

Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe

Standpunkt

Fokus Zusatzversorgung: Plus-Minus-Rechnung aktuell

02.04.2015

Vorbemerkungen

Nach der Tarifeinigung für rund 800.000 Angestellte in den Ländern am 28.03.2015 ist klar: Die Tarifparteien haben sich wie erwartet (siehe unser Standpunkt „Rentenkürzung oder Beitragssteigerung“¹ vom 23.03.2015) gegen eine Leistungskürzung und für eine Beitragssteigerung entschieden.

Die TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) wollte bekanntlich auf Drängen der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) die künftigen Zusatzrenten der aktiv pflichtversicherten Angestellten in den Ländern kürzen. Dies lehnten die Gewerkschaften Verdi, GEW, GdP und dbb tarifunion rundweg ab. Sie wollten im Falle eines tatsächlichen Mehrbedarfs der VBL nur Beitragssteigerungen bei den Arbeitnehmern akzeptieren.

Die Lösung „**Beitragssteigerung statt Rentenkürzung**“ soll nun in diesem aktuellen Standpunkt anhand der Anlage 1 „Zusatzversorgung“² zur Tarifeinigung vom 28.03.2015 hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen auf die pflichtversicherten Arbeitnehmer in Form einer Plus-Minus-Rechnung näher beleuchtet werden.

Das **Plus** bezieht sich eindeutig auf das gleichbleibende Leistungsniveau in der Punkterente. Dem steht das **Minus** wegen der künftigen Steigerungen der Arbeitnehmer-Umlage bei der VBL West sowie der Arbeitnehmer-Umlage bei der VBL West gegenüber.

Die Aussage³ von dbb-Chef Klaus Dauderstädt vom 06.01.2014, wonach sich der Deutsche Beamtenbund wehren würde, „**wenn es jetzt darum gehen sollte, plötzlich – ich wiederhole: plötzlich und unerwartet – auftauchende VBL-Defizite durch Leistungskürzung oder Beitragserhöhung zu schließen**“, trifft somit nur für den ersten Teil zu. Die dbb tarifunion⁴ hat sich wie (Verdi, GdP)⁵ und GEW⁶ zwar erfolgreich gegen die Leistungskürzung gewehrt, musste ihren Widerstand gegen eine Beitrags- bzw. Umlagesteigerung jedoch aufgeben.

¹ http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Betrags-_statt_Leistungszusage.pdf

² http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2015/150328_tarifeinigung2015_zusatzversorgung.pdf

³ http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2014/140106_rede_dauderstaedt.pdf

⁴ http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2015/150328_flugblatt_zusatzversorgung2015_nr2.pdf

⁵ [http://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/flyer7/\\$file/flyer7.pdf](http://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/flyer7/$file/flyer7.pdf)

<http://bund-laender-nrw.verdi.de/++file++551c0fd6890e9b4d49000123/download/Flugblatt%20Zusatzversorgung%20TdL%2031%2003%202015%20neu.pdf>

⁶ http://gew.de/Viele_Fragen_zum_Tarifabschluss.html#Section57256

Ein „plötzlich und unerwartet auftauchendes VBL-Defizit“ wird von den Verfassern dieses Standpunktes zumindest für die umlagefinanzierte VBL West bestritten und ist angesichts der blendenden Zahlen im allgemeinen Teil des VBL-Geschäftsberichts 2013 vorläufig auch nicht in Sicht. Anders sieht das bei der kapitalgedeckten VBL-Zusatzrente in den neuen Bundesländern aus.

Plus: Keine Rentenkürzung, Leistungsniveau bleibt

Die gute Nachricht lautet: Es bleibt bei dem von den Tarifparteien am 13.11.2001 verabschiedeten Altersvorsorgeplan⁷, wo es unter Punkt 2.1 heißt: „Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v.H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde“. So steht es auch in der Präambel des Altersvorsorgetarifvertrages (ATV)⁸ vom 01.03.2002.

Nach der Tarifeinigung vom 28.03.2015 steht nunmehr fest: Die Rentenanwartschaften nach dem Punktemodell werden weiterhin nach §§ 7 bis 9 ATV berechnet. Dies galt bereits für die vergangenen 12 Jahre und 3 Monate (01.01.2002 bis 31.03.2015) und wird vermutlich nun auch für die künftigen 9 Jahre und 9 Monate (01.04.2015 bis 31.12.2024) gelten, da der noch zu ändernde Altersvorsorgetarifvertrag von den Ländern frühestens zum 31.12.2024 gekündigt werden kann. Damit wäre das Leistungsniveau für immerhin 24 Jahre gesichert.

Dass dies erreicht wurde, ist dem hartnäckigen Widerstand der Gewerkschaften gegen die Pläne der TdL zur Kürzung der Punkterente zu verdanken. Die immer wieder zu Recht vorgetragene Forderung „Hände weg von der Zusatzrente“ hat ihre Wirkung nicht verfehlt. Es bleibt also vorläufig bei der **beitragsorientierten Leistungszusage**, wie sie beispielsweise am 12.11.2012⁹ bei der Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK) in Köln, der viertgrößten Zusatzversorgungskasse mit rund 330.000 Pflichtversicherten, beschrieben wurde:

„Die Höhe der Betriebsrente aus der Zusatzversorgung ist tarifvertraglich garantiert. Es handelt sich um eine sogenannte beitragsorientierte Leistung, in der sich die Leistungen alleine aufgrund des Einkommens und Alters der/des jeweiligen Versicherten errechnen“

Noch deutlicher wurde am 25.10.2012¹⁰ die **Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden** (BVK) in München, mit rund 670.000 Pflichtversicherten nach der in Karlsruhe residierenden VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) die zweitgrößte Zusatzversorgungskasse, die wie folgt klarstellte:

„Betriebsrente aus der Zusatzversorgung ist garantiert

Die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung ist in ihrer Höhe tarifvertraglich garantiert. Weder die Höhe der Umlagen oder Beiträge noch die Entwicklung auf den Kapitalmärkten können die garantierten und erreichten Anwartschaften mindern....

⁷ <http://www.schiering.org/download/altersvorsorgeplan.pdf>

⁸ http://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/G_Zusatzversorgung_Entgeltumwandlung/01_ATV/ATV_idF_AeTV_Nr_6.pdf

⁹ <http://www.versicherungskassen.de/pages/news/print.php?id=249>

¹⁰ <http://portal.versicherungskammer.de/portal/page/portal/zkdbg/de/archiv/garantiert>

Das kann bei der Betriebsrente aus der Zusatzversorgung für den kommunalen, kirchlichen und caritativen Dienst nicht passieren. Die Leistungen, die sich aus tarifrechtlichen Regelungen ergeben, errechnen sich alleine aufgrund des Einkommens und Alters der/des jeweiligen Versicherten. Die Höhe der Umlagen oder Beiträge, die der Arbeitgeber an die Zusatzversorgungskasse zahlt, wie auch die Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt, haben keinen Einfluss auf die errechneten und erreichten Anwartschaften. So sind die vorhandenen Anwartschaften sicher und können auch bei negativen Kapitalmarktentwicklungen nicht vermindert werden.

Damit ist und bleibt die Zusatzversorgung im kommunalen, kirchlichen und caritativen Bereich ein äußerst wertvoller Bestandteil der Altersversorgung, mit dem sich andere Betriebsrenten sowohl in puncto Höhe der Leistungen als auch deren Sicherheit kaum vergleichen können“.

Demnach ist die Zusatzrente als sog. beitragsorientierte Leistungszusage also tarifvertraglich garantiert. Dies gilt nach dem vereinbarten Zusatztarifvertrag zum ATV vom 28.03.2015 weiterhin.

In der Anlage 1 zur erwähnten Tarifeinigung heißt es: *„Die Anpassungen erfolgen ausschließlich auf der Finanzierungsseite, die bisherigen und die zukünftigen Ansprüche (Startgutschriften, Anwartschaften aus dem Punktemodell, Anwartschaftsdynamik und Renten) bleiben unverändert (keine Verschlechterung, keine Verbesserung)“.*

Wie lange bleibt das Leistungsniveau unverändert?

Wie lange die zukünftigen Rentenansprüche tatsächlich unverändert bleiben werden, ist Auslegungssache. Die TdL erklärt lediglich: *„Länder und Gewerkschaften haben sich auf eine Lösung auf der Finanzierungsseite verständigt. Allerdings müssen auch die Beschäftigten stufenweise mehr Beiträge leisten“¹¹.*

GdP¹² und Verdi betonen gleichlautend, dass es *„keine Änderung der 2001 tarifvertraglichen Altersfaktoren“* geben wird und die *„übereinstimmend festgestellten Handlungsbedarfe ausschließlich auf der Finanzierungsseite gelöst werden“.*

dbb-Verhandlungsführer Willi Russ äußert sich wie folgt: *„Die Gewerkschaften haben für die Zukunftssicherung eine Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags akzeptiert. Einschnitte ins Leistungsrecht konnten verhindert werden“¹³.*

Nur die GEW nennt einen Termin, bis zu dem das Leistungsniveau nicht verändert wird: *„Dass wir die VBL-Leistungen für zehn Jahre festgeschrieben haben, ist ein echter Erfolg – trotz der Kröte steigender Arbeitnehmerbeiträge, und vergesst nicht, auch die Arbeitgeber zahlen mehr in die VBL ein als bisher“¹⁴.*

Die von der GEW genannten zehn Jahre beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2024. Es ist richtig, dass die Länder den geschlossenen Zusatztarifvertrag laut Anlage 1 zur Tarifeinigung frühestens zum 31.12.2024 kündigen können. Aus rechtlicher Sicht wäre aber ein Änderungsvertrag auch vor Ende 2024 möglich. Beispielsweise gibt es beim bisherigen Altersvorsorgetarifvertrag

¹¹ http://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/Pressemitteilungen_Mitte_/2015/PM_02_2015.pdf

¹² siehe Fußnote 5

¹³ <http://www.dbb.de/cache/teaserdetail/artikel/russ-einigung-jetzt-auf-landesbeamte-uebertragen.html>

¹⁴ siehe Fußnote 6

(ATV) vom 01.03.2002, der frühestens bis zum 31.12.2007 gekündigt werden konnte, bis heute insgesamt sechs Änderungsstarifverträge.

Der Änderungsvertrag Nr. 4 vom 22.06.2007 wurde beispielsweise noch vor Ende des Jahres 2007 beschlossen. Bereits am 12.03.2003 gab es bei Verdi Diskussionen um Änderungen des erst am 01.03.2002 verabschiedeten Altersvorsorgetarifvertrages.

Eine künftige Änderung hinsichtlich des bestehenden Leistungsniveaus und der Altersfaktorentabelle nach § 8 Abs. 3 ATV schon vor Ende 2024 ist daher zumindest möglich, wenn auch aus heutiger Sicht eher unwahrscheinlich. Insofern mag die Einschätzung bzw. Hoffnung der GEW, dass die VBL-Leistungen für zehn Jahre festgeschrieben wurden, letztlich aufgehen.

Kalkulationssicherheit bei unverändertem Leistungsniveau bis 2024

Die bisherigen und sehr wahrscheinlich auch die bis Ende 2024 noch anfallenden Anwartschaften sind also sicher. Diese **relative Sicherheit der Zusatzrente** über die nächsten rund zehn Jahre sollte nicht unterschätzt werden. Gerade die angesichts anhaltender Niedrigzinsphase ständig sinkenden sonstigen Rentenanwartschaften bei der betrieblichen oder privaten Altersvorsorge (zum Beispiel zusätzliche Betriebsrente aufgrund von freiwilligen Beiträgen über VBLextra oder PlusPunktRente bei kommunalen Zusatzversorgungskassen wie der BVK, Riester-Rente, Privatrente aus privater Rentenversicherung) verdeutlichen die Überlegenheit der Zusatzrente im öffentlichen Dienst.

Dass es laut Anlage 1 mittelfristig keine Ausschüttung von Bonuspunkten auf die Rentenanwartschaften bis zum 31.12.2001 (Startgutschriften) und die im Punktemodell ab 01.01.2002 erworbenen Anwartschaften (Punkterenten) mehr geben wird, ist nur ein kleiner Wermutstropfen und sicherlich zu verschmerzen. Auch in den vergangenen Jahren fielen die Bonuspunkte bereits aus und in den Jahren davor lagen sie bei mageren 0,25 % der erreichten Versorgungspunkte.

Was das wahrscheinlich bis Ende 2024 **stabile Leistungsniveau der Zusatzrente** im Vergleich zu anderen Renten tatsächlich bedeutet, lässt sich an zwei Beispielen mit einem monatlichen Bruttogehalt von 3.000 € (entspricht etwa der Endstufe in Entgeltgruppe E 8) verdeutlichen.

1. Beispiel: Jahrgang 1958 (geb. 31.12.1958) mit Rente ab 01.01.2025

Im Laufe von zehn Jahren (vom 01.01.2015 bis 31.12.2024) sammelt der heute 56-jährige pflichtversicherte Angestellte insgesamt 25,5 Versorgungspunkte an und erhält ab 2025 eine monatliche garantierte Zusatzrente von 102 € (= 25,5 Versorgungspunkte x 4 €) plus 1 % Rentensteigerung pro Jahr, sofern das monatliche Bruttogehalt konstant bei 3.000 € bleiben würde.

Um eine solche garantierte Zusatzrente von 102 € in der VBLklassik (Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst) auch in der **VBLextra (freiwillige Versicherung zum Beispiel über eine Entgeltumwandlung)** garantiert zu erreichen, müssten monatlich 206 € über zehn Jahre lang eingezahlt werden. Die Beitragssumme von 24.720 € (= 206 € x 12 Monate x 10 Jahre) würde erst nach 20 Jahren wieder über die garantierten Betriebsrenten zurückfließen. Der garantierte anfängliche Rentensatz liegt nur bei 4,95 % (= 102 x 1200 / 24.720).

Steigen die Gehälter jährlich um 2 % im Durchschnitt, liegt die anfängliche Zusatzrente bereits bei 113,60 €. Über eine Rentenlaufzeit von 20 Jahren ist unter Berücksichtigung der jährlichen Steigerung der Zusatzrente um 1 % eine Rentensumme von sogar rund 30.000 € zu erzielen.

2. Beispiel: Jahrgang 1965 (geb. 01.01.1965) mit Rente ab 1.1.2032

Sollte das Leistungsniveau der Punkterente auch im 7-Jahres-Zeitraum vom 01.01.2025 bis 01.01.2032 gleich bleiben, was eher unwahrscheinlich ist, könnte ein heute 50-jähriger Angestellter bei unverändertem Brutto Gehalt von 3.000 € mit einer Zusatzrente von monatlich 189,60 € rechnen. Davon wären 120 € wegen der für jüngere Versicherte höheren Altersfaktoren bis Ende 2024 garantiert. Nur die restlichen 69,60 € stehen unter dem Vorbehalt einer späteren Leistungskürzung.

Zum Vergleich:

Um eine gleich hohe garantierte Betriebsrente von 189,60 € durch Entgeltumwandlung über die VBLextra zu erreichen, müsste ein monatlicher Beitrag von 197,50 € über 17 Jahre eingezahlt werden. Bei einer Beitragssumme von 40.290 € (= 197,50 € x 12 Monate x 17 Jahre) würde es knapp 17 Jahre dauern, bis diese Summe über die laufenden Renten garantiert wieder eingespielt wird. Der anfängliche garantierte Rentensatz liegt immerhin bei 5,65 % (= 189,60 x 1200/40.290), da die eingezahlten Beiträge über einen längeren Zeitraum mit 1,75 % verzinst werden.

Hinweis:

Sämtliche Berechnungen erfolgten mit dem Betriebsrentenrechner (für die Zusatzversorgung der VBLklassik¹⁵) sowie dem Angebotsrechner (für die freiwillige Betriebsrente nach VBLextra¹⁶)

Minus: Umlagen und Beiträge für Arbeitnehmer steigen bei der VBL

Doch nun die schlechte Nachricht: Die am 28.03.2015 von den Tarifparteien beschlossenen Steigerungen der **Arbeitnehmer-Umlage in der umlagefinanzierten VBL West** (von zurzeit 1,41 % auf 1,61 % ab 01.07.2015, auf 1,71 % ab 01.07.2016 und 1,81 % ab 01.07.2017) und des **Arbeitnehmer-Beitrags in der kapitalgedeckten VBL Ost** (von zurzeit 2 % auf 2,75 % ab 01.07.2015, auf 3,5 % ab 01.07.2016 und 4,25 % ab 01.07.2017) fallen insbesondere für die Angestellten im Osten recht happig aus.

Zwar sollen die Arbeitgeber-Umlagen ebenfalls in drei Schritten steigen, und zwar in der VBL West von derzeit 6,45 % um insgesamt 0,4 Prozentpunkte auf dann 6,85 % ab 01.07.2017 und in der VBL Ost von derzeit 1 % um 2,25 Prozentpunkte auf 3,25 % ab 01.07.2017 (dazu kommt noch die Arbeitgeber-Umlage von 2 %). Allerdings erfolgt dies nur „entsprechend dem periodischen Bedarf“, ist also nicht von vornherein festgelegt.

Regelmäßige Überprüfungen der vereinbarten Finanzierungsregelungen im Hinblick auf die steigende Lebenserwartung und die Niedrigzinsphase sollen laut Anlage 1

¹⁵ <https://www.vbl.de/de?t=/klassik/index>

¹⁶ <https://www.vbl.de/de?t=/vblpa/index>

zur Tarifeinigung durch die Versicherungsmathematiker von AON Hewitt erfolgen. Dies wird die VBL sicherlich freuen, da der für die VBL tätige Aktuar Dr. Thurnes Geschäftsführer der AON Hewitt GmbH ist. Von einer Überprüfung durch andere Aktuare ist in Anlage 1 keine Rede mehr, obwohl Verdi und dbb tarifunion im Rahmen der Tarifgespräche zur Zusatzversorgung wiederholt auf die Beauftragung eines eigenen Aktuars hingewiesen hatten.

Die Umlage- und Beitragssteigerungen gelten zunächst einmal für alle Angestellten, die bei der VBL pflichtversichert sind und deren Gehalt nach TV-L (außer Hessen) berechnet wird. Dies sind laut Verdi nur rund 472.000 Pflichtversicherte. Für die Angestellten im Bund und in Hessen wird die VBL aber sicherlich gleichlautende Regelungen treffen, da TdL und Gewerkschaften in den entsprechenden VBL-Gremien (Vorstand und Verwaltungsrat) laut Anlage 1 zum Zusatztarifvertrag darauf drängen werden. Ob die anderen bei der VBL beteiligten Arbeitgeber (kommunale und sonstige Arbeitgeber) ähnlich verfahren werden, bleibt zumindest offen.

Die übrigen 21 Zusatzversorgungskassen (zum Beispiel BVK und RZVK) müssen die Finanzierungsregelungen laut Tarifeinigung nicht übernehmen. Sie können also andere Umlage- oder Beitragssteigerungen beschließen oder auch ganz darauf verzichten. Gebunden bleiben sie nur an das bisherige Leistungsniveau in der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst, das wahrscheinlich bis zum 31.12.2024 unverändert bleiben wird.

PlusMinus: Kosten-Nutzen-Vergleich bei VBL West und Ost

Ein Vergleich von Kosten (Arbeitnehmer-Umlage bzw. Arbeitnehmer-Beitrag) und Nutzen (künftige Rentenanwartschaften) ist momentan nur für Arbeitnehmer möglich, die bei der VBL pflichtversichert sind. Beim Vergleich von VBL West und Ost gibt es zwar keine Unterschiede hinsichtlich der Berechnung der zugesagten Rentenanwartschaften. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Angestellte im Westen auch noch die Arbeitgeber-Umlage von derzeit 6,45 % bzw. 6,85 % ab 01.07.2017 zumindest teilweise verbeitragen und versteuern müssen.

Der Einfachheit halber bezieht sich der folgende Kosten-Nutzen-Vergleich nur auf den 10-Jahres-Zeitraum von Anfang 2015 bis Ende 2024 und auf gleichbleibende monatliche Bruttogehälter (sog. Zusatzversorgungspflichtige Entgelte) von monatlich 3.000 €. Außerdem werden nur Bruttowerte miteinander verglichen. Ein Vergleich der Nettowerte wäre wegen der unterschiedlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für umlagefinanzierte und kapitalgedeckte Zusatzversorgungssysteme sowie der individuellen Steuersätze für Alleinstehende und Verheiratete außerordentlich zu kompliziert. Daher wird auf einen Vergleich von Nettobelastungen mit Netto-Zusatzrenten an dieser Stelle verzichtet.

1. Fall: Kosten-Nutzen-Vergleich für die VBL West

Die Arbeitnehmer-Umlagen machen bei einem monatlichen Bruttogehalt von 3.000 € insgesamt 6.012 € für 10 Jahre aus, wobei der durchschnittliche Umlagesatz bei 1,67 % pro Jahr liegt. Hinzu kommt noch die Verbeitragung der Arbeitgeber-Umlage durch die Arbeitnehmer. Falls diese Umlage von derzeit 6,45 % auf 6,85 % ab 01.07.2017 steigt und der Arbeitnehmer-Anteil bei den Sozialabgaben bei durchschnittlich 21 % (zurzeit sind es bis zu 20,5 %) liegt, summieren sich die zusätzlichen Beiträge zur

Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung auf 3.194 € im Laufe von 10 Jahren.

Steuern auf die Arbeitgeber-Umlage fallen zurzeit nur an, wenn das monatliche Bruttogehalt über 3.303 € liegt, was in diesem Beispiel nicht der Fall ist. Die gesamten Kosten (Arbeitnehmer-Umlage 6.012 € und anteilige Sozialabgaben auf die Arbeitgeber-Umlage 3.194 €) liegen bei 9.206 €. Bei Ende 1958 geborenen Pflichtversicherten beträgt die garantierte Zusatzrente bei monatlich 102 € (siehe obiges 1. Beispiel). Also liegt der jährliche Rentensatz trotz Zusatzbelastung noch bei attraktiven 11,8 % ($= 102 \times 1200 / 9.206$).

Andere Berechnungsbeispiele für höhere Bruttogehälter von 3.500 bis 7.000 € und für ein niedrigeres Bruttogehalt von 2.500 € sind der Tabelle am Ende dieses Standpunktes zu entnehmen. Die Zusatzbelastung für ledige Pflichtversicherte in der VBL West schwankt ab 01.07.2017 je nach Einkommen unter Berücksichtigung von zusätzlichen Sozialabgaben und Steuern auf die Arbeitgeber-Umlagen zwischen 2,6 und 3,9 %. Dabei ist zu beachten, dass die Pflichtversicherten mit einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von mehr als 3.303 € nicht nur die Zusatzbelastung durch höhere Sozialabgaben, sondern auch durch höhere Steuern schultern müssen.

Sofern die Arbeitgeber-Umlage um 0,4 Prozentpunkte steigt, erhöht sich auch die Steuer auf den zu versteuernden Teil dieser Umlage. Es klingt seltsam, ist aber wahr: Erhöht sich die Arbeitgeber-Umlage in der VBL West, werden auch die Pflichtversicherten am Westen mit einem Bruttogehalt von mehr als 3.303 € finanziell daran beteiligt.

Die VBL ist angesichts einer Zusatzbelastung von 3,4 % und mehr bei Pflichtversicherten ab einem Bruttogehalt von 4.000 € auf dem Weg zu einer **Zusatzbelastungskasse**. Von den exakt 3,37 % bei einem Bruttogehalt von 4.000 € entfallen demnächst 1,81 % auf die Arbeitnehmer-Umlage, 1,05 % auf die Verbeitragung und 0,51 % auf die Versteuerung der Arbeitgeber-Umlage.

Hinzu kommt der finanzielle Nachteil, dass die Arbeitnehmer-Umlage von 1,81 % ab 01.08.2017 - ähnlich wie der Arbeitnehmer-Beitrag zu Arbeitslosenversicherung von derzeit 1,5 % - voll beitrags- und steuerpflichtig ist und daher zu keiner Ersparnis bei Sozialabgaben und Steuern führt. Trotzdem wird später der volle Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von der Brutto-Zusatzrente abgezogen.

Mit dem Hineinwachsen in die nachgelagerte Besteuerung der Zusatzrente wird auch der bisher noch geltende niedrige steuerpflichtige Ertragsanteil von beispielsweise 18 % bei 65- oder 66-jährigen Neurentnern parallel zur laufenden Erhöhung des Steuerfreistellungsbetrages (von jetzt 2 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 3 % ab 2019 und 4 % ab 2025) deutlich ansteigen. Ab 2025 entstehende zusätzliche Rentenanwartschaften werden dann voll besteuert mit dem persönlichen Steuersatz.

Relativ hohe Belastungen von brutto 2,6 bis 3,9 % des Bruttogehalts in der Beschäftigungsphase gehen somit mit hohen Beitrags- und Steuerbelastungen in der Rentenphase einher. Diese Doppelbelastung gibt es nur bei der VBL-Zusatzrente West und in leicht abgeschwächter Form auch bei Betriebsrenten in der Privatwirtschaft.

2. Fall: Kosten-Nutzen-Vergleich für die VBL Ost

Angestellte in der VBL Ost müssen sogar insgesamt 11.565 € an Arbeitnehmer-Beiträgen im Laufe von 10 Jahren aufwenden, wenn sie ein gleich hohes Bruttogehalt von konstant 3.000 € pro Monat wie im Westen beziehen.

Bei einer gleich hohen monatlichen Zusatzrente von 102 € für den Jahrgang 1958 liegt der jährliche Rentensatz demnach bei 10,6 % ($= 102 \times 1200 / 11.565$) und damit rund einen Prozentpunkt niedriger im Vergleich zur VBL West.

Der auf stattliche 4,25 % ab 01.07.2017 steigende Beitragssatz führt darüber hinaus zu dem Problem, dass für zusätzliche freiwillige Beiträge bei der VBLextra in vielen Fällen nur noch wenig bis gar keine Luft mehr bleibt. Wer beispielsweise ab 01.07.2017 ein monatliches Bruttogehalt von 4.000 € erzielt, muss davon bereits einen Arbeitnehmer-Beitrag in Höhe von monatlich 170 € an die VBL zahlen.

Mit einem monatlichen Beitrag von 170 € bzw. 4,25 % von 4.000 € (entspricht in etwa der Endstufe in Entgeltgruppe E 10 beim TV-L) wird die VBL Ost auch für pflichtversicherte Angestellte im Osten zu einer Zusatzbelastungskasse. Für eine sozialabgaben- und steuerfreie betriebliche Altersvorsorge könnte dieser Pflichtversicherte aktuell nur maximal 242 € ($= 4 \% \text{ von } 6.050 \text{ €}$) verwenden. Also stünden ihm in diesem Fall nur 70 € monatlich für eine zusätzliche Entgeltumwandlung zur Verfügung, was nur eine karge zusätzliche Betriebsrente nach sich ziehen würde.

Spitzenverdiener ab Entgeltgruppe E 15Ü mit einem Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze von zurzeit 6.050 € in der gesetzlichen Rentenversicherung hätten ab 01.07.2017 dazu überhaupt keine Möglichkeit mehr, da der sozialabgaben- und steuerfreie Betrag durch den auf 4,25 % erhöhten Arbeitnehmer-Beitrag bereits mehr als verbraucht ist.

Nach § 3 Nr. 63 EStG sind bekanntlich nur maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze von Sozialabgaben und Steuern befreit. Warum man den Höchstbeitrag ab 01.07.2017 nicht bei 4 % gedeckelt, sondern noch um 0,25 Prozentpunkte überschritten hat, ist wenig verständlich.

Schlussbemerkungen

Falls Einschnitte bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst unvermeidbar sein sollten, sind diese aus Sicht der Arbeitnehmer grundsätzlich eher über Umlage- bzw. Beitragssteigerungen als über Leistungskürzungen zu verkraften.

Stabile Zusatzrenten bei steigenden Umlagen bzw. Beiträgen sind allemal besser als Rentenkürzungen bei konstanten Umlagen bzw. Beiträgen. Eine Kürzung der künftigen Zusatzrente würde auf Dauer und besonders stark wirken, wenn die tatsächliche Rentenbezugsdauer über 20 oder gar 25 Jahre hinausginge. Maßvolle Umlage- oder Beitragssteigerungen über einen begrenzten Zeitraum von beispielsweise 10 Jahren (bei Jahrgang 1958) oder evtl. sogar 17 Jahren (bei Jahrgang 1965) fallen im Vergleich zu Rentenkürzungen daher nicht so stark ins Gewicht.

Insofern ist die Tarifeinigung über die Zusatzversorgung zu begrüßen, auch wenn dabei insbesondere den bei der VBL Ost pflichtversicherten Angestellten eine

exorbitante Beitragssteigerung von 2 % um 2,25 Prozentpunkte bis auf 4,25 % innerhalb von nur zwei Jahren und drei Monaten zugemutet wird.

Sogar Jens Bullerjahn, TdL-Vorsitzender und Finanzminister in Sachsen-Anhalt, äußerte sich hinsichtlich der beschlossenen Beitragssteigerungen wie folgt¹⁷: „*Wir wissen, dass wir damit Beschäftigten und Arbeitgebern einiges abverlangen*“.

Die Alternative – Anwendung von § 84b VBLS n.F. zur Berechnung der gekürzten Punkterente – hätte für die Jahrgänge 1958 und 1965 aber zu einer drastischen Kürzung der künftigen Rentenanwartschaften um mehr als die Hälfte geführt (zum Beispiel von 102 € auf 48 € beim Jahrgang 1958). Grund: Der Rechnungszins wäre von durchschnittlich 4 % auf 1,75 % gefallen und die fernere Lebenserwartung nach der modifizierten VBL-spezifischen Sterbetafel VBL 2010 P berechnet worden statt wie bisher nach der Heubeck-Richttafel von 1998.

Laut der vom VBL-Verwaltungsrat bereits am 14.04.2014 beschlossenen 19. Änderung der VBL-Satzung bezieht sich die Berechnung der Versorgungspunkte und künftigen Rentenleistungen nach § 84b VBLS n.F. nur auf den kapitalgedeckten Teil der Zusatzversorgung in der VBL Ost. Die darüber hinausgehenden tarif- und arbeitsvertraglich zugesagten Versorgungspunkte und Rentenleistungen werden aus zusätzlichen Umlagen finanziert. Die VBL Ost ist ab 01.01.2015 somit nicht mehr vollständig kapitalgedeckt, sondern von der Finanzierungsseite her eine Mischung aus Kapitaldeckung und Umlagefinanzierung.

Wiernsheim und Erkrath, 02.04.2015

Dr. Friedmar Fischer

Werner Siepe

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:

http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Fokus_Zusatzversorgung_PlusMinus.pdf)

¹⁷ siehe Fußnote 11

Tabelle: Zusatzbelastung für Angestellte in der VBL West ab 01.07.2017

zvE*	soE**	ZB 1***	stE****	ZB 2*****	ZB in €*****	GB in %
2.500 €	2.596,71 €	20,31 €	2.500 €	----	20,31 €	2,62 %
3.000 €	3.130,96 €	27,50 €	3.000 €	----	27,50 €	2,73 %
3.500 €	3.665,21 €	34,70 €	3.526,72 €	8,18 €	42,88 €	3,04 %
4.000 €	4.199,46 €	41,89 €	4.060,97 €	20,40 €	62,29 €	3,37 %
5.000 €	5.267,96 €	29,48 €	5.129,47 €	53,89 €	83,37 €	3,47 %
6.000 €	6.336,46 €	37,01 €	6.197,97 €	87,73 €	124,74 €	3,89 %
7.000 €	7.404,96 €	-----	7.266,47 €	118,07 €	118,07 €	3,50 %

- *) zvE = zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (monatliches Bruttogehalt)
- *) soE = sozialversicherungspflichtiges Entgelt
= zvE + 6,85 % des zvE für Arbeitgeber-Umlage - Pauschbetrag 74,54 €
- ***) ZB 1 = Zusatzbelastung durch Sozialabgaben auf Arbeitgeber-Umlage
(ca. 21 % bei zvE bis 4.125 €, ca. 11 % bei zvE über 4.125 € und bis 6.050 €, 0 % bei zvE nach Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze von 6.050 €)
- ****) stE = steuerpflichtiges Entgelt = zvE + 6,85 % des zvE für Arbeitgeber-Umlage
- Pauschbetrag 92,03 € - Steuerfreistellungsbetrag 121 € (= 2 % von 6.050 €)
- *****) ZB 2 = Zusatzbelastung durch Steuern auf Arbeitgeber-Umlage
(31 bis 44,3 % Lohnsteuer inkl. Soli in Steuerklasse I für zvE ab 3.500 € laut aktueller Lohnsteuertabelle 2015)
- *****) GB in € = gesamte Belastung in €, also Arbeitnehmer-Umlage 1,81 % des zvE + ZB 1 + ZB 2
GB in % = gesamte Belastung (1,81 % des zvE + ZB 1 + ZB 2) in Prozent des zvE