

Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe

Standpunkt

14.11.2015

Leistungsniveau der Zusatzversorgung im Rückblick

Der Veröffentlichungszeitpunkt für diesen Standpunkt ist nicht zufällig gewählt:

Am **13.11.2001** (also vor 14 Jahren) verständigten sich die Tarifparteien im Altersvorsorgetarifvertrag auf eine Reform der Zusatzversorgung im Öffentlichen Dienst.

Am **14.11.2007** (also vor 8 Jahren) erklärte der IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs die Festlegung der bisher erfolgten Startgutschriften für Rentenferne wegen eines Verstoßes gegen den Gleichheitssatz laut Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz für unverbindlich und forderte die Tarifparteien zu einer Neuregelung auf.

Am **14.11.2008** (also vor 7 Jahren) ging www.startgutschriften-arge.de ins Netz.

Es ist daher Zeit für einen Rückblick auf 14 Jahre Punkterente (von Anfang 2002 bis Ende 2015) bzw. auf 40 Jahre Zusatzversorgung (vom 01.01.1976 bis 31.12.2015).

1 Zahlen, Daten und Fakten zur Zusatzversorgung

Laut Pressemitteilung¹ des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) vom 14.01.2015 ist die Anzahl der aktiven Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung (bAV) bis Ende 2013 auf 20,1 Millionen gestiegen. **20 Millionen Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung** und eine Steigerung um mehr als 30 Prozent seit 2001, verkündet stolz das BMAS unter Berufung auf den am 13.01.2015 veröffentlichten Forschungsbericht² „*Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2013*“ von TNS Infratest, der am 24.11.2014 erstellt wurde.

Wer den Forschungsbericht aber genau liest und nachrechnet, kommt zu völlig anderen Zahlen und Schlüssen. Rechnet man die Mehrfachanwartschaften (zum Beispiel aktiv Versicherte in der Direktversicherung und der Pensionskasse) aus den rund 20 Mio. heraus, kommt man auf nur **17,8 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Betriebsrentenansprüchen**.

Das sind zwar rechnerisch rund 60 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer von über 30 Millionen. Diese auch vom BMAS erwähnten Zahlen täuschen jedoch hinweg über den wahren Verbreitungsgrad der betrieblichen

¹ <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/verbreitung-betriebliche-altersversorgung.html>

² http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f449-1.pdf?__blob=publicationFile

Altersversorgung (bAV) im engeren Sinne, worunter typischerweise die bAV in der *Privatwirtschaft* verstanden wird.

Die **5,3 Mio. sozialversicherungspflichtigen Angestellten im öffentlichen Dienst** sind in den 17,8 Mio. aktiven Anwartschaften laut TNS Infratest bereits enthalten!

Im Gegensatz zur bAV handelt es sich aber bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) um eine Pflichtversicherung, der sich kein Beschäftigter entziehen kann.

Also gibt es nach Abzug der 5,3 Mio. Arbeitnehmer in der ZÖD tatsächlich nur 12,5 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit aktiven Anwartschaften auf eine Betriebsrente. Diese 12,5 Mio. machen aber nur rund 50 % der 24,7 Mio. sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft (ohne Angestellte im öffentlichen Dienst) aus. Also hat tatsächlich nur jeder zweite in Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung.

Die **Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD)** unterscheidet sich in drei entscheidenden Punkten von der betrieblichen Altersversorgung (bAV) i.e.S. in der Privatwirtschaft und ist daher von der bAV in der Privatwirtschaft abzugrenzen:

- ganz bzw. teilweise öffentlich finanziertes Alterssicherungssystem (siehe § 154 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI und Kapitel A des Alterssicherungsberichts der Bundesregierung von 2012)
- **Pflichtversicherung** für Angestellte im öffentlichen Dienst (also nicht nur Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung wie in der Privatwirtschaft, von der bisher lediglich die Hälfte der Arbeitnehmer in Betrieben Gebrauch gemacht hat)
- **Umlagefinanzierung für 1,5 Mio. Pflichtversicherte bei der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) im Tarifgebiet West** und bei größeren kommunalen Zusatzversorgungskassen im Westen.

Laut **VBL-Geschäftsbericht 2013**³ gab es zum 31.12.2013 allein dort **1,85 Mio. aktiv Pflichtversicherte** (1,5 Mio. um Tarifgebiet West und 0,35 Mio. im Tarifgebiet Ost). Bei den **16 kommunalen Zusatzversorgungskassen** sind **2,32 Mio.** Angestellte aktiv pflichtversichert und bei den **5 kirchlichen Zusatzversorgungskassen** insgesamt **0,97 Mio.**

Laut **Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA)**, zu der sich alle kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen zusammengeschlossen haben, gibt es dort aktuell rund 3,4 Mio. aktiv Pflichtversicherte. Zusammen mit den 1,85 Mio. Pflichtversicherten bei der VBL gibt es somit tatsächlich 5,25 oder aufgerundet 5,3 Millionen Rentenanwartschaften auf die Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes.

Da sich die Zusatzversorgung für immerhin 5,3 Mio. Angestellte im öffentlichen und kirchlichen Dienst (abgekürzt ZÖD) in zwei ganz wesentlichen Punkten (Pflichtversicherung und zumeist noch Umlagefinanzierung im Westen) von der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der Privatwirtschaft unterscheidet, hinkt

³ <https://www.vbl.de/de/app/media/resource/i40uy1vg.deliver>

regelmäßig ein Vergleich der Zusatzrenten mit den Betriebsrenten in der Privatwirtschaft.

Viel besser ist es, die umlagefinanzierte Zusatzversorgung (z.B. für 1,5 Mio. Pflichtversicherte und 1 Mio. Zusatzrentner in der VBL West) mit der ebenfalls umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung zu vergleichen.

Im folgenden Standpunkt geht es daher um die **Effektivität der umlagefinanzierten Zusatzversorgung im Vergleich zur gesetzlichen Rentenversicherung**, und zwar gemessen am Verhältnis von Rentenquote zu Umlage- und Beitragssatz. Alle Berechnungen beziehen sich auf die umlagefinanzierte VBL-Zusatzrente West.

2 Zusatzrente und gesetzliche Rente im Vergleich

Um diesen Vergleich von umlagefinanzierter VBL-Zusatzrente und gesetzlicher Rente nicht nur allgemein und pauschal vorzunehmen, erfolgt ein **Rückblick auf 40 Jahre** anhand des folgenden realistischen **Musterfalls**.

Geboren 01.09.1950

Eintritt in den öffentlichen Dienst am 01.01.1976

verheiratet oder alleinstehend am 31.12.2001

Rentenbeginn mit Erreichen der Regelaltersgrenze am 01.01.2016

monatliches Bruttoendgehalt in 2015:

2.500 € (Geringverdiener, vergleichbar mit E 4, Endstufe, in TV-L)

3.750 € (Durchschnittsverdiener, vergleichbar mit E 9, Endstufe, in TV-L)

oder 5.000 € (Höherverdiener, vergleichbar mit E 13, Endstufe, in TV-L)

Die Angabe des Familienstandes zum Ende des Jahres 2001 ist notwendig, da die Höhe der Rentenanwartschaften zum 31.12.2001 (sog. Startgutschriften) nach der Reform der Zusatzversorgung vom 14.11.2001 auch ganz wesentlich davon abhängt, ob der Pflichtversicherte Ende 2001 verheiratet oder alleinstehend war.

Bei den folgenden Berechnungen zur gesetzlichen Rente und Zusatzrente **im Rückblick auf 40 Pflichtversicherungsjahre im öffentlichen Dienst** (1.1.1976 bis 31.12.2015) wurde der Einfachheit davon ausgegangen, dass sich die Entgelte für Angestellte im öffentlichen Dienst genau so entwickelt haben wie die Entgelte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer.

Das monatliche **Durchschnittsentgelt in der gesetzlichen Rentenversicherung** lag beispielsweise bei 994 € in 1976. In den ersten 12 Jahren stieg es um durchschnittlich 4,35 % bis auf 1.657 € in 1988. Bei einem durchschnittlichen Rentenanstieg von 2,73 % pro Jahr lag das Durchschnittsentgelt nach 13 Jahren Ende 2001 bei 2.353 €. In den 14 Jahren von Ende 2001 bis 2015 legten die Durchschnittsentgelte nur um 1,55 % pro Jahr zu. Das vorläufige Durchschnittsentgelt in 2015 liegt bei monatlich 2.916,58 €.

Der Durchschnittsverdiener im Musterfall mit monatlich 3.750 € hat also rund 29 % mehr, der Geringverdiener mit 2.500 € knapp 14 % weniger und der Höherverdiener mit 5.000 € gut 71 % mehr im Vergleich zum Durchschnittsentgelt von 2.916,58 €. Aus dem Durchschnittsentgelt von 2.352,58 € in 2001 wurden entsprechende gesamtversorgungsfähige Entgelte von 3.024,38 € (Durchschnittsverdiener im

Modellfall), 2.106,56 € (Geringverdiener) und 4.033,11 € (Höherverdiener) errechnet, um die Höhe der Rentenanwartschaften zum 31.12.2001 (Startgutschriften) zu ermitteln.

Im Modellfall erfolgt **kein Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift**, obwohl der Versicherte nach einer längeren Ausbildung erst mit 25 Jahren und 4 Monaten in den öffentlichen Dienst eingetreten ist. Begründung laut Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften vom 30.05.2011: Der neu berechnete Versorgungssatz (Unverfallbarkeitsfaktor minus 7,5 Prozentpunkte) liegt mit 57,91 % noch unter dem alten Versorgungssatz von 58,5 %, so dass es bei der bisherigen Startgutschrift verbleibt.

Je nach Höhe des Bruttoendgehalts (Gering-, Durchschnitts- oder Höherverdiener) und Familienstand zum 31.12.2001 (verheiratet oder alleinstehend) errechnen sich die folgenden gesetzlichen Renten und Zusatzrenten. Dabei wurden auch **Bonuspunkte** von jeweils 0,25 % der in den Jahren 2005 bis 2011 erreichten Rentenanwartschaften mit einem pauschalen Satz von 1,75 % auf Startgutschriften (bis Ende 2001) und Punkterente (ab 2002 bis 2015) berücksichtigt.

2.1 Geringverdiener mit 2.500 € Bruttoendgehalt

GRV-Rente:	1.000 €
VBL-Zusatzrente:	401 € (am 31.12.2001 verheiratet mit 286 € Startgutschrift) bzw. 309 € („ alleinstehend „ 194 € „)
Rentenquote GRV:	25 € (= 1.000 € : 40 Jahre) = 1 % p.a. von 2.500 € Bruttogehalt
„ VBL:	10,02 € bzw. 7,73 € = 0,40 % bzw. 0,31 % p.a. von 2.500 €

2.2 Durchschnittsverdiener mit 3.750 € Bruttoendgehalt

GRV-Rente:	1.500 €
VBL-Zusatzrente:	464 € (am 31.12.2001 verheiratet mit 291 € Startgutschrift) bzw. 389 € („ alleinstehend „ 216 € „)
Rentenquote GRV:	37,50 € (= 1.500 € : 40 Jahre) = 1 % p.a. von 3.750 €
„ VBL:	11,60 € bzw. 9,72 € = 0,31 % bzw. 0,26 % p.a. von 3.750 €

2.3 Höherverdiener mit 5.000 € Bruttoendgehalt

GRV-Rente:	2.000 €
VBL-Zusatzrente:	684 € (am 31.12.2001 verheiratet mit 454 € Startgutschrift) bzw. 518 € („ alleinstehend „ 288 € „)
Rentenquote GRV:	50 € (= 2.000 € : 40 Jahre) = 1 % p.a. von 5.000 € Bruttogehalt
„ VBL:	17,10 € bzw. 12,95 € = 0,34 % bzw. 0,26 % p.a. von 5.000 €

Fazit zu 2.1 bis 2.3:

Die durchschnittliche Rentenquote bei der VBL-Zusatzrente liegt zwischen **0,40 % p.a.** (Geringverdiener, Ende 2001 verheiratet) bzw. **0,26 % p.a.** (Durchschnitts- oder Höherverdiener, Ende 2001 alleinstehend).

Wegen der vom gesamtversorgungsfähigen Entgelt in 2001 und insbesondere auch vom Familienstand abhängigen Höhe der Startgutschrift sind die genannten Rentenquoten in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes notwendigerweise verzerrt und schwanken relativ stark, wie die Spanne zwischen 0,4 % und 0,26 % p.a. bzw. zwischen insgesamt 16 % und 10,4 % des Bruttoendgehalts bei 40 Pflichtversicherungsjahren zeigt.

Da jeder vierte ehemals Pflichtversicherte am 31.12.2001 alleinstehend war, können gemittelte Rentenquoten von 0,38 % p.a. für Geringverdiener, 0,30 % p.a. für Durchschnittsverdiener und 0,32 % p.a. für Höherverdiener ermittelt werden. Der Durchschnitt aus diesen drei Rentenquoten macht dann 0,33 % p.a. aus.

Diese **durchschnittliche Rentenquote von 0,33 % p.a.** im Rückblick auf 40 Pflichtversicherungsjahre weicht von den nach der Reform der Zusatzversorgung am 13.11.2001 erstrebten 0,4 % p.a. bzw. 16 % insgesamt um ein Sechstel nach unten ab. Ziel der Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst war es, das vorherige Leistungsniveau von rund 0,5 % p.a. um ein Fünftel auf 0,4 % p.a. zu verringern. Mit der Verringerung um ein Drittel auf 0,33 % p.a. für den Jahrgang 1950 wurde dieses Ziel mehr als erreicht.

Ausblick auf das Leistungsniveau bei der ab 2002 geltenden Punkterente

Bei jedem Rückblick auf Versicherungsverläufe für vor dem 01.01.2002 in den öffentlichen Dienst eingetretene Angestellte müssen auch die bis Ende 2001 erreichten Rentenanwartschaften (Startgutschriften) berücksichtigt werden, die je nach Verdiensthöhe und Familienstand zum 31.12.2001 höchst unterschiedlich ausfallen können.

Diese erheblichen Schwankungen treten mangels Startgutschriften nicht auf, wenn man den **01.01.2002 als Eintrittsalter in den öffentlichen Dienst** zugrunde legt. In diesem Fall ist die Zusatzrente identisch mit der ab 2002 geltenden Punkterente, deren Höhe vom jeweiligen Familienstand unabhängig ist.

Im **Ausblick auf 40 Pflichtversicherungsjahre** (01.01.2002 bis 31.12.2041) sind nun je nach Höhe der jährlichen Entgeltsteigerung Rentenquoten zwischen 0,29 % p.a. (bei 3 % Entgeltsteigerung pro Jahr) und 0,38 % p.a. (bei 1,5 % Entgeltsteigerung pro Jahr) erzielbar, wie sich aus der folgenden Tabelle ergibt.

Tabelle 1: Punkterente in Prozent des Endgehalts pro Jahr

Pflichtversicherungs-jahre	Entgeltsteigerung 1,5 % pro Jahr	Entgeltsteigerung 2 % pro Jahr	Entgeltsteigerung 2,5 % pro Jahr	Entgeltsteigerung 3 % pro Jahr
50 Jahre	0,42 %	0,37 %	0,32 %	0,29 %
45 Jahre	0,40 %	0,36 %	0,32 %	0,28 %
40 Jahre	0,38 %	0,35 %	0,31 %	0,29 %
35 Jahre	0,37 %	0,34 %	0,31 %	0,29 %
30 Jahre	0,36 %	0,33 %	0,31 %	0,29 %
25 Jahre	0,36 %	0,34 %	0,32 %	0,30 %

Zumindest für die vergangenen 14 Jahre von Anfang 2002 bis Ende 2015 war eine jährliche Lohnsteigerung von nur durchschnittlich 1,5 % typisch. Für die Jahre ab 2015 rechnen Optimisten mit einem Plus von durchschnittlich 3 % pro Jahr.

Daher könnte die jährliche Rentenquote im Ausblick auf 40 Pflichtversicherungsjahre, von denen noch 26 Jahre bevorstehen, im Durchschnitt ebenfalls bei **0,33 % pro Jahr** als Mittel von 0,38 % bis 0,29 % (siehe gefettete Zeile in der Tabelle) liegen, und dies völlig unabhängig vom jeweiligen Familienstand.

Der Höchstsatz von 0,42 % p.a. wird bei 50 Pflichtversicherungsjahren (Anfang 2002 bis Ende 2051) und einer durchschnittlichen Entgeltsteigerung von 1,5 % pro Jahr erreicht, was angesichts der hohen Anzahl von Pflichtversicherungsjahren und der relativ geringen jährlichen Steigerung der Gehälter unrealistisch ist.

Ebenso unrealistisch dürften die nur 0,28 % p.a. bei 45 Pflichtversicherungsjahren und durchschnittlich 3 % Gehaltsplus pro Jahr sein. Schließlich lag die Gehaltsteigerung in den ersten 14 Jahren von Anfang 2002 bis Ende 2015 nur bei durchschnittlich 1,5 % pro Jahr. Demnach müssten die Entgelte in den verbleibenden 31 Jahren noch deutlich mehr als 3 % pro Jahr steigen.

Sämtliche Berechnungen laut Tabelle 1 unterstellen, dass sich das **Leistungsniveau der Punkterente** nicht ändert. Zumindest bis Ende 2024 soll dieses Leistungsniveau nach der Tarifeinigung vom 28.3.2015 unverändert bleiben. Eine Senkung des Leistungsniveaus für die Jahre ab 2025 ist aber absehbar.

3 Effizienzvergleich Zusatzrente und gesetzliche Rente

Die Effizienz der umlagefinanzierten VBL-Zusatzrente im Vergleich zur gesetzlichen Rente kann sehr gut über das Verhältnis von Rentenquote zu Umlage- bzw. Beitragssatz beim Rückblick auf 40 Jahre (1.1.1976 bis 31.12.2015) ermittelt werden. Dies soll im Folgenden getrennt nach gesetzlicher Rentenversicherung und umlagefinanzierter Zusatzversorgung bei der VBL West erfolgen.

3.1 Gesetzliche Rentenversicherung

monatliches Durchschnittsentgelt in 2015:	2.916,58 €
gesetzliche Rente für 40 Jahre mit Durchschnittsentgelt:	1.168,40 €
(Berechnung: 40 Entgeltpunkte x aktueller Rentenwert 29,21 € ab 1.7.2015)	
Bruttorentenquote in der gesetzlichen Rentenversicherung	40 %
(Berechnung: $1.168,40 \times 100 / 2.916,58 = 40,06 \%$, abgerundet auf 40 %)	
Beitragssätze in 1976 bis 2016 insgesamt:	757,1 %
durchschnittlicher Beitragssatz = $757,1 : 40$ Jahre =	18,93 %
Effizienz der gesetzlichen Rente	
= Bruttorentenquote : durchschnittlicher Beitragssatz = $40 : 18,93$ =	2,11

Fazit:

Die Bruttorentenquote macht beim Rückblick auf 40 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung also das 2,11 - fache des durchschnittlichen Beitragssatzes aus. Würde man den aktuellen Beitragssatz von 18,7 % zugrunde legen, läge die Effizienz mit dem 2,14 - fachen der Bruttorentenquote etwas höher.

3.2 Umlagefinanzierte Zusatzversorgung bei der VBL West

Bei 40 Pflichtversicherungsjahren (01.01.1976 – 31.12.2015) liegt die Bruttorentenquote in der umlagefinanzierten Zusatzversorgung bei durchschnittlich 0,33 % p.a. oder insgesamt **13,2 %**.

Umlagesätze in 1976 bis 2016 bei der VBL insgesamt: 230,88 %
 durchschnittlicher Umlagesatz = $230,88 : 40 \text{ Jahre} =$ **5,77 %**

Effizienz der umlagefinanzierten VBL-Zusatzrente West
 = Bruttorentenquote : durchschnittlicher Umlagesatz = $13,2 : 5,77 =$ **2,29**

Fazit:

Die Bruttorentenquote macht beim Rückblick auf 40 Jahre in der umlagefinanzierten Zusatzversorgung der VBL West das 2,29 - fache des durchschnittlichen Umlagesatzes aus. Sofern man jedoch den aktuellen Umlagesatz von 8,96 % ansetzt, kommt nur das 1,47 - fache der Bruttorentenquote von insgesamt 13,2 % heraus.

3.3 Effizienzvergleich von Zusatzrente und gesetzlicher Rente

Im Hinblick auf den höheren Faktor 2,29 bei der Zusatzrente im Vergleich zum Faktor 2,11 bei der gesetzlichen Rente scheint die umlagefinanzierte Zusatzversorgung effizienter zu sein. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die gesetzliche Rentenversicherung zum Beispiel auch Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten vergibt und zudem Rehabilitationsleistungen erbringt.

Ein völlig anderes Bild ergibt sich, wenn man die aktuellen Beitrags- und Umlagesätze zugrunde legt. Dann ist die gesetzliche Rente mit einem Faktor von 2,14 deutlich effizienter als die umlagefinanzierte Zusatzversorgung mit einem Faktor von nur 1,47.

Hinzu kommt, dass die Effizienz der umlagefinanzierten VBL-Zusatzrente West bei am 31.12.2001 alleinstehenden Pflichtversicherten im Vergleich zur gesetzlichen Rente deutlich niedriger liegt. Bei einer durchschnittlichen Bruttorentenquote von 11,2 % (= 0,28 % p.a. x 40 Jahre) errechnet sich lediglich das 2,04 - fache des durchschnittlichen Umlagesatzes. Bei am 31.12.2001 alleinstehenden Durchschnitts- und Höherverdienern mit einer Bruttorentenquote von 10,4 % (= 0,26 % p.a. x 40 Jahre) sinkt der Faktor sogar auf 1,80.

Zudem macht der **Umlagesatz** in 2015 bereits 8,96 % aus und wird bis 2017 auf 9,16 % steigen (= Arbeitgeber-Umlage 6,45 % plus Arbeitnehmer-Umlage 1,61 %).

Anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung, wo der aktuelle Beitragssatz von 18,7 % sogar unter dem durchschnittlichen Beitragssatz von 18,93 % für die vergangenen 40 Jahre liegt, weicht der aktuelle Umlagesatz in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes von 8,96 % ganz erheblich nach unten vom durchschnittlichen Umlagesatz in Höhe von nur 5,77 % ab.

Dies liegt insbesondere an dem niedrigen Umlagesatz von nur 4 %, wie er vom 1.1.1976 (Eintritt in den öffentlichen Dienst beim Modellfall) bis Ende 1989 galt, also immerhin über die ersten 14 Pflichtversicherungsjahre. Auch in der Zeit vom 1.1.1990 bis zum 30.6.1998 ging der Umlagesatz nicht über 4,8 % hinaus. Diese zu niedrigen Umlagesätze in der Vergangenheit waren einer der Gründe, warum es zur Reform der Zusatzversorgung am 13.11.2001 und damit zur Systemumstellung sowie der Kürzung des Leistungsniveaus kam.

4 Vergleich mit bifunktionaler gesetzlicher Rente

In diesem Kapitel sollen die Ergebnisse aus zwei getrennten Alterssicherungssystemen (gesetzliche Rentenversicherung für die Grundversorgung und Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst) mit einem fiktiven Alterssicherungssystem verglichen werden, in dem Grund- und Zusatzversorgung vereinigt sind. Es handelt sich dabei also um ein **bifunktionales Alterssicherungssystem**, das die 1. und 2. Säule der Altersversorgung zugleich umfassen soll.

Beamtenversorgung und **berufsständische Versorgung** für Freiberufler stellen solche bifunktionale Alterssicherungssysteme dar. Wenig bekannt ist, dass auch die Altersversorgung der Bergleute durch die **knappschaftliche Rentenversicherung** bifunktional ausgestaltet ist.

Die gesetzliche Rentenversicherung im weiteren Sinne teilt sich auf in die allgemeine Rentenversicherung (nur Grundversorgung bzw. 1. Säule) und die knappschaftliche Rentenversicherung (Grund- und Zusatzversorgung, also 1. und 2. Säule).

Eine fiktive, **bifunktionale gesetzliche Rente** für Angestellte im öffentlichen Dienst ohne eigenständige Zusatzversorgung könnte sich anlehnen an die knappschaftliche Rentenversicherung. Dort zahlen die Arbeitnehmer den halben Beitragssatz (aktuell 9,35 %) wie in der allgemeinen Rentenversicherung. Die Arbeitgeber müssen jedoch zum halben Satz von 9,35 % noch einen zusätzlichen Beitrag von einem Drittel des Gesamtbeitragssatzes in der allgemeinen Rentenversicherung (also $18,7 \% : 3 = 6,23 \%$) schultern. Der Gesamtbeitragssatz in der knappschaftlichen Rentenversicherung liegt somit um ein Drittel über demjenigen in der allgemeinen Rentenversicherung, aktuell also bei 24,93 %.

Ehemalige Bergleute erhalten als Rentner dann auch ein Drittel mehr im Vergleich zu Rentnern in der übrigen Privatwirtschaft. Der Rentenartfaktor in der knappschaftlichen Rentenversicherung macht somit das 1,33 - fache des Rentenartfaktors 1,0 in der allgemeinen Rentenversicherung aus.

Würde man rein fiktiv dieses System der bifunktionalen gesetzlichen Rente auf die Versorgung der Angestellten im öffentlichen Dienst übertragen, läge die Bruttorentenquote insgesamt bei 53,2 % (= 40 % für 40 Jahre x 1,33) oder 1,33 % p.a. Von den 1,33 % des Bruttoendgehalts pro Jahr entfielen 1 % p.a. auf die

gesetzliche Rente in der 1. Säule der allgemeinen Rentenversicherung und 0,33 % p.a. auf die zusätzliche Absicherung.

Das Leistungsniveau bei dieser bifunktionalen gesetzliche Rente läge somit – rechnerisch rein zufällig – so hoch wie die Summe aus 1 % p.a. für die gesetzliche Rente in der allgemeinen Rentenversicherung und durchschnittlich 0,33 % p.a. für die umlagefinanzierte VBL-Zusatzrente West.

Angestellte im öffentlichen Dienst hätten bei einer „bifunktionalen besonderen Rentenversicherung“ jedoch einige Vorteile. Sie müssten keine Arbeitnehmer-Umlage zahlen (aktuell 1,51 % des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts) und die Arbeitgeber-Umlage nicht zusätzlich verbeitragen und versteuern.

Auch in der Rentenphase stünden sie sich besser. Die volle Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung würde entfallen, da die Deutsche Rentenversicherung einen Zuschuss von 7,3 % der gesetzlichen Rente gewährt. Nur im steuerlichen Bereich würden sie einen finanziellen Nachteil haben, da die bisherige Zusatzrente zurzeit noch nicht voll besteuert wird, sondern nur mit dem Ertragsanteil.

Die Arbeitgeber hätten eher Nachteile. Der zusätzliche Beitragssatz von zurzeit 6,23 % läge zwar zurzeit knapp unter dem Umlagesatz von 6,45 % bei der VBL West. Allerdings soll der Gesamtbeitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung von zurzeit 18,7 % stufenweise bis auf 22 % ab 2031 steigen. Dies würde bedeuten, dass der zusätzliche Beitragssatz in einer bifunktionalen besonderen Rentenversicherung auf 7,33 % (= 22 % : 3) steigen müsste.

Wie gesagt: Die „bifunktionale besondere Rentenversicherung“ für Angestellte im öffentlichen Dienst ist eine reine Fiktion. Sie diene in diesem Kapitel nur als Vergleichsmaßstab von gesetzlicher Rente und VBL-Zusatzrente einerseits und bifunktionaler gesetzlicher Rente andererseits.

Schlussbemerkungen

Man kann es drehen, wie man will, ob Rückblick auf 40 Jahre Zusatzversorgung von 1976 bis 2015 oder Ausblick auf 40 Jahre von 2002 bis 2041: Das Leistungsniveau in der Zusatzversorgung liegt bei durchschnittlich 0,33 % des Bruttoendgehalts pro Jahr bzw. bei insgesamt 13,2 % für 40 Pflichtversicherungsjahre.

Auf eine gesetzliche Rente von zurzeit 1 % des Bruttoendgehalts bzw. insgesamt 40 % nach 40 Pflichtversicherungsjahren kommt ein Drittel für die Zusatzrente hinzu. Die lange und teilweise auch noch heute verbreitete Meinung, dass die Zusatzrente die Hälfte der gesetzlichen Rente ausmache, ist falsch. In bestimmten Fällen von am 31.12.2001 alleinstehenden Pflichtversicherten macht die Zusatzrente sogar nur ein Viertel der gesetzlichen Rente aus.

Eher zufällig liegt die Bergarbeiter-Rente, die als bifunktionale gesetzliche Rente eine Zusatzrente mit einschließt, in der knappschaftlichen Rentenversicherung beim 1,33 - fachen der gesetzlichen Rente in der allgemeinen Rentenversicherung. Insofern eignet sich diese Knappschaftsrente für Vergleichszwecke recht gut.

Um Missverständnisse zu vermeiden: Die Verfasser dieses Standpunktes fordern keineswegs den Wegfall der Zusatzrente des öffentlichen Dienstes und ihren Ersatz durch eine bifunktionale gesetzliche Rente. Sie nehmen die bifunktional ausgestaltete knappschaftliche Rentenversicherung nur als Vergleichsmaßstab, um das Leistungsniveau in der bisherigen Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes damit besser zu vergleichen.

Bei diesem Vergleich fällt auf, dass die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes aus Sicht der Pflichtversicherten und späteren Zusatzrentner drei finanzielle Benachteiligungen aufweist: Zahlung einer Arbeitnehmer-Umlage, zusätzliche Verbeitragung und Versteuerung der Arbeitgeber-Umlage und volle Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der Rentenphase.

Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst sollte nicht nur das Leistungsniveau bis 2024 sichern, wie dies die Tarifparteien am 28.03.2015 vereinbart haben. Auch die Entlastung in der Beitrags- und Rentenphase sollte demnächst auf der Agenda stehen. Wenn schon das moderate Steigen der Arbeitnehmer-Umlage auf bis zu 1,71 % des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab 1.7.2017 nicht zu verhindern ist, so müssten doch zumindest die Verbeitragung und Versteuerung der Arbeitgeber-Umlage sowie die volle Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der Rentenphase auf den Prüfstand.

Zudem sollte rechtzeitig darauf hingewirkt werden, dass das Leistungsniveau für die ab 2002 geltende Punkterente auch über das Jahr 2024 hinaus erhalten bleibt.

Wiernsheim und Erkrath, 14.11.2015

Dr. Friedmar Fischer

Werner Siepe

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:

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