

Stellungnahme der VBL für die „Kommission Verlässlicher Generationenvertrag“

Die VBL im Überblick

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist die größte deutsche Zusatzversorgungskasse für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Seit über 85 Jahren sind wir ein verlässlicher Partner für die betriebliche Altersversorgung.

Unsere Aufgabe ist es, den Beschäftigten unserer beteiligten Arbeitgeber eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu leisten. Dies ermöglichen wir im Rahmen einer privatrechtlichen Versicherung (§ 2 Abs. 1 VBL-Satzung). Wer als tariflich Beschäftigte oder Beschäftigter im öffentlichen Dienst bei einem der rund 5.300 bei der VBL beteiligten Arbeitgeber zu arbeiten beginnt und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, wird in der VBLklassik angemeldet. Mehr als 4,6 Millionen Versicherte profitieren dadurch von der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL. Diese tarifvertraglich geregelte Pflichtversicherung ist die Basisversicherung für eine lebenslange Betriebsrente. Die Leistungen der VBL werden zusätzlich zu den Leistungen aus der Grundversorgung – in der Regel der gesetzlichen Rente – erbracht. Die arbeitsrechtlichen Grundlagen sind in den Versorgungstarifverträgen des öffentlichen Dienstes geregelt.

Durch den Altersvorsorgeplan 2001 sowie den Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 1. März 2002 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes das Zusatzversorgungsrecht grundlegend umgestaltet. Die Zusatzversorgung basiert nun auf einem Versorgungspunktemodell. Die nach dem Versorgungspunktemodell ermittelte Betriebsrente erhalten die Versicherten zusätzlich zu ihrer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Versicherten erwerben jährlich Versorgungspunkte als Rentenbausteine, die bei Eintritt des Versicherungsfalles in eine monatliche Rente umgerechnet werden. Die Höhe der jährlichen Versorgungspunkte hängt im Wesentlichen von der Höhe des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts und vom Alter der oder des Versicherten ab.

Neben der Pflichtversicherung haben unsere Versicherten die Möglichkeit, durch eigene Beiträge ihren Lebensstandard im Alter noch besser abzusichern und eine zusätzliche kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Die freiwillige Versicherung ist wie die Pflichtversicherung nach dem Versorgungspunktemodell aufgebaut. Dabei besteht die Möglichkeit sowohl die Riester-Förderung als auch die Entgeltumwandlung als staatliche Förderung zu nutzen. Die Grundlage für die Entgeltumwandlung haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes in den Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung vereinbart.

Zur Finanzierung der Rentenleistungen wendet die VBL sowohl das Abschnittdeckungsverfahren als auch das Kapitaldeckungsverfahren an. In der Pflichtversicherung der VBL bestehen sowohl kapitalgedeckte als auch umlagefinanzierte Abrechnungsverbände. Die freiwillige Versicherung ist vollständig kapitalgedeckt.

Fragestellungen der „Kommission Verlässlicher Generationenvertrag“

- Was verstehen Sie unter Leistungsgerechtigkeit, Generationengerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit eines Alterssicherungssystems sowie einem angemessenen Lebensstandard? Wie quantifizieren Sie diese Parameter?

- Wie schätzen Sie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die zukünftige Alterssicherung ein?

- Welche Gewichtung sollen in Ihren Augen die einzelnen Säulen im System der Alterssicherung haben?

- Welche Personengruppen sollen besonders betrachtet werden und warum?

- Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor, um das Alterssicherungssystem langfristig generationengerecht auszugestalten?

1. Was verstehen Sie unter Leistungsgerechtigkeit, Generationengerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit eines Alterssicherungssystems sowie einem angemessenen Lebensstandard? Wie quantifizieren Sie diese Parameter?

In der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erfolgt die Definition und die Ausgestaltung der Postulate Leistungsgerechtigkeit, Generationengerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit durch die Tarifvertragspartner. Auf diese Art und Weise wird ein gerechter Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den Arbeitgeberinteressen hergestellt. Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen notwendig werdende Reformen werden durch die Tarifvertragspartner angegangen.

Leistungsgerechtigkeit

Leistungsgerechtigkeit sehen wir als verwirklicht an, wenn die Höhe einer zu zahlenden Rente sich nach den getätigten Aufwendungen in der Ansparphase bemisst. Dieser Grundsatz ist in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes vollständig umgesetzt. Nach dem Versorgungspunktemodell ist die Höhe der Leistungen abhängig vom Alter während der Versicherungszeit, der Höhe des Entgelts und der Versicherungsdauer. Durch den Bezug zum jeweiligen Entgelt berücksichtigt die Leistungsformel damit die Karriereentwicklung der Versicherten. Für denjenigen, für den mehr in das System eingezahlt wurde und der länger im System verbleibt, werden auch höhere Ansprüche generiert.

Bedarfsgerechtigkeit

Das frühere Gesamtversorgungssystem, das zum 1. Januar 2002 durch das Versorgungspunktemodell abgelöst wurde, war am Grundsatz der **Bedarfsgerechtigkeit** ausgerichtet. Unter bestimmten Voraussetzungen wurde die gesetzliche Rente auf eine Mindestgesamtversorgung angehoben, unabhängig von den aufgebrachtten Leistungen. Da diese Vorgehensweise jedoch vielfach als „ungerecht“ empfunden wurde, hat man sich dazu entschieden diese Regelung nicht in das Versorgungspunktemodell zu übernehmen. Der Konflikt zwischen Bedarfsgerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit wurde unter diesem Aspekt zugunsten der Leistungsgerechtigkeit aufgelöst. In der Zusatzversorgung sind jedoch auch weiterhin soziale, bedarfsgerechte Elemente integriert. Zusätzliche Anwartschaften, die solidarisch finanziert sind, werden beispielsweise bei Erwerbsminderung, sowie während Mutterschutz und Elternzeit erworben.

Generationengerechtigkeit

Die **Generationengerechtigkeit** eines Alterssicherungssystems impliziert den gerechten Ausgleich zwischen Jung und Alt bei der Tragung der Lasten und der Verwirklichung von Chancen. Es gilt zu gewährleisten, dass die Belastungen nicht einseitig auf zukünftige Generationen abgewälzt werden. Das heißt, dass das Verhältnis von Leistungen zu Aufwendungen sich über mehrere Generationen konstant halten soll. In der Zusatzversorgung wird Generationengerechtigkeit sichergestellt, indem die Finanzierung auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist.

Angemessener Lebensstandard und Quantifizierung

Mit Blick auf die Alterssicherung kann als Zielwert für einen **angemessenen Lebensstandard** das bisherige während des Erwerbslebens erzielte Einkommensniveau einen Anhaltspunkt liefern. Um ei-

nen solchen Lebensstandard im Alter zu sichern, ist die Einbeziehung aller drei Säulen der Altersversorgung notwendig. Im Bereich des öffentlichen Diensts leistet die obligatorische Zusatzversorgung einen wichtigen Beitrag zur Gewährleistung eines angemessenen Lebensstandards.

Betrachtet man den Standard-Rentner der Deutschen Rentenversicherung („Eckrentner“) mit einer Zusatzversorgung bei der VBL stellt seine VBL-Betriebsrente einen Anteil von 26 Prozent an seinen gesamten Rentenbezügen dar. Für die Berechnung der Standard-Rente werden als Entgelt das jeweilige Durchschnittsentgelts aller Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung und 45 Beitragsjahren zugrunde gelegt. Bei einem Rentenbeginn am 1. Januar 2018 betrug die Standard-Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung 1.396 Euro. Die Standard-Betriebsrente der VBL, die auf der Basis der Durchschnittsentgelte der gesetzlichen Rentenversicherung nach 45 Beitragsjahren auf der Grundlage des Versorgungspunktemodells ermittelt wurde, betrug bei einem Rentenbeginn am 1. Januar 2018 489 Euro.

„Eckrente“ (Standard-Rente) nach 45 Beitragsjahren ermittelt auf der Grundlage des Versorgungspunktemodells auf Basis der Durchschnittsentgelte der gesetzlichen Rentenversicherung	Rentenbeginn: 01.01.2018	Anteil an den Rentenbezügen insgesamt
DRV-Rente	1.396 Euro	74 %
VBL-Betriebsrente	489 Euro	26 %
Rentenbezüge insgesamt	1.885 Euro	100 %

Im Jahr 2017 erhielten rund 1,3 Millionen Rentnerinnen und Rentner eine Betriebsrente aus ihrer Pflichtversicherung bei der VBL. Bei einer Pflichtversicherungszeit von 30 bis unter 40 Jahren betrug die durchschnittliche Monatsrente wegen Alters 514 Euro. Bei einer Pflichtversicherungszeit von 20 bis unter 30 Jahren ergab sich eine durchschnittliche Monatsrente von 422 Euro.

Betriebsrenten der VBL wegen Alters aus aktiver Pflichtversicherung mit einer Pflichtversicherungszeit von	Durchschnittliche Monatsrente Stand: 31.12.2017
unter 10 Jahren	93 Euro
10 bis unter 20 Jahre	255 Euro
20 bis unter 30 Jahre	422 Euro
30 bis unter 40 Jahre	514 Euro
über 40 Jahre	509 Euro

2. Wie schätzen Sie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die zukünftige Alterssicherung ein?

Für die umlagefinanzierten Alterssicherungssysteme ist der wesentliche Faktor für die zukünftige Entwicklung die demographische Entwicklung und das Verhältnis von Erwerbstätigen und Rentnern. Kapitalgedeckte Systeme sind in besonderem Maße abhängig von der Zinsentwicklung an den Kapitalmärkten und biometrischen Faktoren. Die nachhaltige Finanzierung ist angesichts der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowohl für umlagefinanzierte als auch für kapitalgedeckte Alterssicherungssysteme eine Herausforderung.

Die VBL arbeitet mit allen Finanzierungsmodellen. Im Bereich der Pflichtversicherung gibt es sowohl kapitalgedeckte als auch umlagefinanzierte Abrechnungsverbände. Die freiwillige Versicherung ist vollständig kapitalgedeckt finanziert. Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bietet ein gutes Beispiel dafür, dass ein einheitliches Leistungsniveau über unterschiedliche Finanzierungsmodelle auch nachhaltig durchgeführt werden kann. Die grundsätzliche Arbeitgeberfinanzierung und die tarifvertraglich vereinbarte Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen zu einer nachhaltigen Finanzierbarkeit der Zusatzversorgung. Die Sozialpartner bekennen sich zur gemeinsamen Verantwortung für die Zusatzversorgung auf hohem Niveau.

3. Welche Gewichtung sollen in Ihren Augen die einzelnen Säulen im System der Alterssicherung haben?

Die gesetzliche Rentenversicherung sollte weiterhin die tragende Säule für die Absicherung im Alter sein. Ungeachtet der Frage der Finanzierung sollte die Alterssicherung für Personen mit Brüchen in der Erwerbsbiografie im Fokus der ersten Säule bleiben. Es stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob über die erste Säule auch eine Bedarfsabsicherung, zum Beispiel in Form einer Grund- oder Sockelrente der richtige Weg sein könnte.

Die betriebliche Altersversorgung bietet nach wie vor ein hohes Potenzial dafür, einen wesentlichen Beitrag für die Alterssicherung zu leisten. Vor allem bei einer flächendeckenden Verbreitung ist die zweite Säule ein wichtiger Baustein für die Alterssicherung.

Die tarifvertraglich geregelte Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist ein hervorragendes Beispiel für eine flächendeckende Absicherung. Durch die Pflichtversicherung werden alle Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes mit einem sehr guten Leistungsniveau zusätzlich abgesichert. Die Zusatzversorgung zeigt, dass sich die zweite Säule auch nicht auf rein leistungsbezogene Elemente beschränken muss. Die Absicherung eines großen Kollektivs bietet auch die Chance in der zweiten Säule solidarische Elemente zu berücksichtigen. Die Zusatzversorgung sieht beispielsweise für Zeiten der Kindererziehung und des Mutterschutzes sowie bei Erwerbsminderung zusätzliche Leistungsbau- steine als „soziale Komponente“ vor.

Zusätzlich sollte jedoch auch weiterhin eine ergänzende Vorsorge forciert werden. Diese kann aber auch – wie in der Zusatzversorgung – über eine freiwillige Vorsorge in der zweiten Säule geschehen. Unterschiede zwischen der zweiten und der dritten Säule im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung und die steuerliche Förderung bei einer Eigenvorsorge der Versicherten sollten vollständig abgebaut werden. Die unterschiedliche Behandlung in der Leistungsphase ist für die Versicherten nicht nachvollziehbar und auch nicht sachlich gerechtfertigt. Aufgrund des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sind seit Anfang des Jahres betriebliche Riester-Renten beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Dadurch ist die Ungleichbehandlung im Vergleich zu privaten Riester-Verträgen abgebaut worden. Das Problem der sozialversicherungsrechtlichen Verbeitragung der Aufwendungen in der Anwartschaftsphase und der erneuten Verbeitragung in der Rentenphase wurde durch die Neuerung jedoch lediglich entschärft, aber noch nicht beseitigt. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

4. Welche Personengruppen sollen besonders betrachtet werden und warum?

Heutzutage sind Erwerbsbiografien zunehmend mehrdimensional und unstetig. Erziehungsbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit Unterbrechung wegen Erwerbslosigkeit, Phasen mit fehlender Absicherung, aber auch Teilzeitbeschäftigung wirken sich nach wie vor negativ auf die spätere Alterssicherung aus. Besonderer Fokus sollte daher auf Personen mit gebrochenen Erwerbsbiografien gelegt werden.

Für Geringverdiener besteht ebenfalls Handlungsbedarf, wenngleich hier mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits Anreize für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung geschaffen worden sind. Durch den neuen bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG soll der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung auch bei Personen mit geringeren Einkommen erhöht werden, indem der Arbeitgeber durch eine staatliche Förderung dazu motiviert, zusätzliche Mittel für die betriebliche Altersversorgung seiner Arbeitnehmer aufzubringen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Situation anders. Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bietet bereits eine flächendeckende zusätzliche Absicherung.

5. Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor, um das Alterssicherungssystem langfristig generationengerecht auszugestalten?

Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat sich die tarifvertraglich verankerte Zusatzversorgung bewährt. Das gilt vor allem auch für die Ausgestaltung als Pflichtversicherung. Die Zusage und das grundsätzliche Niveau sind Ergebnis von Verhandlungen der Sozialpartner. Die Interessen der jüngeren und älteren Generation werden von den Sozialpartnern ausgewogen berücksichtigt. Das Ziel ist dabei die Finanzierung nachhaltig zu sichern und ein hohes Leistungsniveau zu gewährleisten.

Die Rahmenbedingungen, insbesondere für die zweite Säule sollten weiter verbessert werden. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden gute Ansätze bereits auf den Weg gebracht. Die Anreize zur betrieblichen Altersversorgung sollten jedoch weiter ausgebaut werden.

Als wichtig erachten wir auch die Reduzierung der Komplexität der betrieblichen Altersversorgung, vor allem für die freiwillige ergänzende Vorsorge. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Fördermöglichkeiten sollten vereinheitlicht und vereinfacht werden.