysługujące na podstawie przepisów o wyrównaniu ekspektatyw emerytalnych pomiędzy małżonkami w przypadku rozwodu, na ten temat zob. Ch. Breuers [w:] *juris PraxisKommentar BGB*, M. Herberger, M. Martinek, H. Rüßmann, S. Weth (Hrsg.), 2017, § 1 ustawy o wyrównaniu ekspektatyw emerytalnych w przypadku rozwodu, nr boczny 1 i nast.; F. Ruland, *Versorgungsausgleich*, 2015, *passim*.

33 W ciągu kwartału pośmiertnego mała renta dla wdów i wdowców wynosi 100 proc. świadczenia zmarłego (wskaźnik rodzaju renty 1,0), zob. § 67 nr 5 SGB VI.

34 Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts 66, 66 (76).

35 Więcej na ten temat F. Brosius-Gersdorf, *Ehe- und familienverfassungsrechtlicher Reformbedarf bei der Witwen- und Witwerrente in der gesetzlichen Rentenversicherung*, *op. cit.*, s. 241, 243.



Wysokość dużej renty dla wdów i wdowców po upływie trzeciego miesiąca (tzw. kwartału pośmiertnego)<sup>36</sup> od śmierci wynosi 55 proc. świadczenia ubezpieczonego zmarłego małżonka (wskaźnik rodzaju renty 0,55, § 67 nr 6 SGB VI).

Za okresy, w których uwzględniony został czas wychowania dzieci, małżonek pozostały przy życiu otrzymuje dodatek do renty dla wdów i wdowców (§ 78a SGB VI). Dodatek ten jest przyznawany w formie punktów owartościowania i zależy od okresu opieki nad dzieckiem do momentu ukończenia przez nie 3 roku życia (§ 78a ust. 1 zd. 1 SGB VI). Długość okresu opieki nad dzieckiem, która może być zaliczona w takim przypadku, wynika z sumarycznej liczby miesięcy kalendarzowych z okresami uwzględnianymi ze względu na wychowanie dziecka, jakie zapisano na koncie wdowy lub wdowca (§ 78a ust. 1 zd. 2 SGB VI). W ciągu pierwszych 36 miesięcy kalendarzowych za każdy miesiąc przyznaje się 0,1010 punktu owartościowania, a za każdy kolejny miesiąc kalendarzowy 0,0505 punktu owartościowania (§ 78a ust. 1 zd. 3 SGB VI). Za wychowanie dziecka wdowa lub wdowiec otrzymuje zatem w ciągu pierwszych 36 miesięcy jego życia dodatek w wysokości 3,636 punktów owartościowania ( $0,1010 \times 36$ ). Jeżeli jednak dodatek za wychowanie dziecka prowadzi do sytuacji, w której renta przekroczyłaby miesięczną wysokość świadczenia zmarłego małżonka, dodatek nie jest przyznawany (§ 88a SGB VI; zob. także § 78a ust. 1 zd. 4 SGB VI). Świadczenie to łącznie z dodatkiem za dziecko osiąga więc maksymalnie 100 proc. świadczenia zmarłego małżonka<sup>37</sup>.

Jeżeli małżonek pozostały przy życiu pracuje zawodowo w czasie pobierania renty dla wdów i wdowców, to jego dochód powyżej kwoty wolnej od podatku jest w 40 proc. zaliczany na poczet renty (§ 97 SGB VI). Miesięczna kwota wolna wynosi 26,4-krotność aktualnej wartości renty (§ 97 ust. 2 zd. 1 SGB VI), co obecnie daje ulgę podatkową w wysokości 819,19 euro miesięcznie (na zachodzie Niemiec) lub 783,81 euro miesięcznie (na wschodzie Niemiec)<sup>38</sup>. W razie wychowywania dziecka ta ulga jest wyższa (zob. § 97 ust. 2 zd. 2 SGB VI).

Zaliczanie dochodu na poczet renty prowadzi zatem do tego, że świadczeniobiorcy nieuzyskujący dochodu lub osiągający niewielki dochód, poniżej poziomu kwoty wolnej otrzymują rentę dla wdów i wdowców w pełnej wysokości<sup>39</sup>. Natomiast osoby osiągające dochód na poziomie przekraczającym kwotę wolną otrzymują rentę w obniżonej wysokości lub nie otrzymują jej wcale<sup>40</sup>.

36 W ciągu kwartału pośmiertnego duża renta dla wdów i wdowców wynosi 100 proc. świadczenia zmarłego (wskaźnik rodzaju renty 1,0), zob. § 67 nr 6 SGB VI.

37 Zob. K. Gürtner, *op. cit.*, § 88a SGB VI, nr boczny 2; R. Kreikebohm [w:] *SGB VI, Kommentar, op. cit.*, § 88a, nr boczny 4.

38 Zob. § 1 Rentenwertbestimmungsverordnung 2016.

39 Zob. R. Kreikebohm, R. Jassat [w:] *BeckOK Sozialrecht*, Ch. Rolfs, R. Giesen, R. Kreikebohm, P. Udsching (Hrsg.), 2017, § 97 SGB VI, nr boczny 15.

40 Federalny Trybunał Konstytucyjny zaaprobował zaliczanie dochodu na poczet renty, ponieważ duża renta dla wdów i wdowców spełnia funkcję polegającą na dostarczeniu środków na utrzymanie, a zatem zakłada trudną sytuację finansową wdowy/wdowca, zob. *Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts* 97, 271.

## Renta wychowawcza

Świadczenia emerytalno-rentowe z tytułu małżeństwa lub wychowywania dzieci pozostali przy życiu, niepracujący małżonkowie otrzymują także w formie renty wychowawczej (§ 47 SGB VI), wprowadzonej 1 lipca 1977 r. Renta ta, podobnie jak renta dla wdów i wdowców, została zaliczona w SGB VI do rent rodzinnych, jednak w literaturze jest przeważnie klasyfikowana jako świadczenie z własnego ubezpieczenia<sup>41</sup>. Renta wychowawcza w razie śmierci rozwiedzionego współmałżonka zabezpiecza osoby rozwiedzione i wychowujące dziecko na wypadek utraty prawa do świadczenia alimentacyjnego, które przysługiwało im po zakończeniu związku małżeńskiego<sup>42</sup>. Służy wypełnieniu luki w zabezpieczeniu, która w sytuacji rodziców niepracujących zawodowo może pojawić się w okresie pomiędzy śmiercią współmałżonka a pobieraniem własnego świadczenia emerytalnego<sup>43</sup>.

Prawo do renty wychowawczej mają ubezpieczeni, którzy rozwiedli się po 30 czerwca 1977 r., a ich rozwiedziony współmałżonek zmarł, i którzy wychowują własne dziecko lub dziecko rozwiedzionego małżonka i nie zawarli ponownie związku małżeńskiego (§ 47 ust. 1 nr 1 do 3 SGB VI). Ponadto osoby takie do śmierci małżonka musiały mieć wypełniony ogólny wymóg stażu ubezpieczeniowego w wymiarze 5 lat (§ 47 ust. 1 nr 4 SGB VI). Renta wychowawcza jest przyznawana maksymalnie do momentu osiągnięcia regularnego wieku emerytalnego (§ 47 ust. 1 SGB VI), wygasa jednak wcześniej w przypadku ponownego zawarcia małżeństwa lub z chwilą, gdy dziecko skończy 18 lat (§ 47 ust. 1 nr 2 w związku z § 46 ust. 2 zd. 1 nr 1 SGB VI).

W przeciwieństwie do renty dla wdów i wdowców renta wychowawcza jest świadczeniem wypłacanym z własnego ubezpieczenia osoby uprawnionej<sup>44</sup>. Dlatego jej wysokość odpowiada świadczeniu, jakie przysługiwałoby pozostałemu przy życiu małżonkowi w razie całkowitej niepełnosprawności (por. § 67 nr 4 oraz nr 3 SGB VI)<sup>45</sup>. W 2016 r. średnia wysokość renty wychowawczej wynosiła 749,78 euro<sup>46</sup>.

Podobnie jak w przypadku renty dla wdów i wdowców także na poczet renty wychowawczej zalicza się 40 proc. dochodu powyżej kwoty wolnej (26,4-krotność aktualnej wartości świadczenia rentowego, § 97 SGB VI). Dlatego jeżeli pozostały przy życiu małżonek pracuje zawodowo i uzyskuje dochód przekraczający kwotę wolną, jego renta wychowawcza jest zmniejszana lub całkowicie wygasa.

41 Zob. R. Kreikebohm, R. Jassat, *op. cit.*, § 47 SGB VI Vorb.; K. Gürtner [w:] *Kommentar zum Sozialversicherungsrecht*, A. Körner, S. Leitherer, B. Mutschler (Hrsg.), 94. EL Mai, 2017, § 47 SGB VI, nr boczny 2.

42 J. Kemper, *op. cit.*, s. 221.

43 BT-Drs. 14/4595, s. 45.

44 Zob. m.in. H. Dankelmann, *op. cit.*, § 47, nr boczny 2.

45 J. Kemper, *op. cit.*, s. 222.

46 Statistikband Rente 2016, s. 3.

## Konieczność reform

### **Promowanie niskich dochodów oraz ubóstwa kobiet w podeszłym wieku przez obowiązujący system świadczeń emerytalno-rentowych przysługujących z tytułu małżeństwa, opieki nad dziećmi i chorymi członkami rodziny**

System promujący małżeństwo, wychowanie dzieci i opiekę nad chorymi członkami rodziny w ramach powszechnego ubezpieczenia emerytalno-rentowego wymaga reform. Wspiera on zabezpieczenie emerytalne kobiet wywodzące się z ubezpieczenia małżonka lub uwarunkowane opieką nad dziećmi i osobami chorymi, a przez to dostarcza negatywnych bodźców do podjęcia pracy zawodowej oraz uzyskania własnego dochodu i zabezpieczenia emerytalnego. W ten sposób faworyzuje model małżeństwa i rodziny, w którym jedno z małżonków lub rodziców pracuje zawodowo, a drugie poświęca się wyłącznie małżeństwu, wychowaniu dzieci i opiece nad członkami rodziny. Prawo emerytalno-rentowe nie wspiera pracy zawodowej obydwójga partnerów pozostających w małżeństwie, wychowujących dzieci czy sprawujących opiekę. Nie tworzy to sprzyjających warunków tym bardziej, że również inne świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a także rozwiązania podatkowe mają negatywny wpływ na gotowość kobiet do zapewnienia sobie własnego, niewywodzącego się z ubezpieczenia partnera dochodu i zabezpieczenia emerytalnego. Jednocześnie emerytury i renty rodzinne przysługujące z tytułu małżeństwa, wychowania dzieci i opieki nad chorymi członkami rodziny są niewystarczające i zapewniają jedynie świadczenia na minimalnym poziomie.

I tak okresy wychowawcze za pierwsze 3 lata życia dziecka są przyznawane rodzicom zarówno pracującym, jak i niepracującym zawodowo. Jednak zasada addytywnego zaliczania okresów za wychowywanie dzieci i wykonywanie pracy obowiązuje tylko do osiągnięcia maksymalnego poziomu punktów owartościowania przysługujących w przypadku wynagrodzenia równego górnej podstawie wymiaru składki. Rodzicom osiągającym dochody wyższe od przeciętnych przyznaje się więc za okres wychowania dzieci mniej punktów owartościowania lub nie przyznaje się ich wcale<sup>47</sup>.

Okresy uwzględniane za wychowanie dziecka od 4 do 10 roku życia mają wpływ na podwyższenie świadczenia emerytalnego, jeżeli jednocześnie wychowuje się więcej niż jedno dziecko lub w przypadku, gdy osoba zajmująca się wychowaniem otrzymuje za wykonywaną pracę wynagrodzenie niższe od przeciętnego. Rodzice, których dochód kształtuje się na poziomie średnim lub wyższym od średniego, nie uzyskują korzyści w postaci wzrostu wartości ekspektatyw emerytalnych<sup>48</sup>.

Równie niesprzyjająco na podjęcie pracy zawodowej działają świadczenia emerytalno-rentowe przysługujące za opiekę nad chorymi członkami rodziny. Opieka nad takimi

<sup>47</sup> Zob. podrozdział *Okresy opieki nad dziećmi*.

<sup>48</sup> Zob. podrozdział *Okresy uwzględniane za wychowanie dzieci*.

osobami przynosi emerytalne tylko wtedy, gdy wykonywana jednocześnie praca nie przekracza 30 godzin tygodniowo. Jeżeli osoba sprawująca opiekę pracuje zawodowo w pełnym wymiarze czasu pracy, nie otrzymuje za to żadnych praw emerytalnych. Tylko osoby niepracujące lub pracujące na niepełnym etacie uzyskują emerytalne z tego tytułu. I taka zasada obowiązuje mimo, że do przyznania uprawnień emerytalnych wystarczy już sprawowanie opieki przez 10 godzin tygodniowo<sup>49</sup>.

Istotnych bodźców odwodzących od podjęcia pracy zawodowej dostarczają też renty rodzinne. Duża renta dla wdów i wdowców jest przyznawana pozostałym przy życiu członkom rodziny na cały okres wychowania dziecka aż do 18 roku życia. Pozostałym przy życiu małżonkom w wieku od 47 lat przyznaje się rentę dla wdów i wdowców do końca życia bez jakichkolwiek ograniczeń czasowych. 47-letnia wdowa nie musi więc w ogóle (ponownie) podjąć pracy zawodowej, by przez całe życie otrzymywać rentę. Zatrudnienie – podobnie jak w przypadku osób wychowujących dziecko – ma natomiast bezpośredni wpływ na obniżenie renty. Powyżej kwoty wolnej 40 proc. dochodu uzyskiwanego przez wdowę lub wdowca podlega zaliczeniu na poczet renty dla wdów i wdowców. Stanowi to istotny brak zachęty do podjęcia pracy lub wykonywania jej w pełnym wymiarze<sup>50</sup>.

Ta sama zasada zaliczania dochodu na poczet świadczenia obowiązuje w odniesieniu do renty wychowawczej, przysługującej w okresie wychowywania dziecka osobom rozwiedzionym, po śmierci byłego współmałżonka (maksymalnie do osiągnięcia wieku emerytalnego)<sup>51</sup>. Podobnie jak to ma miejsce w przypadku rent dla wdów i wdowców również zasady dotyczące renty wychowawczej są finansową zachętą do niepodejmowania pracy zawodowej lub wykonywania jej w niewielkim wymiarze.

Takie – istniejące w ramach powszechnego systemu emerytalno-rentowego – zachęty do niepodejmowania przez jedno ze współmałżonków lub rodziców pracy zawodowej bądź wykonywania jej tylko w niewielkim wymiarze działają w rzeczywistości na niekorzyść kobiet. Powodem takiej sytuacji jest fakt, że w Niemczech ze względu na tradycyjny podział ról społecznych również w XXI w. to przede wszystkim kobiety zajmują się domem, wychowaniem dzieci i opieką nad członkami rodziny<sup>52</sup>. Do tego dochodzi jeszcze okoliczność, że mimo wysiłków podejmowanych przez państwo w wielu niemieckich miastach i gminach oferta w zakresie opieki nad małymi dziećmi oraz opieki całonocnej nadal wykazuje znaczące deficyty<sup>53</sup>. A warunkiem, by obydwój rodziców mogło podjąć pracę zawodową, jest zapewnienie ich dziecku miejsca w odpowiedniej placówce opiekuńczej.

49 Zob. podrozdział *Świadczenia z ubezpieczenia emerytalno-rentowego z tytułu nieodpłatnej opieki nad chorymi członkami rodziny*.

50 Zob. podrozdział *Renta dla wdów i wdowców*.

51 Zob. podrozdział *Renta wychowawcza*.

52 Zob. F. Brosius-Gersdorf, *Demografischer Wandel und Familienförderung*, 2011, s. 103; na temat nieodpłatnego sprawowania opieki zob. również *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam gestalten*, 2017, s. 39, <http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf> (27.07.2017).

53 F. Brosius-Gersdorf, *Demografischer Wandel und Familienförderung*, op. cit., s. 101 i nast.; R. Ertzold [w:] *beck-online. GROSSKOMMENTAR*, M. Wellenhofer, R. Jox (Hrsg.), § 24 SGB VIII, nr boczny 8.

Państwo, poprzez system emerytalno-rentowy, nie przeciwdziała takiej niekorzystnej dla kobiet sytuacji, lecz właśnie ją utrwała i pogłębia. Co więcej również inne świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a także rozwiązania podatkowe promują kobiety niepodjęjące pracy zawodowej lub pracujące na część etatu. Należy tu wymienić w szczególności bezskładkowe ubezpieczenie współmałżonków w systemie ustawowego ubezpieczenia zdrowotnego i pielęgnacyjnego (§ 3 zd. 3, § 10 ust. 1 SGB V; § 1 ust. 6 zd. 3, § 25 ust. 1, § 56 ust. 1 SGB XI) oraz wspólne opodatkowanie małżonków (§§ 26b, 32a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Einkommensteuergesetz). Rozwiązania te są powodem znacznie mniejszej aktywności zawodowej kobiet niż mężczyzn<sup>54</sup>. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracują na część etatu<sup>55</sup> lub decydują się na zatrudnienie w bardzo niewielkim wymiarze czasu pracy<sup>56</sup>. Ponadto częściej przerywają pracę zawodową i dysponują średnio mniejszym dochodem niż mężczyźni<sup>57</sup>. Przy porównaniu liczby przepracowanych godzin widać pomiędzy mężczyznami i kobietami ogromną różnicę w zakresie zatrudnienia, zaliczającą się do największych w skali europejskiej<sup>58</sup>. Ten stan rzeczy utrzymuje się, mimo że kobiety stanowią dzisiaj średnio ponad połowę absolwentów wyższych uczelni, a na zakończenie studiów uzyskują często lepsze wyniki od mężczyzn<sup>59</sup>.

Z powodu małego udziału w życiu zawodowym kobiety są częściej narażone na ryzyko biedy w razie rozwodu i w podeszłym wieku<sup>60</sup>. Państwo promuje w powszechnym ubezpieczeniu emerytalno-rentowym oraz w innych systemach osoby w związkach małżeńskich, rodziców i osoby sprawujące opiekę nad chorymi członkami rodziny, które nie podejmują pracy zawodowej lub są zatrudnione w niewielkim wymiarze godzin i w ten sposób wspiera wychodzenie kobiet z życia zawodowego, ale w razie rozwodu lub w podeszłym wieku nie zapewnia wystarczających świadczeń alimentacyjnych lub emerytalno-rentowych. Prawo do roszczeń alimentacyjnych wobec rozwiedzionego małżonka od czasu dużej reformy prawa alimentacyjnego z 1 stycznia 2008 r. należy bowiem w Niemczech do przeszłości<sup>61</sup>. Przeciętna emerytura kobiet wynosiła w 2015 r.

54 F. Brosius-Gersdorf, *Ehe- und familienverfassungsrechtlicher Reformbedarf bei der Witwen- und Witwerrente in der gesetzlichen Rentenversicherung*, *op. cit.*, s. 241, 244 i inne.

55 W 2014 r. 57,8 proc. kobiet pracowało na część etatu; w przypadku mężczyzn praca na część etatu odgrywa znacznie mniejszą rolę (20,1 proc.). Niemcy mają w skali międzynarodowej jeden z najwyższych odsetków osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, zob. *ibidem*, s. 241, s. 245 i inne.

56 *Ibidem*.

57 Różnica w wysokości wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami wynosi w Niemczech 21 proc., co oznacza, że kobiety zarabiają średnio o 21 proc. mniej od mężczyzn, w Europie wskaźnik ten wynosi 16,3 proc., zob. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 094 vom 14.3.2017, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsdsc340&plugin=1>, (25.07.2017); ogólnie na ten temat zob. także Ch. Boll, *Entstehung des Gender Pay Gaps im Lebensverlauf*, „Neue Zeitschrift für Familienrecht” 2015, s. 1089.

58 F. Brosius-Gersdorf, *Ehe- und familienverfassungsrechtlicher Reformbedarf bei der Witwen- und Witwerrente in der gesetzlichen Rentenversicherung*, *op. cit.*, s. 241, 245 i inne.

59 *Ibidem*.

60 Zob. N. Kelle, *Die zukünftige Rentensituation von Frauen in Ost- und Westdeutschland*, „Neue Zeitschrift für Familienrecht” 2015, s. 1097.

61 Więcej na temat „nowego” prawa alimentacyjnego J. Kemper, *op. cit.*, s. 57 i nast.

połowę średniego świadczenia mężczyzn<sup>62</sup>. Prawie 50 proc. kobiet otrzymywało w 2011 r. w zachodnich Niemczech emeryturę niższą niż 450 euro<sup>63</sup>. Różnice te są jeszcze bardziej widoczne w warstwach społeczeństwa osiągających najniższy dochód. *Gender pension gap*, tzn. różnica pomiędzy średnim zabezpieczeniem emerytalnym z tytułu własnego ubezpieczenia u kobiet i mężczyzn, wyniosła w 2011 r. 57,2 proc., co oznacza, że kobiety pobierały o 57,2 proc. niższe świadczenia emerytalne niż mężczyźni<sup>64</sup>.

## Konsekwencja: konieczność reform w ustawowym ubezpieczeniu emerytalno-rentowym

Promowanie wychodzenia kobiet z życia zawodowego bez zapewnienia im prawa do wystarczających świadczeń alimentacyjnych i emerytalno-rentowych w razie rozwodu oraz w podeszłym wieku nie tylko ma katastrofalne konsekwencje dla polityki społecznej, lecz stoi także w sprzeczności z przepisami konstytucji.

Ustawa zasadnicza zobowiązuje państwo do dbałości o równouprawnienie kobiet oraz mężczyzn i zabrania prawnej dyskryminacji kobiet w stosunku do mężczyzn (art. 3 ust. 2 zd. 1, ust. 3 zd. 1 ustawy zasadniczej, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, dalej jako GG). Państwo musi też przeciwdziałać niekorzystnemu położeniu kobiet, które jest skutkiem podziału ról społecznych i wszelkiego rodzaju uprzedzeń. Jest zobowiązane wspierać faktyczne urzeczywistnienie równouprawnienia kobiety i mężczyzny (art. 3 ust. 2 zd. 2 GG)<sup>65</sup>. Ustawodawca nie sprostał tym zadaniom w zakresie równego traktowania. Zamiast je wspierać, powoduje nierówność w życiu zawodowym, sytuacji dochodowej oraz zabezpieczeniu emerytalnym.

Należy zatem stworzyć nową koncepcję wsparcia małżeństwa i rodziny w powszechnym systemie emerytalno-rentowym. W miejsce zabezpieczenia emerytalnego kobiet pochodzącego od współmałżonka lub uzyskanego z tytułu wychowywania dzieci bądź sprawowania opieki nad chorymi członkami rodziny musi pojawić się zabezpieczenie dochodu i emerytury wynikające z własnej pracy zawodowej, które będzie w stanie chronić kobietę przed ubóstwem w razie rozwodu i w podeszłym wieku. Możemy tu przedstawić jedynie ogólny zarys potrzebnych do tego reform.

62 J. Ehler, *Gender Pension Gap: Bilanzierung der Erwerbsverläufe von Frauen und Männern – Schließt sich der Gap?*, „Deutsche Rentenversicherung” 2013, s. 68, 71.

63 M. Stegmann, U. Bieber, *Alters- und Renteneinkommen von Witwen und Witwern in Deutschland: Ein Überblick über die Leistungen der GRV und empirische Ergebnisse*, „Deutsche Rentenversicherung” 2012, s. 45, 59.

64 J. Ehler, *op. cit.*, s. 68, 71.

65 Szczegółowo F. Brosius-Gersdorf, *Berufliche Chancengerechtigkeit für Mann und Frau als Ziel der Ehe- und Familienpolitik* [w:] *Staatsrechtliches Forum*, w przygotowaniu.

Po pierwsze ustawodawca musi zlikwidować w powszechnym systemie emerytalno-rentowym negatywne bodźce dotyczące podejmowania przez kobiety pracy zawodowej. W tym celu należy dopuścić zaliczanie okresów wychowawczych oraz okresów uwzględnianych za opiekę nad dzieckiem również w przypadku rodziców osiągających dochody na poziomie średnim lub wyższym. Świadczenia emerytalne z tytułu nie wykonywanej w celach zarobkowych opieki nad chorymi członkami rodziny muszą przysługiwać również osobom, które oprócz sprawowania opieki pracują na pełen etat. Trzeba zrezygnować z zaliczania dochodu z pracy na poczet rent rodzinnych (renta dla wdów i wdowców, renta wychowawcza). Ponadto należy zdecydowanie podnieść wiek (obecnie 47 lat), od którego pozostający przy życiu współmałżonek może przez resztę życia pobierać rentę dla wdów i wdowców, nie podejmując pracy zawodowej<sup>66</sup>.

Po drugie poprzez odpowiednio ukierunkowane działania ustawodawca musi aktywnie wspierać możliwość łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową. Musi więc w systemie zabezpieczenia dochodu i zabezpieczenia emerytalnego sprawiedliwie rozłożyć obciążenia i ryzyka związane z wychowaniem dzieci i opieką nad chorymi członkami rodziny oraz korzyści wynikające z pracy zawodowej. Można to osiągnąć np. poprzez świadczenia emerytalno-rentowe zakładające podział obowiązków domowych i pracy zawodowej pomiędzy oboje partnerów. Gdyby w okresie wychowywania dziecka obydwój rodziców pracowało zawodowo w zmniejszonym do 70–80 proc. wymiarze godzin, wzrosłoby nie tylko aktywność zawodowa kobiet, lecz także cały wolumen pracy. Kobiety płaciłyby więcej na ubezpieczenie emerytalno-rentowe i dzięki temu otrzymywały emerytury wyższe niż obecnie.

Po trzecie jako uzupełnienie powyższych propozycji potrzebny jest nowy kierunek myślenia w innych systemach ubezpieczenia społecznego oraz w prawie podatkowym. Szczególnie możliwość bezskładkowego współubezpieczenia niepracującego lub pracującego w niewielkim wymiarze godzin małżonka w ustawowym ubezpieczeniu zdrowotnym i pielęgnacyjnym promuje model małżeństwa, w którym na utrzymanie zarabia tylko jedno z partnerów, jest rozwiązaniem przeciwdziałającym aktywności zawodowej kobiet<sup>67</sup>. Jednak naprawdę negatywnie na podejmowanie pracy przez kobiety wpływa funkcjonujące w prawie podatkowym wspólne opodatkowanie małżonków, które *de facto* stanowi „premię dla kobiet za rezygnację z pracy zawodowej”<sup>68</sup>.

Taka ukierunkowana na łączenie życia rodzinnego z zawodowym polityka w zakresie ubezpieczeń społecznych i podatków jest niezbędna, by ustawodawca mógł sprostać wynikającemu z konstytucji zobowiązaniu do wspierania równouprawnienia kobiet i mężczyzn i jednocześnie chronić kobiety przed brakiem dochodu i ubóstwem w podeszłym wieku.

66 Ponadto dzieci ze związków pozamałżeńskich są częściowo traktowane gorzej niż dzieci pochodzące ze związków małżeńskich (renta dla wdów i wdowców, renta wychowawcza), zob. F. Brosius-Gersdorf, *Ehe- und familienverfassungrechtlicher Reformbedarf bei der Witwen- und Witwerrente in der gesetzlichen Rentenversicherung*, op. cit., s. 241, 327.

67 Więcej na ten temat F. Brosius-Gersdorf, *Berufliche Chancengerechtigkeit für Mann und Frau als Ziel der Ehe- und Familienpolitik*, op. cit.

68 *Ibidem*.

Niejąko przy okazji ustawodawca doprowadziłby wtedy do uporania się ze zmianami demograficznymi, które – z powodu zmniejszenia się liczby osób zawodowo czynnych i starzenia się pracowników – są już dzisiaj zauważalne i zagrażają bezpieczeństwu finansowemu systemów zabezpieczenia społecznego<sup>69</sup>. Aby nie dopuścić do dalszego obniżania poziomu świadczeń i wzrostu wysokości składek, należy odpowiedzieć na zmiany demograficzne, m.in. poprzez zwiększenie aktywności zawodowej kobiet (i starszych pracowników). Wspieranie rozwiązań ułatwiających kobietom łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową miałyby więc bezpośrednio – dzięki większej aktywności zawodowej kobiet – pozytywny wpływ na rynek pracy i systemy ubezpieczenia społecznego.

Wielokrotnie przywoływana alternatywa polegająca na rozbudowaniu świadczeń emerytalno-rentowych z tytułu małżeństwa, wychowywania dzieci oraz opieki nad osobami chorymi dla przeciwdziałania ubóstwu kobiet w podeszłym wieku byłaby niepotrzebna. Niemożliwe jest finansowanie dostatecznie wysokich świadczeń dla kobiet wyłącznie na podstawie małżeństwa, wychowywania dzieci i opieki nad chorymi członkami rodziny, ponieważ zgodnie z konstytucją (art. 6 ust. 1 GG) odpowiednie świadczenia emerytalno-rentowe musiałyby przysługiwać także rodzicom pracującym zawodowo. Wartość związku małżeńskiego, zajmowania się potomstwem czy pielęgnacją chorych dla ogółu społeczeństwa nie ucierpi z powodu wykonywanej jednocześnie pracy zawodowej. Dlatego propozycje oparte na zapewnieniu kobietom dostatecznie wysokich świadczenia z tytułu małżeństwa, opieki nad dziećmi i osobami chorymi są niemożliwe do zrealizowania.

## Podsumowanie i perspektywy na przyszłość

Przewidziane w powszechnym systemie emerytalno-rentowym świadczenia z tytułu małżeństwa, wychowywania dzieci i opieki nad chorymi członkami rodziny wymagają reformy. Nie zachęcają one obecnie do podjęcia pracy zawodowej lub wykonywania jej w niewielkim wymiarze godzin, co nie tylko powoduje problemy w polityce emerytalnej i społecznej, lecz także stoi w sprzeczności z konstytucyjnym zobowiązaniem do równego traktowania kobiet i mężczyzn przez państwo.

W powszechnym systemie emerytalno-rentowym należy zatem stworzyć nową koncepcję wsparcia dla małżeństwa i rodziny. Ustawodawca musi więc po pierwsze usunąć z ubezpieczenia emerytalno-rentowego negatywne bodźce dotyczące podejmowania pracy zawodowej przez kobiety. Po drugie – poprzez odpowiednio ukierunkowane działania – musi wspierać możliwość łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową kobiet i mężczyzn, na przykład poprzez świadczenia emerytalno-rentowe wymagające podziału obowiązków domowych i pracy zawodowej pomiędzy oboje partnerów.

69 M.in. F. Ruland, *Plädoyer für eine nachhaltige Rentenpolitik auch über 2030 hinaus*, „Neue Zeitschrift für Sozialrecht” 2016, s. 721 i nast.



Po trzecie, jako uzupełnienie powyższych propozycji, potrzebne są zmiany ustawowe w innych systemach ubezpieczenia społecznego oraz w prawie podatkowym. Reformy wymagają w szczególności umożliwienia bezskładkowego współubezpieczenia niepracującego lub pracującego w niewielkim wymiarze małżonka w systemie ubezpieczenia zdrowotnego i pielęgnacyjnego oraz funkcjonujące w prawie podatkowym wspólne opodatkowanie małżonków.

Bez polityki emerytalno-rentowej ukierunkowanej na łączenie życia rodzinnego z zawodowym ustawodawca nie tylko nie będzie mógł sprostać swojemu zobowiązaniu do wspierania równouprawnienia kobiet i mężczyzn, lecz będzie także przyczyniać się do trudnej sytuacji materialnej kobiet i ich ubóstwa w podeszłym wieku oraz sprzyjać niekorzystnym zmianom demograficznym.

*Prof. dr Frauke Brosius-Gersdorf, LL.M.  
Uniwersytet Leibniza w Hanowerze*

## ŹRÓDŁA:

- Berchtold J. [w:] *Kommentar zum Sozialrecht*, Knickrehm S., Kreikebohm R., Waltermann R. (Hrsg.), 2017.
- Breuers Ch. [w:] *juris PraxisKommentar BGB*, M. Herberger, M. Martinek, H. Rüßmann, S. Weth (Hrsg.), 2017.
- Brosius-Gersdorf F., *Demografischer Wandel und Familienförderung*, 2011.
- Brosius-Gersdorf F., *Ehe- und familienverfassungsrechtlicher Reformbedarf bei der Witwen- und Witwerrente in der gesetzlichen Rentenversicherung*, „Die Sozialgerichtsbarkeit” 2016.
- Ehler J., *Gender Pension Gap: Bilanzierung der Erwerbsverläufe von Frauen und Männern – Schließt sich der Gap?*, „Deutsche Rentenversicherung” 2013.
- *Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz)* vom 23.7.2014, Das Bundesgesetzblatt I.
- Gürtner K. [w:] *Kommentar zum Sozialversicherungsrecht*, Körner A., Leitherer S., Mutschler B. (Hrsg.), 93. EL März 2017, § 56 SGB VI.
- Jaenecke P., *Gesetzliche Grundlagen der Hinterbliebenenversorgung im europäischen Rechtsvergleich*, 2011.
- Keck E., Krickl T., Kruse W., *Die empirischen Auswirkungen der „Mütterrente”*, „Rentenversicherung aktuell” 2015, Heft 11/12.
- Kelle N., *Die zukünftige Rentensituation von Frauen in Ost- und Westdeutschland*, „Neue Zeitschrift für Familienrecht” 2015.
- Kemper J., *Absicherung von Erziehungsarbeit*, 2014, s. 219; Körner A., *op. cit.*, § 70 SGB VI
- F. Koch [w:] *SGB VI, Kommentar*, Kreikebohm R. (Hrsg.), 2017.
- Kreikebohm R., Jassat R. [w:] *BeckOK Sozialrecht*, Rolfs Ch., Giesen R., Kreikebohm R., Udsching P. (Hrsg.), 2017.

- Meickmann T., *Zuordnung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung insbesondere in Zeiten des Mutterschutzes*, „Neue Zeitschrift für Sozialrecht“ 2016, Heft 3.
- Ruland F., *Plädoyer für eine nachhaltige Rentenpolitik auch über 2030 hinaus*, „Neue Zeitschrift für Sozialrecht“ 2016.
- Ruland F., *Rentenversicherung und Familienlastenausgleich*, „Neue Zeitschrift für Sozialrecht“ 2016, Heft 10.
- Schulin S.B., Karuth G., *Lückenschließungskonzept oder Honorierungsmodell – Subsidiäre oder additive Anrechnung von Kindererziehungszeiten?*, „Neue Zeitschrift für Sozialrecht“ 1996, Heft 6.
- Stegmann M., Bieber U., *Alters- und Renteneinkommen von Witwen und Witvern in Deutschland: Ein Überblick über die Leistungen der GRV und empirische Ergebnisse*, „Deutsche Rentenversicherung“ 2012.
- Thüsing G., Pötters S., *Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie*, 2015.

---

## Compensating within retirement systems for periods outside of employment spent on bringing up children and caring for sick family members

The paper examines the impact of periods spent bringing up children and looking after sick family members on social security/retirement pensions and benefits within the German mainstream state retirement system (Gesetzliche Rentenversicherung, GRV) and draws attention to the need for reform. It shows that the retirement-social security system encourages women not to take up employment and consequently with the same results in their low pensions and poverty in old age. This is not merely a problem for retirement and social security policy but is also a manner at odds with constitutional law. The legislator should react – firstly, by removing from retirement-social security insurance those factors that affect women’s professional activeness, secondly, make it easier for men and women to combine family and professional life, and finally thirdly, to implement supportive changes within other systems of social insurance and within taxation law.

**Key words:** mainstream (state) retirement system, professional activeness, periods of insurance cover outside of employment, combination of family and professional life, periods of bringing up children