

Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe

Studie

Die Zukunft der Betriebsrente im öffentlichen Dienst

© Friedmar Fischer, 75446 Wiernsheim; Werner Siepe, 40699 Erkrath
November 2012

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, vorbehalten. Dieser Bericht darf in keiner Form – auch nicht auszugsweise – ohne schriftliche Genehmigung der beiden Verfasser reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Zusammenfassung	5
1. Alterssicherung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst	7
1.1. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst als Pflichtversicherte in zwei Systemen	7
1.2. Arbeitgeber im öffentlichen und kirchlichen Dienst als Beteiligte	12
1.3. Zusatzversorgungskassen (VBL, kommunale und kirchliche ZVK)	12
1.4. Finanzierung und Rentenleistungen in der Pflichtversicherung	13
1.5. Neue Betriebsrente im öffentlichen Dienst ab 2002 (Punkterente)	13
1.6. Künftige Kürzung der Betriebs- bzw. Punkterente in der Pflichtversicherung	14
1.7. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst als freiwillig Versicherte	15
2. Höhe der Betriebsrenten im öffentlichen Dienst	20
2.1. Garantierte und mögliche Renten in der freiwilligen Versicherung	20
2.1.1. Bisherige Garantierenten bei Altverträgen bis 31.12.2011	20
2.1.2. Neue Garantierenten bei Neuverträgen ab 1.1.2012	22
2.1.3. Garantierte Altersrenten im Vergleich bei Alt- und Neuverträgen	24
2.1.4. Garantierte Kombirenten im Vergleich bei Alt- und Neuverträgen	25
2.1.5. Mögliche Altersrenten bei Neuverträgen ab 1.1.2012	27
2.2. Punkterente in der Pflichtversicherung	28
2.2.1. Bisherige Punkterente ab 2002	28
2.2.2. Künftige Punkterente	32
2.2.3. Bisherige und künftige Punkterente im Vergleich	34
3. Umlagefinanzierte Betriebsrente in der Pflichtversicherung	36
3.1. Umlagefinanzierung statt Kapitaldeckung im Tarifgebiet West	36
3.2. Leistungsniveau der Zusatzrente im Vergleich zur gesetzlichen Rente	36
3.3. Rendite der Punkterente im Vergleich zur Rendite der gesetzlichen Rente	39
3.4. Beiträge und Steuern in der Rentenphase	43
3.5. Arbeitnehmerbelastung in der Beitragsphase	44
3.6. Kürzungsfaktoren Rechnungszins und Biometrie	47
3.7. Umlagefinanzierte Zusatzrente im Vergleich zur Beamtenpension	50
Schlussbemerkungen	51
Anhang	52

Vorwort

Zum Inhalt der Studie

Die Betriebsrente bzw. Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) weist im Vergleich zur Betriebsrente in der Privatwirtschaft bzw. zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) einige markante Besonderheiten auf. Zum einen gibt es eine obligatorische Pflichtversicherung für alle Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Darüber hinaus wird den aktiv Pflichtversicherten eine rein arbeitnehmerfinanzierte freiwillige Versicherung in Form der Entgeltumwandlung oder der betrieblichen Riester-Rente über die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) oder eine kommunale bzw. kirchliche Zusatzversorgungskasse angeboten. Über die Grundzüge der Alterssicherung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gibt das 1. Kapitel der Studie Auskunft.

Aus Sicht der im öffentlichen Dienst pflichtversicherten und freiwillig versicherten Arbeitnehmer steht die zu erwartende Höhe der Betriebsrente im Vordergrund (siehe 2. Kapitel der Studie). Bei Neuabschlüssen ab Anfang 2012 in der freiwilligen Versicherung sind die Garantierenten drastisch gesunken, da neben der frühzeitigen Einführung des Unisex-Tarifbeschlusses auch der Rechnungszins auf 1,75 % gesenkt sowie eine neue Sterbetafel mit einer sehr viel höheren Lebenserwartung zugrunde gelegt wurde.

Eine ähnlich drastische Senkung der sog. Punkterente in der Pflichtversicherung steht unmittelbar bevor. Unter Berufung auf „Rechnungszins“ und „Biometrie“ soll das Leistungsniveau für neu entstehende Rentenanwartschaften sinken, obwohl die Pflichtversicherung zumindest bei der VBL im Tarifgebiet West weiterhin umlagefinanziert ist. In der ebenfalls umlagefinanzierten gesetzlichen Rente spielt der Rechnungszins indes überhaupt keine Rolle und die Biometrie wird nur über die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze berücksichtigt.

Im 3. Kapitel der Studie wird daher die umlagefinanzierte Zusatzrente im öffentlichen Dienst mit der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente unter den Gesichtspunkten Leistungsniveau und Rendite verglichen. Es wird aus ökonomisch-finanzmathematischer Sicht nachgewiesen, dass das Leistungsniveau in der Zusatzrente stärker sinkt als bei der gesetzlichen Rente und dass die Rendite der seit 2002 neu eingeführten Punkterente in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes in allen Fällen unter der Rendite der gesetzlichen Rente liegt.

Zu den Autoren

Beide Autoren der Studie – Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe – sind Mathematiker und haben sich seit mehreren Jahren auf Rententhemen, insbesondere die Zusatzrente im öffentlichen Dienst, spezialisiert. Beide Autoren veröffentlichen jeweils zu Anfang eines Jahres einen aktuellen Zusatzversorgungsbericht über die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) für das Tarifgebiet West. Das von beiden Autoren verfasste Buch „Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst“ ist Mitte 2011 in der Schriftenreihe beim dbb verlag erschienen. Bereits Mitte August 2011 verfassten Fischer und Siepe das Gutachten **„Die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht“** im Auftrag des VSZ (Verein zur Sicherung der Zusatzversorgungsrente e.V.).

Mitte November 2012 wurde die 84-seitige Dokumentation **„80 Jahre VBL – Zahlen, Daten und Fakten von 1970 bis 2050“** im Internet veröffentlicht. Zum gleichen Zeitpunkt erschien die 100-seitige Studie **„Systemfehler und Rechtsfragen zur Neuregelung der Startgutschriften für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst“**.

Dr. Friedmar Fischer, Jahrgang 1947, war jahrzehntelang an einer großen Forschungseinrichtung in der Nähe von Karlsruhe tätig und ist seit März 2012 im Ruhestand. Er war knapp 40 Jahre in der VBL pflichtversichert und bezieht als Rentner neben der gesetzlichen Rente eine Zusatzrente von der VBL. Fischer ist auch Betreiber der Homepage www.startgutschriften-arge.de, auf der vorrangig die speziellen Probleme im Zusammenhang mit der Berechnung der Rentenanwartschaften bis Ende 2011 (sog. Startgutschriften) behandelt werden.

Werner Siepe, Jahrgang 1942, war bis zu seiner Pensionierung als Dozent für Mathematik und Volkswirtschaft in Düsseldorf tätig. Er war mehr als 40 Jahre im Beamtenverhältnis und ist seit August 2007 Ruhegehaltsempfänger bzw. Pensionär. Siepe ist auch Autor von Fachbüchern zu Immobilien, Geldanlage und Altersvorsorge. Im dbb verlag sind seine Ratgeber „Finanziell sicher in Pension“ und „Finanziell sicher in Rente“ erschienen.

Wiernsheim und Erkrath, 16.11.2012

Dr. Friedmar Fischer

Werner Siepe

Zusammenfassung

1. Pflichtversicherung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst sind in zwei Alterssicherungssystemen pflichtversichert, und zwar sowohl in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) als auch in der **Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (ZÖD)**. Gesetzliche Rente und Zusatzrente zusammen sollen den Lebensstandard im Ruhestand sichern.

Da aber das Leistungsniveau in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes noch stärker gekürzt als in der gesetzlichen Rentenversicherung, sinkt die Nettogesamtrente insbesondere für jüngere Geburtsjahrgänge auf unter 60 % des letzten Nettogehalts. Damit wird der Abstand zur Nettopension von Beamten immer größer. Die in etwa gleich hohe Versorgung von Beamten und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst ist spätestens seit 2002 kein Ziel mehr bei Politikern und Tarifparteien.

2. Freiwillige Versicherung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Seit 2002 gibt es auch für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst die Möglichkeit, über eine Entgeltumwandlung und/oder eine betriebliche Riester-Rente zusätzlich vorzusorgen über ihre zuständige Zusatzversorgungskasse. Die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) als die mit Abstand größte Zusatzversorgungskasse beansprucht dabei ein rechtlich umstrittenes Monopol und lässt keine offizielle Ausschreibung bei Verträgen zur Entgeltumwandlung zu.

Für Neuverträge ab 2012 hat die VBL die **Garantierenten in der freiwilligen Versicherung drastisch gesenkt** durch eine Kombination von drei Maßnahmen – Senkung des Garantiezinses von vorher 2,75 % auf nunmehr 1,75 %, Ersatz der Heubeck-Richtwerttabelle von 1998 durch eine spezielle VBL-Generationentafel 2010 und Einführung des Unisex-Tarifs. Die Garantierenten sind für jüngere Jahrgänge im Vergleich zu bis Ende 2011 abgeschlossenen Altverträgen um bis zur Hälfte gesunken.

3. Kürzung der Punkterente in der Pflichtversicherung

Bereits ab 2002 wurde das Leistungsniveau in der Pflichtversicherung bzw. Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes um rund 20 % gesenkt gegenüber dem bis Ende 2001 geltenden Gesamtversorgungssystem. Die am 13.11.2001 von den Tarifparteien im Altersvorsorgeplan verabschiedete Reform der Zusatzversorgung bezweckte neben dem Ersatz des von Steuerklasse und gesetzlicher Rente abhängigen Nettogesamtversorgungssystems durch das von diesen externen Faktoren unabhängigen Punktesystem auch die **generelle Senkung des Leistungsniveaus**.

Seit 2007 existieren auf Seiten der Arbeitgeber sowie der Zusatzversorgungskassen Pläne zur weiteren Senkung des Leistungsniveaus in der ab 2002 geltenden Punkterente. Ein Tarifgespräch im Dezember 2012 soll unter dem Deckmantel „Rechnungszins“ und „Biometrie“ auch das Leistungsniveau in der umlagefinanzierten Pflichtversicherung im Tarifgebiet West weiter nach unten drücken, obwohl insbesondere der Rechnungszins in einem umlagefinanzierten Altersicherungssystem überhaupt nichts zu suchen hat. Das Leistungsniveau wird voraussichtlich nochmals um rund 20 % sinken, wovon wiederum die jüngeren Jahrgänge besonders betroffen wären. Der seit 2002 begonnene systematische **„Aufbau der Unterversorgung“** setzt sich somit ungehindert fort.

In gar nicht seltenen Fällen wird das Leistungsniveau der umlagefinanzierten Zusatzrente gegenüber dem bis Ende 2002 geltenden Nettogesamtversorgungssystem glatt halbiert. Diese **Halbierung der Zusatzrente** ist von den Tarifparteien (BMI, TdL und VKA auf Arbeitgeberseite sowie Verdi, GEW und dbb tarifunion auf Gewerkschaftsseite) offensichtlich auch gewollt und kein Zufall.

4. Zusatzbelastung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

In der umlagefinanzierten und nicht kapitalgedeckten Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes müssen die Arbeitnehmer auch einen Teil der Arbeitgeber-Umlage von beispielsweise 6,45 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts versteuern und dafür Beiträge zur Sozialversicherung zahlen. Die Arbeitnehmer-Umlage ist darüber hinaus voll beitrags- und steuerpflichtig.

Da außerdem in der Leistungsphase der volle Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf die Zusatzrente zu zahlen ist und ein wachsender Anteil der Zusatzrente auch zu versteuern ist, entwickelt sich die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes immer mehr zur **„Zusatzbelastungskasse“**.

5. Sinkende Rendite der umlagefinanzierten Zusatzrente

Die **Rendite der Punkterente** bei einem Umlagesatz von 7,86 % liegt in allen Fällen deutlich unter der Rendite der gesetzlichen Rente (bei Jahrgang 1947 z.B. bei nur rund 1,1 % gegenüber 3,5 % in der gesetzlichen Rentenversicherung). Dabei wurde die Berechnungsmethode der Deutschen Rentenversicherung zur Ermittlung der sog. internen Rendite zugrunde gelegt.

Sofern es zur Kürzung der Punkterente kommt, werden jüngere Jahrgänge im Durchschnitt bis zu einem Prozentpunkt an Rendite einbüßen gegenüber der bisherigen Punkterente. Beispiel: nur noch 0,9 % Rendite (statt vorher 1,6 %) bei Jahrgang 1965, nur noch 1,2 % (statt vorher 2,0 %) bei Jahrgang 1975 und lediglich 1,5 % (statt vorher 2,3 %) bei Jahrgang 1985. Die Rendite der Punkterente fällt damit sogar unter den aktuellen Garantiezins von 1,75 % in der privaten Rentenversicherung.