

Projektarbeit

Die Altersvorsorge in der Bundesrepublik Deutschland -Rente-

14.10.2003

Klasse: A- 055

© Michael Rassek

Inhaltsverzeichnis

<u>Historie</u>	3
<u>Altersvorsorge - worauf sollte man achten ?</u>	4
<u>Risikoabsicherung</u>	5
<u>Sicherheit</u>	6
<u>Rentabilität</u>	6
<u>Überblick über das deutsche Alterssicherungssystem</u>	9
<u>Die Säulen der Alterssicherung</u>	9
<u>Die Bedeutung der einzelnen Systeme der Alterssicherung</u>	10
<u>Finanzierungsverfahren der Alterssicherung</u>	12
<u>Die Einkommenssituation des Einzelnen im Alter (nicht immer mehrere Säulen)</u>	13
<u>Ausblick: Was ist morgen? Die Zukunft der drei Säulen</u>	14
<u>Die drei Säulen der Alterssicherung</u>	14
<u>Erste Säule</u>	14
<u>Gesetzliche Rentenversicherung</u>	14
<u>Beamtenversorgung</u>	17
<u>Berufsständische Versorgung</u>	19
<u>Die zweite Säule</u>	20
<u>Betriebliche Altersversorgung</u>	20
<u>Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst</u>	26
<u>Die dritte Säule</u>	29
<u>Alterssicherung unter veränderten ökonomischen und demographischen Rahmenbedingungen</u>	31
<u>Veränderungen der Arbeitswelt und Alterssicherung</u>	31
<u>Auswirkungen auf die gesetzliche RV</u>	32
<u>Fazit</u>	33
<u>Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung</u>	34
<u>Auswirkungen auf die private Altersvorsorge</u>	34
<u>Bevölkerungsentwicklung und Alterssicherung</u>	35
<u>Auswirkungen auf die gesetzliche RV</u>	36
<u>Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung und die private Vorsorge</u>	38
<u>Quell-/ Literaturverzeichnis</u>	40

Historie

Im Jahre 1889, einer Zeit in der die heutige Sozialgesetzgebung ihre Wurzeln hat, beschloss Reichskanzler Otto von Bismarck, die Altersarmut zu bekämpfen. Bewerkstelligt wurde dieses durch den heute bekannten GENERATIONSVETRAG, der die folgende Idee zum Ziel hatte:

„Die arbeitende Bevölkerung finanziert den Ruhestand jener, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden.“

Durch die Entwicklung der Gesellschaftsstruktur des letzten Jahrhunderts ist der Generations-Vertrag ins Wanken gekommen. Die damalige Lebenserwartung lag bei durchschnittlich 40 Jahren, der Rentenantritt war aber erst mit 70 vorgesehen. So kam es, dass lediglich ein Viertel der Männer und ein Drittel der Frauen überhaupt das Rentenalter erreichten.

Weder in finanzieller Hinsicht noch in ihrer Gesamtheit als Berufsstand fühlten sich die Privatangestellten genügend durch die Invalidenversicherung versorgt. Diesen stark empfundenen Mangel sollte eine eigene Rentenversicherung ausgleichen. Hinzu kamen Existenzängste: ungewisse Zukunftsaussichten, die Furcht vor erheblichen finanziellen Verlusten, dem Absinken in das „Proletariat“ und eine lebenslängliche Unselbständigkeit als düstere Perspektive. All das schweißte die Privatangestellten so stark zusammen, dass sie ein gemeinsames Ziel formulierten

In zweckentfremdeten Wilmersdorfer (Berlin) Mietwohnungen begannen 1912 die Aufbauarbeiten für die Reichsversicherungsanstalt (RfA), dem zentralen Verwaltungsträger der Angestelltenversicherung. Der 22. März 1912 gilt als offizielles Gründungsdatum der RfA.

Durch die Anhebung der Beitragssätze von 1,7 Prozent (1889) auf 19,5 Prozent (2003) wurde das System über die Jahre immer wieder den aktuellen Gegebenheiten angepasst. Als geschichtlich relevant kann auch das Jahr 1957, unter der Regierung von Bundeskanzler Konrad Adenauer, gesehen werden. Er setzte sich gegen seine Minister durch, die im Mai des Jahres 1956 gegen das wichtigste innenpolitische Vorhaben der Regierung der Bundesrepublik Deutschland opponierten: die Einführung der dynamischen Rente. Adenauer wollte damit den Lebensstandard von Millionen Rentnern heben, die im Schatten des noch jungen Wirtschaftswunders in Armut lebten.

Das Gesetzgebungsverfahren war alles andere als geordnet. Immer wieder musste der damalige Sozialminister Anton Storck nachbessern. Dies führte dazu, dass der Bundestag das Gesetz erst im Januar 1957 verabschiedete. Das Jahrhundertwerk, das auf einen Schlag das durchschnittliche Rentenniveau um 65 Prozent steigerte wurde rückwirkend zum 01. Januar in Kraft gesetzt.

Doch zum eigentlichen Spiritus Rector wurde Wilfried Schreiber, Bonner Volkswirtschafts-Dozent und Sekretär des Bundes Katholischer Unternehmer. Er brach vor allem mit zwei „alten“ Regeln, die seit der Bismarckschen Reform galten.

Erstens sollten die Versicherten nicht mehr Rentenansprüche in Mark und Pfennig erwerben, die sich nach den absoluten Beträgen der gezahlten Beiträge richteten und somit unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung waren. Stattdessen sollte ihnen Rentenanpassungs-punkte gutgeschrieben werden, in dem die individuellen Beiträge ins Verhältnis zum allgemeinen Lohnniveau gesetzt wurden. Damit war die dynamische Rente geboren.

Zweitens sah Schreiber eine radikale Abkehr von dem bisherigen Kapitaldeckungsverfahren vor, demzufolge im Prinzip die Versicherungsleistungen angespart und dann mit den Erträgen ausgeschüttet werden. Stattdessen sollte es zu einem „Solidarvertrag zwischen jeweils zwei Generationen“ kommen, die Berufstätigen finanzieren mit ihren Beiträgen die Renten der Ruheständler. Das war das sog. Umlageverfahren.

Schreiber stütze sich hierbei auf die Erkenntnis des Wissenschaftlers Klaus Mackenroth, demzufolge „aller Sozialaufwand immer aus dem Volkseinkommen der laufenden Periode gedeckt“ werden muss.

Altersvorsorge - worauf sollte man achten ?

Jeder macht sich Gedanken über sein Einkommen im Alter. Im Regelfall kann ein ausreichendes Alterseinkommen aber nur dann sichergestellt werden, wenn die im Erwerbsleben zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel nicht unmittelbar zur Lebensgestaltung verbraucht werden. Altersvorsorge dient im Kern dazu, den mit Erreichen eines bestimmten Alters typischerweise sinkenden Chancen zu begegnen, seinen gewohnten Lebensunterhalt aus Erwerbsarbeit zu bestreiten.

Dieser Fall kann jedoch schon dann eintreten, wenn aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen die Erwerbschancen vorzeitig deutlich herabgesetzt werden. Zusätzlich besteht in Abhängigkeit von der familiären Situation der Bedarf nach einer finanziellen Sicherung der Hinterbliebenen im Fall des Todes.

Eine Altersvorsorge, die diesem Ziel gerecht wird, sollte folgenden Anforderungen genügen:

- Die Risiken Invalidität, vorzeitiger Tod und individuelle Langlebigkeit, die sog. „biometrischen“ Risiken, müssen abgesichert sein.
- Die Leistungen, die aus einer Altersvorsorge resultieren, müssen dauerhaft und verlässlich sein.
- Das Verhältnis zwischen den Aufwendungen und den Leistungen einer Altersvorsorge muss transparent und akzeptabel sein.

Jeder der finanzielle Aufwendungen für sein Alter betreibt, sollte darauf achten, dass diese Anforderungen erfüllt sind.

Risikoabsicherung

Bei Altersvorsorge denkt jeder zunächst an die Sicherung des Alterseinkommens. Viele meinen, die Leistung aus der Altersvorsorge werden erst mit Erreichen des Rentenalters benötigt. Dabei bleibt häufig das Risiko der Invalidität, d.h. der Fall der vorzeitigen Erwerbsminderung, unberücksichtigt. Unter dem Gesichtspunkt der Altersvorsorge sollte jedoch auch eine Absicherung gegen das Risiko der Invalidität erfolgen. Diese Absicherung sollte so gestaltet sein, dass eine dauerhafte Leistung in ausreichender Höhe sichergestellt ist. Dauerhaft heißt hierbei, dass die Leistung im Fall der Invalidität nicht nur bis zum Erreichen des Rentenalters gewährt wird, sondern darüber hinaus bis zum Lebensende.

Je nach den individuellen Lebensumständen kann zur Altersvorsorge auch die Absicherung von Hinterbliebenen notwendig sein. Dies betrifft sowohl den vorzeitigen Tod während des Erwerbslebens als auch den Tod im Alter. Niemand weiß genau, wie lange das eigene Leben dauern wird und für welchen Zeitraum das Alterseinkommen reichen muss. Man spricht in diesem Zusammenhang auch vom

„Risiko der Langlebigkeit“

Die genannten Risiken Invalidität, Tod und Langlebigkeit werden wie bereits erwähnt auch biometrische Risiken genannt. Sie können nur im Rahmen von Versicherungen abgesichert werden. Die genaue Definition des versicherten Risikos unterscheidet sich von Vertrag zu Vertrag und zwischen privater und gesetzlicher Versicherung. Der Leistungsumfang der gesetzlichen Rentenversicherung (RV) umfasst die Absicherung aller genannten biometrischen Risiken, im Gegensatz zur privaten Versicherung wird dabei im Fall der dauerhaften Erwerbsminderung an den Versicherten eine lebenslange Rente gezahlt, zunächst als Erwerbsminderungsrente, anschließend als Altersrente, ohne vorherige zusätzliche Beitragszahlung.

Sicherheit

Altersvorsorge ist ein Prozess, der sowohl die Erwerbsphase als auch das Alter betrifft. Soll im Alter der gewohnte Lebensstandard sichergestellt sein, so müssen in der Erwerbsphase beträchtliche finanzielle Mittel für die Altersvorsorge aufgewendet werden. In der Regel kommt hinzu, dass diese Aufwendungen über einen langen Zeitraum (Aufnahme der Erwerbstätigkeit und Rentenbeginn) aufgebracht werden müssen. Aufgrund der langen Zeitdauer, während der man finanzielle Mittel für die Altersvorsorge aufwendet und des damit verbundenen hohen Gesamtaufwands sollte sichergestellt sein, dass die Leistungen berechenbar sind. Jeder möchte wissen wie hoch die daraus resultierenden Leistungen sind.

Aber nicht nur die Höhe der zu erwartenden Leistungen, sondern auch die Sicherheit der Leistung ist ein wesentliches Merkmal von Altersvorsorge. Dies unterscheidet Altersvorsorge grundsätzlich von spekulativen Finanzanlagen, bei denen der Wert der Anlage im zeitlichen Ablauf starken Schwankungen unterworfen ist.

Die dauerhafte Höhe der Leistung aus der Altersvorsorge kann auch durch Inflation beeinträchtigt werden. So nimmt z. B. der reale Wert einer konstanten Monatsrente im Laufe der Jahre durch die Geldentwertung ab. Unterstellt man eine Inflationsrate von 2% würde der Wert einer konstanten Rente nach 10 Jahren um 18%, nach 20 Jahren sogar um 33%

abnehmen. Dieser Wertverlust kann durch eine Dynamisierung der Rente ausgeglichen werden.

Die Altersvorsorge im Rahmen der gesetzlichen RV erfüllt die Anforderungen an Sicherheit und Garantie der Leistungen. Insbesondere durch eigene Beiträge erworbene Rentenanwartschaften unterliegen dem Eigentumsschutz des Grundgesetzes. Die Renten sind grundsätzlich lohn- und beitragsbezogen und werden jährlich dynamisiert.

Rentabilität

Da Altersvorsorge einen dauerhaft hohen finanziellen Aufwand erfordert, ist das Beitragsleistungs-Verhältnis, d.h. die Rentabilität einer Vorsorgeform von großem Interesse. Rein unter dem Gesichtspunkt der Rentabilität stehen dabei die Aufwendungen für Versicherungsprodukte zur Altersvorsorge in Konkurrenz zu Formen der Vermögensbildung. Dabei bleibt häufig unberücksichtigt, dass Vermögensbildung keine Deckung von biometrischen Risiken beinhaltet und grundsätzlich mit größeren Risiken der Kapitalanlage verbunden ist. Um allein mit Vermögensbildung auch den finanziellen Bedarf bei überdurchschnittlich hohem Alter decken zu können, muss aus Gründen der Vorsicht ein größeres Vermögen angespart werden, als in den meisten Fällen tatsächlich benötigt wird.

Im Bereich der Altersversorgung gibt es unterschiedliche Formen bzw. Produkte, deren Vor- und Nachteile in letzter Zeit verstärkt diskutiert werden. Im Mittelpunkt dieser Diskussion steht dabei immer die Frage der Rentabilität.

Bezogen auf die gesetzliche RV wird dabei die Frage gestellt, ob sich Beitragszahlungen gelohnt haben bzw. lohnen. Es wird also danach gefragt, welche Rentenleistung insgesamt, d.h. über die gesamte zu erwartende Rentenlaufzeit, den gesamten eingezahlten Beiträgen gegenüberstehen.

Eine übliche Methode, die sog. Barwertmethode, bietet die Möglichkeit, kapitalmarktanalog Rentabilitätsberechnungen für Altersrenten vorzunehmen. Die Bestimmung der Rentabilität der Beiträge erfolgt nach dem Äquivalenzprinzip, bei dieser Methode wird der Barwert der eingezahlten Beiträge dem Barwert der künftigen Rentenleistung gegenübergestellt. Die Rendite ist dann der Zinssatz, der zur „Aufzinsung“ der Beiträge benötigt wird, um eine

Äquivalenz zwischen dem Barwert der Beiträge und dem Barwert (der unabhängig davon bestimmt wurde) der Rentenleistung herzustellen.

Bei der Renditeberechnung für Altersrenten, der gesetzlichen RV, werden als Beitragsleistung sowohl der Arbeitgeberanteil als auch der eigene Beitragsanteil zugrunde gelegt. Allerdings werden nur 80% der Beitragsleistung berücksichtigt, die zum Aufbau der Alterssicherung in Form der Altersrente und der sich eventuell daran anschließenden Hinterbliebenensicherung dienen. Die übrigen 20% der Beitragsleistung werden nach Untersuchungen in der gesetzlichen RV zur Absicherung des Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrisikos, der Hinterbliebenensicherung bei Tod des Versicherten im erwerbsfähigen Alter und zur Finanzierung von Rehabilitationsleistungen benötigt.

Beispiel:

Unter Zugrundelegung des Erwerbsverlaufs eines „Standardrentners“, d.h. eines Rentners mit 45 Jahren Beitragsleistung auf Basis des Durchschnittsentgeltes, ergaben sich für die im Jahr 2001 bewilligten Altersrenten im statistischen Mittel, Renditen, die je nach Geschlecht, Familienstand und Alter bei Rentenbeginn zwischen 4,5% und 6% Prozent liegen. Ledige Männer haben dabei mit rd. 4,5% die niedrigste Rendite, bei verheirateten Männern und bei Frauen liegt die Rendite bei rd. 6%. Die angegebenen Renditen ergeben sich für Versicherungsverläufe, die ausschließlich Beitragszeiten enthalten.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass sich die Beitragszahlungen zur gesetzlichen RV auch unter dem Gesichtspunkt der Rentabilität gelohnt haben. Für jüngere Versicherte der gesetzlichen RV stellt sich aber unweigerlich die Frage, wie das Beitrags-/Leistungsverhältnis sich wohl in Zukunft entwickeln wird.

Für eine konkrete Schätzung künftiger Renditen sind allerdings Annahmen bezüglich der weiteren Entwicklung des durchschnittlichen Bruttolohns, des Beitragssatzes und der Rentenanpassung nötig. Unterstellt man eine Entwicklung dieser Faktoren in Anlehnung an die Ergebnisse der aktuellen Finanzschätzung des Bundesministeriums für Arbeit und

Sozialordnung und der Rentenversicherungsträger, so ergeben sich für Rentenzugänge der Jahre 2030 bis 2040 noch Renditen von rd. 3%.

Es ist hier nicht Zweck, den inzwischen zahlreichen Renditevergleichen zwischen verschiedenen Formen von Altersvorsorge einen weiteren hinzuzufügen. Zwischen den Systemen der gesetzlichen RV, der betrieblichen Altersvorsorge und der privaten Altersversorgung gibt es grundlegende Systemunterschiede. Renditevergleiche zwischen der gesetzlichen RV und privaten Versicherungsprodukten sind nicht nur wegen der unterschiedlichen Abgrenzung der versicherten Risiken schwierig. Renditeangaben beziehen sich häufig auf die Ergebnisse der Kapitalanlage ohne Berücksichtigung der Risikoabsicherung.

Viele Rentabilitätsberechnungen gehen von der Ertragsentwicklung in der Vergangenheit aus und verlängern diese in die Zukunft. Dabei ist zu beachten, dass Länge und Lage des Betrachtungszeitraums ganz entscheidend die Ergebnisse beeinflussen. Ein verzerrtes Bild ergibt sich, wenn beispielsweise nur kurze Phasen mit sehr günstiger Kapitalmarktentwicklung als Betrachtungszeitraum gewählt werden. Auch wenn die Ausgangsdaten seriös gewählt werden, kann aus der Entwicklung in der Vergangenheit keine verbindliche Aussage für die Zukunft gewonnen werden.

Die in der Regel bei Vergleichen angegebenen Leistungen sind fast ausnahmslos Nominalangaben, d.h. dass bei künftigen Leistungen die Geldentwertung nicht berücksichtigt wird. Renditevergleiche zwischen unterschiedlichen Vorsorgeformen beruhen oft auf Modellrechnungen, bei denen unterstellt wird, dass die betrachteten Personen eine durchgängige Erwerbsbiographie besitzen und damit in der Lage sind, durchgängige Vorsorgeaufwendungen zu erbringen. Berechnungen, die auf solchen idealisierten Erwerbsverläufen beruhen, haben im Einzelfall nur begrenzte Aussagekraft.

Überblick über das deutsche Alterssicherungssystem

Alterssicherung und gesetzliche Rentenversicherung werden im allgemeinen Sprachgebrauch oft als das Gleiche angesehen. In Wirklichkeit aber ist die Alterssicherung in Deutschland durch das Nebeneinander zahlreicher unterschiedlicher Systeme gekennzeichnet; die gesetzliche RV ist dabei nur eines von vielen Einzelsystemen. Im Alter bekommen Menschen

neben der Rente aus der gesetzlichen RV auch Leistungen aus anderen Systemen, wie z.B. eine Betriebsrente, Leistungen aus einer Lebensversicherung oder einer privaten RV.

Die verschiedenen Systeme der Alterssicherung unterscheiden sich z.T. sehr deutlich. Trotz dieser Verschiedenheit lassen sich die Einzelsysteme aber im Wesentlichen drei Gruppen zuordnen, das Gesamtsystem der deutschen Alterssicherung wird deshalb auch als „Drei-Säulen- System“ bezeichnet.

Die Säulen der Alterssicherung

Als **erste Säule** dieses Gesamtsystems werden dabei die sog. Öffentlich- rechtlichen Pflichtsysteme bezeichnet. Das sind jene Einzelsysteme der Alterssicherung, die öffentlich- rechtlich organisiert sind und in denen die Mitgliedschaft (bestimmter Personengruppen) aufgrund gesetzlicher Regelungen verbindlich ist. Das bedeutet: Die jeweiligen Gruppen **müssen** sich in dem für sie zuständigen Alterssicherungssystem absichern, sie sind dazu gesetzlich verpflichtet.

Die **zweite Säule** des Gesamtsystems bildet die betriebliche Altersversorgung. Sie ist in der Bundesrepublik Deutschland (anders als in einigen anderen Ländern) nicht gesetzlich vorgeschrieben, es bleibt vielmehr grundsätzlich dem jeweiligen Betrieb (ggf. im Rahmen der für ihn geltenden tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen) überlassen, ob und in welchem Umfang er für seine Mitarbeiter Betriebsrentensysteme einrichtet. Seit dem Jahr 2002 können die Arbeitnehmer aber die sog. Entgeltumwandlung verlangen, d.h. der Arbeitgeber zahlt einen ihnen zustehenden Teil des Arbeitsentgeltes nicht aus, sondern verwendet es für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung.

Die **dritte Säule** der Alterssicherung ist die private Vorsorge für das Alter. Auch diese Form der Alterssicherung ist in der BRD nicht obligatorisch, d.h. nicht gesetzlich vorgeschrieben. Es bleibt den Einzelnen selbst überlassen, ob und in welchem Umfang sie im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten privat für das Alter vorsorgen.

Betrachtet man die drei Säulen der Alterssicherung näher, so erkennt man, dass jede der Säulen mehrere Einzelsysteme umfasst. Einer ausführlicheren Darstellung der drei Säulen werden wir uns zu einem späteren Zeitpunkt in dieser Arbeit widmen.

Die Bedeutung der einzelnen Systeme der Alterssicherung

In dem 3- Säulen- System der Alterssicherung haben die einzelnen Sicherungssysteme eine unterschiedliche Bedeutung, zum einen aus gesellschaftlicher Sicht (z.B. im Hinblick auf die Zahl der Versicherten und Leistungsempfänger oder das Volumen der ausgezahlten Alterssicherungsleistungen), zum anderen gilt das aber auch im Hinblick darauf, welche Funktion die Leistung der verschiedenen Einzelsysteme hinsichtlich des Gesamteinkommens der Menschen im Alter erfüllen müssen.

Was die Bedeutung der einzelnen Systeme aus gesellschaftlicher Sicht anbelangt, so ist gegenwärtig und wohl auch noch für geraume Zeit zwischen der Situation in den „alten“ und den „neuen“ Bundesländern zu unterscheiden. Zwar haben sich in den vergangenen Jahren in den „neuen“ Bundesländern grundsätzlich die gleichen Strukturen entwickelt wie im „alten“ Bundesgebiet, die Verbreitung der verschiedenen Einzelsysteme ist allerdings zum Teil noch erheblich geringer als in den „alten“ Ländern.

Die unterschiedliche Bedeutung der Einzelsysteme wird in Abbildung 1 exemplarisch anhand ihres Ausgabevolumens (Stand 1998) dargestellt. Die Angaben beziehen sich dabei auf das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Für den Bereich der privaten Altersvorsorge sind allerdings nur die Leistungen aus Lebens-/ privaten Rentenversicherungen ausgewiesen.

Säule	Einzelsystem	Leistungsvolumen Mrd./DM
I.	Gesetzliche Rentenversicherung	398
	Beamtenversorgung	64
	Alterssicherung der Landwirte	7
	Berufständische Versorgung	3
II.	Betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft	28

	Zusatzversorgung öffentlicher Dienst	15
III.	Private Lebens-/Rentenversicherung	83
		598

Abb.1

Es zeigt sich, dass von den 598 Mrd. DM, die 1998 insgesamt aus dem Drei- Säulen- System gezahlt wurden mit 398 Mrd. DM ca. zwei Drittel aus der gesetzlichen Rentenversicherung stammen. Die Leistungen der vier Einzelsysteme aus der ersten Säule macht 79 % der gesamten Leistungen der gesamten Leistung der Alterssicherung aus. Auf die zweite Säule entfielen 7 % und auf die dritte Säule 14 % der Gesamtausgaben.

Die einzelnen Systeme der Alterssicherung unterscheiden sich aber nicht nur im Hinblick auf Verbreitung und Leistungsvolumen, sondern auch im Hinblick darauf, welche Funktion sie für den einzelnen Versicherten haben bzw. welches Sicherungsziel sie verfolgen. Die gesetzliche RV hat die Funktion der Regelsicherung, d.h. sie soll im Regelfall zumindest bei langjährig Versicherten die wirtschaftliche Sicherung im Alter gewährleisten. Eine Sicherung im Alter ist in der Zukunft auch für langjährig Versicherte normalerweise nur dann noch zu erreichen, wenn neben der gesetzlichen Rente im Alter, auch Leistungen aus einer betrieblichen oder privaten Zusatzversorgung hinzukommen.

Die Funktion einer Regelsicherung kommt sicher auch der Beamtenversorgung und den berufsständischen Versorgungswerken zu. Die Alterssicherung der Landwirte hat dagegen eher den Charakter eines Zuschusses zum Lebensunterhalt.

Die betriebliche Altersversorgung, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst, ist von ihren Gestaltungsprinzipien und Zielsetzungen her eindeutig darauf ausgerichtet, eine „Zusatzsicherungsfunktion“ für die in der gesetzlichen RV gesicherten Arbeitnehmer wahrzunehmen.

Die private Altersvorsorge (z.B. im Rahmen von Lebens-/ privaten Rentenversicherungen) hat für abhängig Beschäftigte ebenfalls eine Zusatzversicherungsfunktion zur gesetzlichen RV. Für selbständig Tätige oder andere Personen, die nicht in der gesetzlichen RV oder einem anderen System der ersten Säule versichert sind, kann die private Vorsorge dagegen auch die Funktion einer Regelsicherung annehmen.

Finanzierungsverfahren der Alterssicherung

Grundsätzlich sind zur Finanzierung von Alterssicherungssystemen zwei unterschiedliche Verfahren möglich:

Das sog. Umlageverfahren und das sog. Kapitaldeckungsverfahren.

Die Art des verwendeten Finanzierungsverfahrens ist ein wesentliches Unterscheidungskriterium zwischen den verschiedenen Einzelsystemen der Alterssicherung.

Die gesetzliche RV ist (ebenso wie die Pflichtsysteme in den meisten Staaten der Welt) im Umlageverfahren finanziert. Charakteristisch für dieses System ist, dass die aktuellen Einnahmen der RV- Träger dazu verwendet werden, die aktuellen Rentenzahlungen an die ältere Generation zu finanzieren. Die Versicherten erhalten (wie bereits beschrieben) im Gegenzug für ihre Beitragszahlungen einen Anspruch auf Bezug einer Rente im Alter, die dann von der nächsten Beitragszahler- Generation finanziert wird.

Die private Altersvorsorge und im wesentlichen auch die betriebliche Altersversorgung werden dagegen im Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Bei diesem Finanzierungsverfahren werden die eingehenden Beitragszahlungen nicht umgehend wieder als Rente ausgezahlt, sondern zunächst zu einem Vermögenbestand (Deckungskapital oder Kapitalstock) angespart. Dieses Vermögen wird angelegt, d.h., es werden damit Vermögenstitel (Aktien, Immobilieneigentum, festverzinsliche Wertpapiere etc.) erworben. Die Versicherten erhalten einen Rechtsanspruch auf Leistungen im Alter, die aus den Erträgen bzw. dem Verkauf des Deckungskapitals (konkret: der damit erworbenen Vermögenstitel) finanziert werden.

In Deutschland werden neben der gesetzlichen RV auch die Beamtenversorgung und die Alterssicherung der Landwirte im Umlageverfahren finanziert. Im Bereich der berufsständischen Versorgungssysteme und bei der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes wird eine Mischung aus beiden Finanzierungssystemen praktiziert, wobei man sich bei den

berufsständischen Versorgungswerken stark am Kapitaldeckungsverfahren orientiert, während sich die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes eng an das Umlageverfahren anlehnt.

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft, sowie bei der privaten Altersversorgung wird das Kapitaldeckungsverfahren praktiziert.

Die Einkommenssituation des Einzelnen im Alter (nicht immer mehrere Säulen)

Auch wenn das Gesamtsystem der Alterssicherung in Deutschland dem Drei- Säulen-Konzept entspricht, bedeutet dies nicht, dass Jeder im Alter Leistungen aus allen drei Säulen erhält.

Im Gegenteil: Während z.B. praktisch alle Arbeitnehmer im Alter Leistungen aus ihrem jeweiligen Pflichtsystem beziehen, erhält nur eine Minderheit ergänzend dazu eine Betriebsrente. Analog gilt dies auch im Hinblick auf Leistungen aus der privaten Altersvorsorge.

Sowohl hinsichtlich der zweiten Säule (betriebliche Altersversorgung) als auch der dritten Säule (private Vorsorge) ist dabei zunächst hervorzuheben, dass die Menschen in den „neuen“ Bundesländern gegenwärtig nur in relativ wenigen Fällen und in geringem Umfang ergänzende Leistungen aus diesen Systemen beziehen. Die Rente aus der gesetzlichen RV ist hier häufig das alleinige Einkommen im Alter. Aber auch in den „alten“ Bundesländern erhält gegenwärtig nur eine Minderheit der Menschen eine ergänzende Leistung aus der zweiten Säule. Von den früheren Beschäftigten in der Privatwirtschaft beziehen nur rd. 48 % der Männer und 13 % der Frauen neben der gesetzlichen Rente eine Betriebsrente.

Für den Bereich der privaten Altersvorsorge liegen differenzierte statistische Daten über die Höhe der gegenwärtig an die älteren Menschen gezahlten Leistungen nicht vor. Allerdings lassen aktuelle Studien die Vermutung zu, dass die Leistungen aus der privaten Altersvorsorge ähnliche Verteilungseffekte aufweisen wie die Leistungen aus den betrieblichen Alterssicherungen.

Ausblick: Was ist morgen? Die Zukunft der drei Säulen

Für die Zukunft wird man davon ausgehen können, dass die Bedeutung der drei Säulen im Gesamtkonzept der Alterssicherung sich verändern wird. In den letzten 10 Jahren war eine deutliche Verschiebung von der zweiten zur dritten Säule erkennbar. Immer mehr Betriebe haben ihre betriebliche Alterssicherung begrenzt oder für neue Beschäftigte überhaupt keine solchen Ansprüche mehr entstehen lassen, gleichzeitig nimmt die Zahl derer zu, die ergänzend zur gesetzlichen RV privat für das Alter vorsorgen.

Möglicherweise wird neben betrieblicher Altersversorgung und privater Vorsorge künftig auch eine weitere Form der zusätzlichen Alterssicherung entstehen, die vielleicht mit dem Begriff „tarifvertragliche Alterssicherung“ beschrieben werden kann. Gegenwärtig ist jedenfalls zu beobachten, dass in vielen Branchen von den Tarifparteien über tarifvertraglich zu vereinbarende Rahmenbedingungen nachgedacht wird, die den betroffenen Beschäftigten (teilweise mit Unterstützung der Unternehmen) eine zusätzliche ergänzende Altersvorsorge zu günstigen Konditionen ermöglichen soll. In einigen Branchen wurden bereits Vereinbarungen über eine solche „Tarifrente“ getroffen.

Die gesetzliche RV wird aber auch in Zukunft für die Arbeitnehmer die wichtigste Säule im Gesamtsystem der Alterssicherung bleiben.

Die drei Säulen der Alterssicherung

Erste Säule

Im Folgenden werden von den aufgeführten Einzelsystemen der ersten Säule die gesetzliche Rentenversicherung (RV), die Beamtenversorgung und die berufsständische Versorgung näher beschrieben. Es werden hierbei auch die wichtigsten Fälle eines Systemwechsels erläutert, da es vorkommen kann, dass die Zugehörigkeit zu einem System der ersten Säule während des Arbeitslebens wechselt.

Gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung umfasst die RV der Arbeiter, Angestellten und die knappschaftlichen Rentenversicherten. Sie ist in erster Linie als Pflichtsystem für den v. g. Personenkreis konzipiert. Daneben sind auch weitere Personengruppen, wie z.B. Kindererziehende, Bezieher bestimmter Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe), Selbständige bestimmter Berufsgruppen oder die sog. „Selbständigen“ mit nur einem Auftraggeber pflichtversichert. Nicht pflichtversicherte Selbständige können auf Antrag der Pflichtversicherung beitreten. Geringfügig Beschäftigte (325,- €- Jobs) sind von der sonst für alle Arbeitnehmer geltenden Versicherungspflicht ausgenommen. Für sie sind jedoch seit dem 01.04.1999 pauschale Arbeitgeberbeiträge zu entrichten. Geringfügig Beschäftigte können allerdings auf die sog. „Versicherungsfreiheit“ verzichten, sie werden dann zu Pflichtversicherten und müssen den pauschalen Arbeitgeberanteil durch eigene Mittel aufstocken. Umgekehrt können sich bestimmte Versicherte, wie z.B. Angehörige berufsständischer Versorgungseinrichtungen, auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV befreien lassen.

Beamte sind nicht in der gesetzlichen RV einbezogen. Für unversorgt ausscheidende Beamte kann aber ein Versicherungsverhältnis durch Nachversicherung begründet werden.

- **Leistungen**

Die Leistungen der gesetzlichen RV bestehen vorrangig in der Zahlung von Renten an Versicherte oder ihre Hinterbliebenen. Die Höhe der Leistungen bemisst sich im wesentlichen an der Höhe des Lohnes während des Erwerbslebens, soweit davon Beiträge gezahlt worden sind, man spricht insofern von der „Lohn- und Beitragsbezogenheit“ der Rente. Daneben enthält die RV auch Elemente des sozialen Ausgleichs, wie z.B. die rentensteigende Anrechnung bestimmter beitragsfreier Zeiten (z.B. Ausbildungszeiten). Weitere Leistungen der gesetzlichen RV, neben der Zahlung von Renten, sind z.B. die Zahlung von Zuschüssen zu den Kranken-/Pfleger-sicherungsbeiträgen der Rentner oder die Gewährung und Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen.

Der durchschnittliche Zahlbetrag von Altersrenten und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit beträgt knapp 1.370,- DM (Stand 2000). Dieser Durchschnittswert ist allerdings wenig aussagekräftig, da er auch jene erfasst, die nur kurze Zeit in der gesetzlichen RV versichert waren und/oder geringe Beiträge gezahlt und dementsprechend nur eine verhältnismäßig kleine Rente erworben haben (z.B. Hausfrauen, die nach einigen Jahren etwa als Beamte oder Selbständige aus der Versichertengemeinschaft ausgeschieden sind).

Im Hinblick auf Versicherte, die den überwiegenden Teil ihres Erwerbslebens in der gesetzlichen RV versichert waren, ist deshalb die sog. Altersrente für langjährig Versicherte aussagekräftiger, für die eine Mindestversicherungszeit von 35 Jahren vorausgesetzt wird. Ihre Höhe beträgt im Durchschnitt 2.050,- DM (Stand 2000).

- **Höhe der Rente**

Die Höhe der individuellen Rente hängt im wesentlichen von zwei Faktoren ab:

- den „Entgeltpunkten“ des Versicherten sowie
- dem „aktuellen Rentenwert“.

Die Entgeltpunkte spiegeln dabei in erster Linie das individuelle Erwerbsleben (bzw. die dabei erzielten Einkünfte) wider. Für jeden Monat bzw. jedes Jahr wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt des Versicherten zu dem Durchschnittsentgelt aller abhängig Beschäftigten in Relation gesetzt. Wer ein Jahr lang ein Durchschnittsentgelt versichert hat, erhält hierfür einen Entgeltpunkt. Bei höheren oder niedrigeren individuellen Entgelten erwirbt man entsprechend mehr oder weniger Entgeltpunkte. Auch für Versicherungszeiten, denen keine versicherungspflichtige Beschäftigung zugrunde liegt (z.B. Zeiten der Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Ausbildung o. Ä.) werden in gesetzlich bestimmtem Umfang Entgeltpunkte angerechnet.

Zur Berechnung der Rentenhöhe wird dann, hier mal vereinfacht dargestellt, die Summe aller Entgeltpunkte mit dem „aktuellen Rentenwert“ vervielfältigt. Der aktuelle Rentenwert entspricht der monatlichen Rentenzahlung, die man aktuell für einen Entgeltpunkt erhält. Zum 01.07.2001 betrug der Rentenwert 49,51 DM in den alten bzw. 43,15 DM in den neuen Bundesländern.

Hat ein Versicherter bei Rentenbeginn beispielsweise 45 Entgeltpunkte (das entspricht z.B. 45 Beitragsjahren mit einem Durchschnittsverdienst oder 30 Jahren mit eineinhalbfachem Durchschnittsverdienst), errechnet sich daraus eine monatliche Bruttorente von 2.227,95 DM in den alten bzw. 1.941,75 DM in den neuen Bundesländern.

Die jährlich zum 01. Juli vorzunehmenden Rentenanpassungen erfolgen durch eine Veränderung des aktuellen Rentenwerts. Die Anpassung orientiert sich dabei an der Veränderung der Durchschnittsentgelte der Beschäftigten. Maßstab für die Bestimmung des Anpassungssatzes ist seit 2001 die Bruttolohnentwicklung unter Berücksichtigung der Veränderung des Beitragssatzes zur gesetzlichen RV. Seit Anfang 2003 haben zudem die steigenden Aufwendungen für die geförderte zusätzliche Altersvorsorge Einfluss auf die Höhe der Rentenanpassung. Gegenüber der früher geltenden „Netto-Anpassung“ kommt es auf der Grundlage der nunmehr geltenden Anpassungsformel zu geringeren Rentenerhöhungen. Dies soll dazu beitragen, die Ausgaben der gesetzlichen RV langfristig zu begrenzen und so den erwarteten Beitragsanstieg zu dämpfen. Die mit der Rentenreform eingeführte neue Anpassungsformel soll zudem die Gewähr bieten, dass das Rentenniveau auch langfristig den Wert von 67 % nicht unterschreitet.

- **Finanzierung**

Wie bereits beschrieben, erfolgt die Finanzierung der gesetzlichen RV im Umlageverfahren (vgl. die Erläuterungen unter Punkt 3.3). Der wesentliche Teil der Einnahmen beruht auf Beiträgen. Diese Beiträge werden jeweils zur Hälfte von den Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgebracht. Selbständige tragen ihre Beiträge allein, wobei entweder der sog. Regelsatz oder einkommensgerechte Beiträge gezahlt werden können.

Für bestimmte Versicherungspflichtige (z.B. Arbeitslose, Krankengeldbezieher usw.) zahlt der jeweilige Leistungsträger bzw. unmittelbar der Bund die Beiträge. Im übrigen beteiligt sich der Bund etwa zu einem Viertel an der Finanzierung der RV. Dieser

Anteil entspricht in etwa den Leistungen der RV, die nicht durch Beitragsleistungen gedeckt sind (sog. Versicherungsfremde Beiträge).

Beamtenversorgung

Beamte und Berufssoldaten sind nicht in der gesetzlichen RV abgesichert. Für sie besteht mit der Beamten- und Soldatenversorgung ein eigenständiges Sicherungssystem, das auf dem sog. Alimentationsprinzip beruht. Dieses Prinzip beinhaltet, dass sowohl die Besoldung während der aktiven Dienstzeit als auch die Versorgung während der Zeit des Ruhestands gleichermaßen die wirtschaftliche Sicherung der Beamten und ihrer Familien gewährleisten sollen. Dabei vereint die Beamtenversorgung in sich die Funktion der Regel- und der Zusatz-Versicherung.

- **Leistung**

Zur Beamtenversorgung gehören u.a. Ruhegehälter (sog. Pensionen) im Alter, Ruhegehälter wegen dauerhafter Dienstunfähigkeit, Hinterbliebenenversorgung und Unfallfürsorge. Die Höhe der Pension bemisst sich nach einem bestimmten Prozentsatz der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge (im Regelfall das zuletzt bezogene Gehalt). Der Mindestsatz beträgt 35 %. Der Ruhegehaltssatz erhöht sich mit jedem Jahr der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit und kann, nach 40 Dienstjahren, maximal 75 % betragen. Die Anpassung der Pensionen orientiert sich an der Entwicklung der Gehälter der aktiven Beamten.

Die Bundesregierung hat allerdings angekündigt, die Reformmaßnahmen in der gesetzlichen RV, „wirkungsgleich“ auf die Beamtenversorgung zu übertragen, d.h. u.a. eine Verlangsamung des Anstieges der Pensionen.

Der Durchschnittsbetrag der Beamtenpension liegt deutlich über den Durchschnittsrenten in der gesetzlichen RV. Beispielsweise betragen die durchschnittlichen Brutto- Ruhegehälter von pensionierten Bundesbeamten bereits 1995 rd. 4.200,-DM.

Vergleichbar sind die Durchschnittswerte von Renten und Pensionären aber aus mehreren Gründen nicht. Die unterschiedlichen Sicherungsziele der beiden Systeme wurden bereits erwähnt. Zudem liegen Beamtenpensionen im Regelfall geschlossenerer Erwerbsverläufe zugrunde, als dies bei Renten der Fall ist. Hinzu kommt, dass Beamtenpensionen in vollem Umfang zu versteuern sind, während bei Renten der gesetzlichen RV nur der sog. Ertragsteil zu versteuern ist und die Renten wegen der geltenden Steuerfreibeträge damit in der Regel faktisch steuerfrei sind.

Schließlich deckt die Beamtenversorgung einen weiteren Einkommensbereich ab, als die gesetzliche RV, in der das versicherte Einkommen durch die Beitragsbemessungsgrenze nach oben hin begrenzt ist.

Nicht selten kommt es vor, dass ein Beamtenverhältnis erst nach mehrjähriger Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV begründet wird. In diesem Fall können im Alter Ansprüche aus beiden Systemen nebeneinander bestehen. Um aber einer möglichen Überversorgung entgegen zu wirken, wird die (ungekürzte) Rente ggf. auf die Beamtenversorgung angerechnet, soweit ein bestimmter Höchstbetrag angerechnet, soweit ein bestimmter Höchstbetrag überschritten wird.

- **Finanzierung**

Die Finanzierung der Beamtenversorgung erfolgt grundsätzlich aus dem Haushalt des jeweiligen Dienstherrn (Bund, Länder, Gemeinden), d.h. aus Steuermitteln.

Mittlerweile werden aber auch Beamte in geringem Umfang zur Zahlung von Versorgungsbeiträgen herangezogen, indem die Besoldungs- und Versorgungsanpassung vermindert werden und aus dem Differenzbetrag ein Sondervermögen zur Finanzierung künftiger Versorgungsaufgaben gebildet wird.

Berufsständische Versorgung

Angehörige der freien Berufe (z.B. Ärzte, Rechtsanwälte, Architekten, Apotheker etc.) regeln die Angelegenheiten ihres Berufsstandes eigenständig in selbstverwalteten Berufskammern. In den zwanziger Jahren, vor allem aber nach der Rentenreform 1957, sind im Rahmen der Kammerzuständigkeit vielfach Vorsorgewerke eingerichtet worden, die für ihre

Kammermitglieder eine obligatorische Absicherung der Risiken Alter, Invalidität und Tod vorsehen.

Freiberufler die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind (z.B. in einem Krankenhaus angestellte Ärzte, in einem Unternehmen beschäftigte Anwälte etc.) können sich unter bestimmten Voraussetzungen von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV befreien lassen. Das gilt aber nur dann, wenn für die Betroffenen eine gesetzliche Pflichtmitgliedschaft, sowohl in der Versorgungseinrichtung als auch in der entsprechenden berufsständischen Kammer besteht. Des weiteren muss die Satzung des Versorgungswerkes die Zahlung einkommensbezogener Beiträge verlangen (mindestens unter Berücksichtigung der in der RV geltenden Beitragsbemessungsgrenze). Es ist erforderlich, dass aufgrund dieser Beiträge dynamisierte Leistungen für den Fall verminderter Erwerbsfähigkeit und des Alters, sowie an Hinterbliebene erbracht werden. Diese Regelungen sollen sicherstellen, dass nur diejenigen sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV befreien lassen können, bei denen ein anderweitiger Versicherungsschutz besteht, der mit dem Schutz der RV vergleichbar ist.

Für Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke findet, anders als für Beamte, keine Nachversicherung in der gesetzlichen RV statt, wenn sie aus dem Versorgungswerk ausscheiden. Allerdings besteht für diesen Personenkreis regelmäßig die Möglichkeit, eine bis dahin erworbene Versorgungsposition aufrechtzuerhalten, auszubauen oder eine Ausscheidungsleistung in Anspruch zu nehmen.

- **Leistungen**

Die Leistungen fallen (abhängig davon um welches Versorgungswerk es sich handelt) unterschiedlich aus. Allerdings sind die Leistungen der Versorgungswerke im Verhältnis zur gesetzlichen RV, die zahlreiche soziale Ausgleichselemente enthält, stärker am Versicherungsprinzip ausgerichtet.

- **Finanzierung**

Die Finanzierung der Versorgungswerke erfolgt im wesentlichen auf der Basis von Verfahren, die eine Mischung aus Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren darstellen („offenes Plandeckungsverfahren“, „modifizierte Anwartschaftsdeckung“) wobei Elemente des Kapitaldeckungsverfahrens überwiegen. Einzige Einnahmequelle sind die Beiträge der Mitglieder. Für die im Regelfall jährlich erfolgenden Rentenanpassungen werden die Zinsüberschüsse aus der Vermögensanlage verwendet.

Die zweite Säule

Betriebliche Altersversorgung

In Deutschland hat die betriebliche Altersversorgung als Leistung des Arbeitgebers eine lange Tradition. Ergänzend zur gesetzlichen RV sichern die Unternehmen ihre Beschäftigten und deren Angehörige ab, wobei die betriebliche Altersversorgung eine freiwillige Leistung der Unternehmen darstellt. Sobald jedoch Leistungen zugesagt werden, gelten gesetzliche Regelungen („Betriebsrentengesetz“), und es entstehen daraus für die Unternehmen Verpflichtungen gegenüber ihren Beschäftigten. Der Anspruch kann sich aus arbeitsvertraglichen Einzelzusagen von Unternehmen, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder unter Umständen auch aus Gleichbehandlungsgrundsätzen ergeben. Seit 2002 haben alle Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einen Teil des ihnen zustehenden Arbeitsentgeltes (max. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen RV) nicht auszahlt, sondern für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet („Entgeltumwandlung“).

1998 wurden in Deutschland von den Unternehmen rd. 28 Mrd. DM als Leistung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrente) an ehemalige Beschäftigte oder deren Hinterbliebene ausgezahlt.

In den neuen Bundesländern spielen Betriebsrenten für die jetzigen Rentner noch eine untergeordnete Rolle, weil bisher nur wenige Menschen eine Betriebsrente erhalten.

- **Ausgestaltung der betrieblichen Ausgestaltung**

Hinsichtlich der konkreten Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung in einem Unternehmen bestehen, entsprechend der jeweiligen vertraglichen Regelung, vielfältige Möglichkeiten. Es können deshalb nur Grundtendenzen beschrieben werden. Die individuelle Ausgestaltung muss bei dem Arbeitgeber erfragt werden oder ist den entsprechenden betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen zu entnehmen.

Grundsätzlich kann in der betrieblichen Altersversorgung z. z. zwischen vier Durchführungswegen unterschieden werden, die die Grundlage der jeweiligen konkreten Ausgestaltung bilden. Im Einzelnen handelt es sich um die Direktzusage (auch: Pensions- oder Versorgungszusage), Pensionskasse, Unterstützungskasse, Direktversicherung und seit 2002 sind als fünfter Durchführungsweg auch Pensionsfonds zugelassen.

Die **Direktzusage** ist die in Deutschland am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung. Bei dieser Form ist das Unternehmen selber Träger der Versorgung und verpflichtet sich gegenüber den Arbeitnehmern, im Versicherungsfall Leistungen an sie oder an ihre Hinterbliebenen zu zahlen. Die Leistungen für die Altersversorgung werden aus betrieblichen Mitteln finanziert. Die Unternehmen müssen dafür aus den laufenden Betriebseinnahmen Rückstellungen bilden, da sie unmittelbar gegenüber den Beschäftigten für die späteren Leistungsansprüche haften. Die Unternehmen sind daher auch gesetzlich verpflichtet, Mitglied im Pensionssicherungsverein zu sein. Dieser Verein hat u.a. die Aufgabe, in Fällen der Insolvenz von Unternehmen die bestehenden Ansprüche der Arbeitnehmer zu sichern. Betriebsrenten, die aufgrund von Direktzusagen gezahlt werden, müssen von den Rentenbeziehern voll versteuert werden.

Die **Pensionskassen** sind rechtlich selbständige Einrichtungen, deren Träger ein oder mehrere Unternehmen sein können. Die Unternehmen zahlen für ihre Arbeitnehmer Beiträge in die Pensionskasse. Diese Beiträge stellen für die Arbeitnehmer einen Bestandteil ihres Arbeitsentgelts dar und müssen daher von ihnen versteuert werden. Beim Rentenbezug im Alter wird dann nur der Ertragsanteil der Betriebsrente

steuerpflichtig. Die Arbeitnehmer besitzen gegenüber der Pensionskasse einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Pensionskassen unterliegen wie private Versicherungsunternehmen der staatlichen Versicherungsaufsicht.

Ähnlich wie die Pensionskassen sind auch die **Unterstützungskassen** rechtsfähige Einrichtungen, meist in Rechtsform von Vereinen, Gesellschaften oder Stiftungen. Sie werden durch Zuwendungen von den Unternehmen finanziert, die dort ihre Beschäftigten versichern. Diese Zuwendungen müssen von den Arbeitnehmern nicht versteuert werden. Im Gegensatz zur Pensionskasse gewährt die Unterstützungskasse keinen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen, sondern die Unternehmen haften selbst für ihre zugesagten Leistungen. Auch hier müssen sich die Unternehmen deshalb, wie bei der Direktzusage, im Pensions- Sicherungsverein rückversichern, damit die Ansprüche der Arbeitnehmer bei Insolvenz eines Unternehmens gesichert sind.

Bei einer **Direktversicherung** schließt der Arbeitgeber bei einem Versicherungsunternehmen, das auch für die zugesagten Leistungen haftet, eine Lebensversicherung für die jeweiligen Beschäftigten ab. Die Beiträge, die der Arbeitgeber überweist, sind grundsätzlich für den Arbeitnehmer steuerpflichtig. Die aus Direktversicherungen später ausgezahlten Leistungen sind grundsätzlich steuerfrei. Werden sie jedoch als Leibrente ausgezahlt, ist ihr Ertragsteil steuerpflichtig. Direktversicherungen unterliegen, ebenso wie die Pensionskassen, den Aufsichtsregeln des Versicherungsaufsichtsrechts.

Aufgrund der jüngsten Rentenreform sind für die Zeit ab 2002 **Pensionsfonds** als zusätzlicher Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung zugelassen. Pensionsfonds sind rechtlich selbständige Einrichtungen, die für die Arbeitgeber gegen Zahlung von Beiträgen die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung übernehmen. Ebenso wie die v. g. Pensionskassen und Direktversicherungen unterliegen die Pensionsfonds der Versicherungsaufsicht und gewähren einen eigenen Anspruch auf die Leistungen. Der Unterschied zu anderen Durchführungswegen besteht zum einen in einer größeren Flexibilität hinsichtlich der gesetzlich zugelassenen Art der Kapitalanlage. Zum anderen bietet diese Einrichtung für die

Arbeitnehmer den Vorteil, dass sie einen Rechtsanspruch gegenüber einem externen Träger der betrieblichen Altersversorgung erhalten und ihre Ansprüche bei einem Arbeitgeberwechsel „mitnehmen“ können. Da die Beiträge der Unternehmen in die Pensionsfonds für die begünstigten Arbeitnehmer als Bestandteil des Arbeitsentgelts anzusehen sind, sind sie wie bei der Direktversicherung und der Pensionskasse für die Arbeitnehmer steuerpflichtig. Die im Alter bezogenen Renten sind deshalb bis auf den Ertragsanteil steuerfrei.

- **Finanzierung**

Traditionell oblag die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung zumindest zum größten Teil dem Arbeitgeber. In den letzten Jahren setzt sich in einigen Durchführungswegen jedoch immer mehr die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Finanzierung durch, wobei insbesondere die sog. Entgeltumwandlung eine bedeutende Rolle spielt.

Der Gesetzgeber hat, wie bereits schön erwähnt, im Rahmen der jüngsten Renten-reform beschlossen, dass Arbeitnehmer, deren Unternehmen keine betriebliche Altersversorgung anbieten, ab 01.01.2002 einen individuellen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch eine Entgeltumwandlung erhalten.

Bei einer Entgeltumwandlung verzichten die Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Arbeitsentgelts, der dann zum Ausbau ihrer betrieblichen Rentenanwartschaft verwendet wird. Diese Umwandlung eines Gehaltsbestandteils (z.B. Weihnachtsgeld) ist in gewissem Umfang steuerlich begünstigt und sozialversicherungsfrei. Allerdings ist diese Form der Entgeltumwandlung nur noch bis zum Jahr 2008 möglich. Danach kann eine Entgeltumwandlung nur noch vorgenommen werden, wenn von diesem Entgelt auch Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden.

Grundsätzlich können Arbeitnehmer die ab 2002 geltende staatliche Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge auch in der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch nehmen. Allerdings ist dabei nur die betriebliche Altersversorgung in Form der Pensionskassen, Direktversicherungen und Pensionsfonds förderfähig. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Förderung ist zudem, dass die Beiträge individuell versteuert und für sie Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Wird die betriebliche Altersversorgung dagegen im Rahmen einer Entgeltumwandlung aufgebaut, bei der das umgewandelte Arbeitsentgelt nicht individuell versteuert wird und von Sozialversicherungsabgaben befreit ist, erfüllt es nicht die Bedingungen für die staatliche Förderung der Zusatzvorsorge.

- **Leistungen**

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können sehr vielfältige Formen annehmen. Grundsätzlich kann man hinsichtlich der Leistungsgestaltung unterscheiden, ob Vereinbarungen über die Leistungshöhe („Leistungszusage“) oder über die vom Betrieb für den Arbeitnehmer zu entrichtenden Beiträge für die betriebliche Altersversorgung („Beitragszusagen“) getroffen wurden.

Bei Betriebsrentensystemen mit Leistungszusagen hängt die Höhe der Leistungen in der Regel von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Arbeitsentgelts der Beschäftigten ab. Da im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine große Gestaltungsfreiheit für die Unternehmen herrscht, finden sich bei der Form der Leistungszusage viele Varianten, die im Einzelnen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Grundsätzlich lassen sich jedoch folgende drei Varianten unterscheiden: Vereinbarung eines Festbetrages, eines gehaltsabhängigen Betrags oder eines Gesamtversorgungsbetrags. Diese 3 Varianten sollen nun kurz dargestellt werden.

Bei einem **Festbetrag** wird beispielsweise pro Arbeitsjahr im Betrieb eine Leistungszusage in Höhe eines bestimmten Betrags vereinbart. Die Rentenhöhe ergibt sich dann aus der Anzahl der Arbeitsjahre im Betrieb und dem vereinbarten Betrag.

Die **gehaltsabhängige Gestaltung** der betrieblichen Altersversorgung orientiert sich entweder am Verlauf der Gehaltshöhe während der gesamten Betriebszugehörigkeit und auf dieser Grundlage wird die Höhe der Betriebsrente berechnet („Karrieredurchschnittplan“), oder es wird pro Jahr der Betriebszugehörigkeit ein bestimmter Prozentsatz des letzten Gehalts vor Rentenbeginn garantiert. In manchen Fällen werden Höchstgrenzen für den Festbetrag bzw. gehaltsabhängigen Betrag vereinbart.

In einem **Gesamtversorgungssystem** berechnet sich die Höhe der betrieblichen Rente als Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Es wird ein bestimmter, von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängender Prozentsatz des letzten Gehalts als Gesamtver-sorgung im Alter zugesagt. Die Betriebsrente stockt dann im Alter die Leistungen aus der gesetzlichen RV auf diesen vereinbarten Betrag auf. Eine Mindestdynamisierung der betrieblichen Rentenleistung ist gesetzlich geregelt.

- **Unverfallbarkeit von Betriebsrenten**

In vielen Unternehmen werden Betriebsrenten nur an Beschäftigte gezahlt, die lange im Betrieb tätig waren. Verlässt ein Mitarbeiter das Unternehmen, so verfallen die bis dahin erworbenen Betriebsrentenansprüche. Gesetzlich vorgeschrieben war bislang, dass die Rentenanwartschaft im Fall eines Arbeitgeberwechsels zumindest dann erhalten blieb und somit „unverfallbar“ wurde, wenn der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet hatte und mindestens 10 Jahre im Versorgungssystem des Betriebes versichert war oder eine 12- jährige Betriebszugehörigkeit aufweisen konnte und mindestens 3 Jahre im Versorgungssystem des Betriebes versichert war. Durch die jüngste Rentenreform sind diese Fristen verkürzt worden.

Leistungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung nach dem 01.01.2001 sind bereits dann „unverfallbar“, wenn das 30. Lebensjahr vollendet ist und die Zusage seit mindestens fünf Jahren besteht. Auch Leistungszusagen, die vor dem 01.01.2001 getroffen wurden, werden „unverfallbar“, wenn der Arbeitnehmer ab 01.01.2001 fünf Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen kann und das 30. Lebensjahr vollendet hat.

Unternehmen können auch bereits eine frühere Unverfallbarkeit von Betriebsrenten-ansprüchen vorsehen, sie sind hierzu aber nicht verpflichtet.

- **Ausblick**

Die letzten Jahre waren durch eine abnehmende Bedeutung der Betriebsrente in der deutschen Alterssicherung gekennzeichnet. Dies liegt zum einen daran, dass oftmals nur große Betriebe glaubten, sich eine Altersversorgung für ihre Beschäftigten

„Leisten“ zu können. Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung bindet ein Unternehmen über Jahrzehnte und ist im Hinblick auf künftige Kostenentwicklungen schwer kalkulierbar. Zum anderen spielt wohl auch eine große Rolle, dass die ununterbrochene Zugehörigkeit der Beschäftigten zu einem Unternehmen von der Ausbildung bis zum Erreichen der Rente heute nicht mehr die Regel ist. Das konnte wegen der bereits genannten Unverfallbarkeitsfristen dazu führen, dass die Beschäftigten keine oder nur geringe Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung erworben haben. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber mit der Rentenreform 2001 mehrere Maßnahmen ergriffen, um die betriebliche Altersversorgung zu stärken.

Es wird erwartet, dass die staatliche Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge, aber auch die Einführung der Pensionsfonds und die Verkürzung der „Unverfallbarkeitsfristen“ dazu beitragen, dass die betriebliche Altersversorgung künftig wieder einen höheren Stellenwert in der deutschen Alterssicherung erhält.

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Zur zweiten Säule der Alterssicherung gehört auch die Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Träger der Zusatzversorgung ist für die Arbeitnehmer von Bund und Ländern die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Die VBL ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Für die Beschäftigten von Städten und Gemeinden gibt es entsprechende kommunale Zusatzversorgungsträger.

- **Leistungen**

Wichtigstes Ziel der Zusatzversorgung ist es, den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine an beamtenrechtlichen Grundsätzen orientierte Gesamtversorgung zu garantieren. Als Grundversorgung steht den Beschäftigten in der Regel die Rente aus der gesetzlichen RV zur Verfügung. Sie wird durch die Versorgungsrente des Trägers der Zusatzversorgung bis zur Höhe der Gesamtversorgung aufgestockt.

Anspruch auf Versorgungsrente hat grundsätzlich nur, wer bei Eintritt des Versicherungsfalles die erforderliche Wartezeit (60 Monate) erfüllt hat und bis zum Rentenbeginn im öffentlichen Dienst beschäftigt und VBL-pflichtversichert ist.

In Anlehnung an die Beamtenversorgung wird die Höhe der Gesamtversorgung aus dem gesamtversorgungsfähigen Entgelt und der gesamtversorgungsfähigen Zeit berechnet. Für jedes anrechenbare Jahr werden grundsätzlich 1,875 %, insgesamt jedoch max. 75 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts als Gesamtversorgung gewährt. Der Höchstsatz von 75 % wird somit nach einer zurückgelegten Gesamtversorgung auf die gesamtversorgungsfähige Zeit von 40 Jahren, erreicht.

Versicherte der Geburtsjahrgänge < 1937 erreichen den Höchstsatz von 75 % nach den Grundsätzen des vor 1992 geltenden Rechts unter bestimmten Voraussetzungen schon nach 35 Jahren. Auch Versicherte der Geburtsjahrgänge > 1937 profitieren noch von Übergangsregelungen zur Bestimmung des Gesamtversorgungssatzes, sofern sie vom 01.01.2002 bis zum Eintritt des Versicherungsfalles ununterbrochen bei der VBL pflichtversichert waren.

Auf die gesamtversorgungsfähige Zeit werden Zeiten der Pflichtversicherung bei der VBL (Umlagemonate) in vollem Umfang und sonstige Beitrags- und beitragsfreie Zeiten, die der Berechnung der Rente der gesetzlichen RV zugrunde liegen (z.B. Beitragszeiten für Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes, Anrechnungszeiten wegen Ausbildung etc.), zur Hälfte angerechnet.

Teilzeitbeschäftigungen werden grundsätzlich in dem Verhältnis angerechnet, in dem die vereinbarte Arbeitszeit zur vollen tariflichen Arbeitszeit steht.

Der aus der gesamtversorgungsfähigen Zeit berechnete Vomhundertsatz ist auf das gesamtversorgungsfähige Entgelt anzuwenden. Dieses wird in der Regel als mtl. Durchschnitt der aktualisierten zusatzversorgungspflichtigen Entgelte der letzten drei Kalenderjahre vor dem Jahr des Rentenbeginns berechnet. Liegen in diesem Zeitraum jedoch Entgelte aus einer Teilzeitbeschäftigung, ist ggf. eine Hochrechnung auf das Vollzeitgehalt vorzunehmen.

Die so berechnete Gesamtversorgung ist ggf. zu begrenzen auf einen bestimmten Prozentsatz (max. 91,75 %) eines fiktiven Nettoentgelts, um zu verhindern, dass in der

Rentenphase höhere Beträge zur Auszahlung gelangen als in der vorangegangenen Erwerbsphase. Durch die Versorgungsrente der VBL wird stets die volle Differenz zwischen der nach vorstehenden Grundsätzen ermittelten Gesamtversorgung und der Rente aus der gesetzlichen RV ausgeglichen. Für die Versorgungslage der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes steht daher im Ergebnis weniger die Höhe der Rente aus der gesetzlichen RV, als vielmehr die Höhe der Gesamtversorgung im Vordergrund. Die Höhe der Alterseinkünfte wird somit für diesen Personenkreis nicht von dem aktualisierten lebensdurchschnittlichen Arbeitsentgelt, sondern von dem zuletzt erzielten Entgelt bestimmt.

Die Gesamtversorgung ist volldynamisch gestaltet. Sie wird bei jeder allgemeinen Erhöhung (oder Verminderung) der Versorgungsbezüge der Ruhestandsbeamten des Bundes infolge von Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse neu festgestellt.

Die Anpassung der Rente der gesetzlichen RV zum 1. Juli eines jeden Jahres führt dagegen nicht zu einer Veränderung der Gesamtversorgung. Eine Erhöhung der Leistung aus der gesetzlichen RV hat damit lediglich eine entsprechende Verminderung der Versorgungsrente der VBL zur Folge.

Versicherte der VBL, die zwar die Wartezeit erfüllt haben, aber schon vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem öffentlichen Dienst und der Pflichtversicherung in der VBL ausgeschieden sind, haben keinen Anspruch auf Versorgungsrente nach dem Prinzip der Gesamtversorgung. Sie erhalten nur eine sog. Versicherungsrente.

Die Versicherungsrente errechnet sich nach einem bestimmten Vomhundertsatz der gezahlten Beiträge bzw. der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte. Sie ist oft deutlich niedriger als die dynamische Versorgungsrente. Anders als sie ist die Versicherungsrente außerdem nur statisch. Sie wird also nicht an die Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse angepasst. Die Versicherungsrente wird für Versicherte, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft nach dem Beitragsrentengesetz erfüllt hatten, zu

Vergleichszwecken noch nach einer zweiten Variante berechnet, wobei der jeweils höhere Betrag zur Auszahlung gelangt.

Für Beschäftigte in den neuen Bundesländern sind hinsichtlich ihrer Zusatzversorgung einige Besonderheiten zu beachten. So wurde dort die Pflichtversicherung in der VBL erst zum 01.01.1997 eingeführt, was zur Folge hat, dass wg. Der fünfjährigen Wartezeit grundsätzlich vom 01.01.1992 an Anspruch auf Versorgungs- oder Versichertenrente besteht. Allerdings gibt es eine Sonderregelung, nach der die Versicherten in den neuen Bundesländern unter bestimmten Voraussetzungen eine Leistung in Höhe der statischen Versicherungsrente erhalten können, wenn bei ihnen der Versicherungsfall vor Erfüllung der Wartezeit eintritt. Ferner ist zu beachten, dass Zeiten, die in der gesetzlichen RV vor dem 03.10.1990 im Beitrittsgebiet zurückgelegt wurden, bei der Ermittlung der gesamtversorgungsfähigen Zeiten nicht zu berücksichtigen sind.

- **Finanzierung**

Die Finanzierung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst erfolgt im sog. Abschnittsdeckungsverfahren. Hierbei handelt es sich um ein Verfahren, das Umlageverfahren und Kapitaldeckungsverfahren miteinander verbindet, wobei Elemente des Umlageverfahrens deutlich überwiegen.

Die Mittel der Zusatzversorgungsträger werden überwiegend aus Umlagen aufgebracht, die grundsätzlich von den Arbeitgebern getragen werden. Soweit der jeweilige Umlagesatz jedoch 5,2 % übersteigt, ist der zusätzliche Finanzierungsbedarf von Arbeitgebern und Arbeitnehmern je zur Hälfte zu tragen. Der Umlagesatz ist jeweils für einen Deckungsabschnitt von fünf Jahren so festgesetzt, dass die in diesem Zeitraum zu entrichtenden Umlagen zusammen mit den voraussichtlichen sonstigen Einnahmen und dem mit Beginn des Deckungsabschnitts vorhandenen Vermögen voraussichtlich ausreichen, um die Ausgaben für den Deckungsabschnitt und sechs weitere Monate zu bestreiten.

Die dritte Säule

Einen weiteren wichtigen Bestandteil der Alterssicherung stellt die private Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen RV und betrieblichen Altersversorgung dar. Unter privater Altersvorsorge wird üblicherweise die individuelle Vermögensbildung verstanden, soweit sie der Erzielung von Einkünften im Alter dient. Darunter können z.B. der Kauf von Immobilien und Kapitalmarktprodukten sowie der Abschluss privater Renten- und Lebensversicherungen fallen. Allerdings variieren die Formen der privaten Altersvorsorge sehr, da die individuelle Lebens- und Einkommenssituationen der Versicherten eine sehr große Rolle spielt. Dabei sollte auch nicht übersehen werden, dass nicht jede Form der privaten Vermögensbildung ohne Weiteres als private Altersvorsorge anzusehen ist.

Da die Arten der privaten Altersvorsorge variieren, würde eine ausführlichere Darstellung bzw. Erläuterung zu den verschiedensten Möglichkeiten den Rahmen dieser Arbeit erheblich sprengen. Aus diesem Grunde haben wir uns entschlossen, zwar die einzelnen Formen kurz anzuschneiden aber nicht näher darauf einzugehen.

- **Versicherungsprodukte**

Versicherungsunternehmen bieten unterschiedliche Produkte an, mit deren Hilfe die eigene individuelle Altersvorsorge gestaltet werden kann. Es handelt sich dabei meist um komplexe Produkte, da eine Vielzahl von Regelungsvarianten sowohl bei der Beitrags-, als auch bei der Leistungsgestaltung angeboten wird.

Grundsätzlich lässt sich das Angebot der Versicherungsunternehmen für die private Altersvorsorge in die Bereiche Risikoversicherung, kapitalbildende Lebensversicherung und private Rentenversicherung unterteilt.

- **Kapitalmarktprodukte**

Neben den Versicherungsprodukten bietet auch die Anlage am Kapitalmarkt eine Möglichkeit der Vermögensbildung. Allerdings stellt die Vermögensbildung am

Kapitalmarkt für sich genommen noch keine Altersvorsorge im eigentlichen Sinn dar, da die sog. biometrischen Risiken (Erwerbsminderung, Langlebigkeit und Tod) nicht abgesichert sind. Trotzdem kann die Anlage am Kapitalmarkt die individuelle Alterssicherung durch zusätzliche Einkommensquellen im Alter ergänzen oder dazu beitragen, in der Erwerbsphase ein Vermögen zu bilden, das dann bei Rentenbeginn in eine private Rentenversicherung umgewandelt wird.

Wenn man Vermögensbildung so betreibt, sollte sie mit möglichst geringem Risiko behaftet sein. Allgemein besteht bei allen Anlagen am Kapitalmarkt das Risiko des Wertverlusts ebenso wie die Chancen des Wertgewinns. Im Einzelnen weisen die verschiedenen Möglichkeiten der Kapitalanlage aber sehr unterschiedliche Chancen und Risiken auf und sollten daher differenziert betrachtet werden.

- **Immobilien**

Das Eigenheim bzw. eine Eigentumswohnung sind eine sehr häufig gewählte und beliebte Form der privaten Altersvorsorge. Nach Tilgung der Kredite ermöglicht eine selbst genutzte Immobilie im Alter ein mietfreies Wohnen.

Allerdings darf nicht vergessen werden, dass zwar keine Miete mehr anfällt, dafür aber Betriebskosten und Rücklagen für Instandhaltungen. Auch der Erwerb von nicht selbstgenutzten Immobilien kann der Altersvorsorge dienen, solange die Investition mit geringem Risiko behaftet ist und die Besitzer mit regelmäßigen Mieteinnahmen rechnen können. Zudem besteht auch die Möglichkeit, die Immobilie wieder zu verkaufen. Schließlich gelten Immobilien als relativ inflationssicher.

Alterssicherung unter veränderten ökonomischen und demographischen Rahmenbedingungen

Zahlreiche Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unterziehen gegenwärtig unsere Arbeits- und Lebensbedingungen einem grundlegenden Wandel, der sich voraussichtlich in Zukunft noch verstärken wird. Auch der Altersaufbau der Bevölkerung wird sich in den nächsten 30 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland gravierend verändern.

Es wird immer mehr alte und immer weniger junge Menschen geben. Diese Veränderungen haben Auswirkungen auf die Alterssicherung. Allerdings sind davon nicht nur die gesetzliche RV und die übrigen Systeme der ersten Säule betroffen, sondern es ergeben sich auch Auswirkungen auf die zweite und dritte Säule der Alterssicherung.

Veränderungen der Arbeitswelt und Alterssicherung

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich u.a. im Zuge der Globalisierung in den vergangenen Jahren gewandelt. In der Arbeitswelt haben als Folge dieser Entwicklung drei wesentliche Veränderungen stattgefunden. Die Vielfalt der Arbeitsverhältnisse hat zugenommen, Arbeitslosigkeit ist zu einem dauerhaften Massenphänomen geworden und das Erwerbsleben der Menschen gestaltet sich zunehmend wechsel- und lückenhafter.

Beim ersten Problemkreis geht es um die Tatsache, dass die rechtliche Gestaltung von Erwerbsverhältnissen im Laufe der letzten Jahre facettenreicher geworden ist. Während früher ein normaler Arbeitsvertrag in der Regel ein unbefristeter Vollzeitvertrag war, arbeiten heutzutage immer mehr Erwerbstätige in anderen Beschäftigungsformen, z.B. mit befristeten Verträgen, in Teilzeit, als geringfügig Beschäftigte, Selbständige oder auf sog. ABM-Stellen.

Eine zweite Veränderung in der Arbeitswelt ist die hohe Arbeitslosigkeit. Viele gehen davon aus, dass die Vollbeschäftigung der sechziger und siebziger Jahre zunächst der Vergangenheit angehört und wir uns vorerst auf das Phänomen der Arbeitslosigkeit einzustellen haben. Erst in schätzungsweise etwa 20 Jahren soll sich dieser „Trend“ wenden, wenn es aufgrund zunehmender Alterung der Bevölkerung sogar zu einer Verknappung von Arbeitskräften kommen könnte.

Eine dritte Veränderung der Arbeitswelt, die u.a. auch durch Arbeitslosigkeit und die erwähnte größere Vielfalt der Arbeitsverhältnisse mitverursacht ist, ist die Zunahme unstetiger Erwerbsverläufe. Immer mehr Menschen haben kein Arbeitsleben mehr, in dem sie durchgehend voll beschäftigt sind, sondern erleben Brüche und Lücken in ihrem Erwerbsleben, sei es durch Schwierigkeiten bei Berufseinstieg oder Berufs- bzw.

Betriebswechsel, „Babypause“, Arbeitslosigkeit, Umschulung oder durch Phasen von Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung und dergleichen mehr.

Auswirkungen auf die gesetzliche RV

Von den beschriebenen Veränderungen der Arbeitswelt ist einerseits die Finanzierung der gesetzlichen RV betroffen, andererseits aber auch die persönliche Alterssicherung der Beschäftigten.

Die Finanzierung der gesetzlichen RV ist betroffen, weil ein Teil der neuartigen Beschäftigungsverhältnisse nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen oder ihnen, wie z.B. bei Teilzeitarbeit, im Vergleich zu Vollzeitarbeit deutlich geringere Entgelte zugrunde liegen. Sofern diese Arbeitsverhältnisse bisherige Vollzeitbeschäftigungen verdrängen, vermindert sich die Beitragsbasis der gesetzlichen RV. Es ist jedoch zu beachten, dass die neuen Beschäftigungsverhältnisse bislang überwiegend zusätzlich zu regulären Vollzeit-Jobs entstanden sind, etwa im Gleichschritt mit dem Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen. Insofern kann von einer dramatischen Aushöhlung der Sozialversicherung bisher nicht die Rede sein.

Arbeitslosigkeit führt in doppelter Hinsicht zu finanziellen Belastungen der gesetzlichen RV. Zum einen sind Arbeitslose, die Arbeitslosengeld oder –hilfe beziehen, zwar in der gesetzlichen RV pflichtversichert, und die Bundesanstalt für Arbeit entrichtet für sie Beiträge an die Rentenversicherungsträger. Diese Beiträge (und die daraus entstehenden Anwartschaften) sind jedoch geringer als bei der zuvor ausgeübten versicherungspflichtigen Tätigkeit. Langfristig sind deshalb von der RV zwar geringere Rentenansprüche zu finanzieren, kurz- und mittelfristig sind aber vor allem die Beitragsausfälle von Bedeutung.

Zum anderen führt Arbeitslosigkeit in der Vergangenheit oftmals zu einem früheren Ausscheiden der Betroffenen aus dem Arbeitsleben. Dieser „Trend“ zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit stellt eine erhebliche finanzielle Belastung für die gesetzliche RV dar, weil die Betroffenen über einen längeren Zeitraum ihre Rente beziehen. Der Gesetzgeber hat deshalb inzwischen die Altersgrenzen für die vorgezogenen Altersrenten angehoben.

Die persönliche Alterssicherung der Beschäftigten ist von den Veränderungen in der Arbeitswelt betroffen, weil diese Auswirkungen auf die Höhe der späteren Rentenansprüche haben:

Personen, die vorübergehend oder dauerhaft nicht oder nur mit geringem Entgelt versicherungspflichtig beschäftigt sind, erwerben in diesen Zeiten niedrigere oder gar keine Rentenanwartschaften. Hierdurch können u.U. Defizite in der Alterssicherung entstehen. Allerdings sind nicht alle „Lücken“ in den Erwerbsverläufen auch mit Lücken im Versichertenkonto verbunden, denn auch bestimmte Zeiten der Nichterwerbstätigkeit führen zu Rentenanwartschaften. Hierzu zählen, wie bereits schon erwähnt, z.B. Zeiten der Arbeitslosigkeit, in denen Arbeitslosengeld oder –hilfe bezogen wird und in denen deshalb das Arbeitsamt Rentenversicherungsbeiträge für die Arbeitslosen zahlt. Für Zeiten der Krankheit und der Pflege von Angehörigen werden Beiträge von Seiten der Kranken- bzw. Pflegekasse entrichtet. Die Ausbildung und Kindererziehung wird ebenfalls, in bestimmtem Umfang, bei der Berechnung der Rentenhöhe berücksichtigt, für die sog. Kindererziehungsjahre überweist der Bund seit neuestem auch Beiträge an die gesetzliche RV.

Auf der anderen Seite ist aber nicht zu unterschätzen, dass länger andauernde Zeiten der Arbeitslosigkeit oder andauernde Phasen einer Teilzeitbeschäftigung dazu führen, dass die späteren Rentenansprüche der Betroffenen deutlich geringer ausfallen.

Fazit

Die gesetzliche RV ist von den Veränderungen der Arbeitswelt zwar betroffen, aber nicht ernsthaft bedroht. Denn die Veränderungen auf der Einnahmeseite führen zumindest teilweise zeitversetzt zu Anpassungen bei den Ausgaben. Auch bei den Versicherten sind die Auswirkungen des Wandels der Arbeitswelt durch vielfältige Möglichkeiten der Lückenschließung gemildert. Allerdings wird man für die Zukunft darüber nachdenken müssen, ob die Entwicklung des Sicherungsniveaus derjenigen, die zumindest phasenweise keine oder verminderte Beiträge leisten können, weitere Ausgleichselemente erfordert. Weiterhin wird zu überlegen sein, ob bzw. inwieweit eine Einbeziehung aller Formen von Erwerbsarbeit in die gesetzliche RV sinnvoll erscheint.

Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Auch die betriebliche Altersversorgung ist vom Wandel der Arbeitswelt betroffen. Wie bereits erläutert wurde, gibt es neben der herkömmlichen abhängigen Beschäftigung zunehmend neue Formen von Arbeitsverhältnissen. Für Beschäftigte in diesen Arbeitsverhältnissen, wie selbständige Honorarkräfte oder Leiharbeitnehmer, wird jedoch in aller Regel keine betriebliche Altersversorgung angeboten. In dem Maße, in dem „normale“ abhängige Beschäftigungsverhältnisse durch andere Beschäftigungsformen ersetzt werden, nimmt der Anteil der durch betriebliche Altersversorgung gesicherten Belegschaft deshalb ab.

Auch der verstärkte ökonomische Konkurrenzdruck, der Unternehmen zu Kostensenkung zwingt, führt dazu, dass immer weniger Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung anbieten. Zudem verliert eine wichtige Motivation der Unternehmen für die Einrichtung von betrieblichen Altersversorgungssystemen an Bedeutung.

Häufig hatten Betriebsrentensysteme u.a. auch das Ziel, die Arbeitnehmer stärker an den Betrieb zu binden. Dem entspricht auch die gesetzliche Regelung, wonach die Zusage einer Betriebsrente erst dann rechtlich verbindlich ist, wenn die Mitarbeiter lange Jahre im Betrieb tätig gewesen sind („Unverfallbarkeit der Anwartschaft“). Unter dem Vorzeichen veränderter Arbeitsmarktbedingungen verliert die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung jedoch erheblich an Bedeutung, da für zunehmend mehr Arbeitnehmer unsicher ist, ob sie lange genug in einem Unternehmen beschäftigt sein werden, um die Unverfallbarkeit zu erreichen.

Im Rahmen der neuen staatlichen Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge werden auch Produkte der betrieblichen Altersversorgung gefördert. Gleichzeitig wurde im Rahmen der Rentenreform 2001 u.a. auch die erwähnten gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen für Betriebsrentenansprüche erheblich verkürzt. Es ist durchaus denkbar, dass diese Maßnahmen dazu führen können, die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung in Zukunft wieder zu steigern.

Auswirkungen auf die private Altersvorsorge

Die Veränderungen der Arbeitswelt beeinflussen natürlich auch die Möglichkeiten, privat für das Alter vorzusorgen.

Die klassische Form der privaten Altersvorsorge ist die Lebensversicherung. Beim üblichen Vertragstyp wird eine Versicherungssumme für den Todes- oder Erlebensfall vereinbart, für die regelmäßig feste Beiträge zu entrichten sind. In der Praxis können diese Beitragszahlungen bei annähernd der Hälfte aller Versicherungsverträge jedoch nicht in der vereinbarten Höhe oder bis zum Vertragsende geleistet werden, so dass eine Anpassung der Verträge notwendig wird. Ursächlich dafür sind schwankende Einkommen der Versicherungsnehmer während ihres Erwerbslebens. Diese Schwankungen dürften angesichts der veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt zukünftig noch zunehmen.

Eine flexible Vertragsanpassung der Lebensversicherung ist in solchen Situationen zwar prinzipiell möglich, aber bisher im Regelfall je nach Art der Anpassung (Kündigung und Rückkauf, beitragsfreie Fortsetzung etc.) mit mehr oder weniger hohen Renditeeinbußen für den Versicherungsnehmer verbunden. Insofern führen die zunehmend wechsel- und lückenhaften Erwerbsbiographien auch bei der privaten Altersvorsorge zu Nachteilen.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass bei der mit der Rentenreform 2001 eingeführten neuen staatlichen Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge nur solche Produkte der privaten Vorsorge gefördert werden, die bestimmten Ansprüchen genügen. Ein Teil der zuvor beschriebenen Probleme privater Vorsorgeprodukte (z.B. die Möglichkeit des vorzeitigen Zugriffs auf das Vorsorgekapital oder die Renditeeinbußen bei vorzeitiger Beendigung des Vertrages) dürften deshalb zumindest bei geförderten privaten Vorsorgeprodukten weitgehend auszuschließen sein.

Die Möglichkeit, privat für das Alter vorzusorgen, bleibt aber vor allem von einem ausreichend hohen und möglichst kontinuierlichen Einkommensfluss abhängig, der durch den Wandel der Arbeitswelt zumindest zeitweise beeinträchtigt sein kann.

Bevölkerungsentwicklung und Alterssicherung

Die Alterung der Bevölkerung wird in der öffentlichen Diskussion oft als ein Argument gegen die Zukunftsfähigkeit einer umlagefinanzierten RV angeführt. In diesem Zusammenhang wird

allerdings häufig übersehen, dass auch die kapitaldeckenden Systeme der privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung von der veränderten Altersstruktur der Bevölkerung betroffen sind. Im Folgenden werden die Auswirkungen dieser Veränderungen auf die verschiedenen Alterssicherungssysteme erläutert.

In fast allen europäischen Ländern wird langfristig ein Anstieg des Anteils älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung bei gleichzeitigem Rückgang des Anteils der Erwerbstätigen („Demographischer Wandel“) erwartet. Das hat vor allem zwei Gründe:

1. die steigende Lebenserwartung

und

2. die seit Jahren niedrigen Geburtsraten.

Die Altersstruktur der Bevölkerung lässt sich durch den sog. Altersquotienten darstellen, der das Zahlenverhältnis der 60-jährigen und Älteren zu den 20- bis 60-jährigen ausdrückt.

Im Jahr 1997 lag der Altersquotient in Deutschland bei 38, d.h., auf 100 Personen im Erwerbsleben kamen 38 Personen im Rentenalter. Für das Jahr 2030 wird sich nach aktuellen Schätzungen des Statistischen Bundesamtes der Altersquotient fast verdoppeln.

Auswirkungen auf die gesetzliche RV

Für die im Umlageverfahren finanzierte gesetzliche RV ist der Altersaufbau der Bevölkerung von großer Bedeutung, da das Verhältnis von Beitragszahlern zu Leistungsempfängern und damit das Verhältnis von Einnahmen zu Ausgaben dadurch wesentlich beeinflusst wird. Wenn die Lebenserwartung steigt und man den Rentenbeginn nicht in gleichem Maße hinausschieben will, verlängert sich (im Durchschnitt) der Zeitraum des Leistungsempfanges. In diesem Fall gibt es grundsätzlich nur zwei Anpassungsmöglichkeiten:

1. Soll das aktuelle Beitragsaufkommen unverändert bleiben, muss man die Höhe der monatlichen Renten absenken.
2. Soll dagegen die Rentenhöhe konstant gehalten werden, muss in umlagefinanzierten Systemen das aktuelle Finanzaufkommen erhöht werden.

Diese beiden grundsätzlichen Anpassungsmöglichkeiten können in vielfältiger Weise miteinander kombiniert werden. Im Hinblick auf das Finanzaufkommen ist zudem zu berücksichtigen, dass in Folge des Rückgangs der Geburtenzahlen die künftige Erwerbsgeneration weniger Menschen umfasst als die heutige, das bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass in einem umlagefinanzierten System wie der deutschen RV auch weniger Beitragszahler mehr Rentner versorgen müssten. Denn es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, das Zahlenverhältnis von Beitragszahlern und Leistungsempfängern zu beeinflussen.

Maßgeblich für das Zahlenverhältnis von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu Rentnern ist u.a. das Alter, in dem Erwerbstätige in den Ruhestand eintreten. In den vergangenen Jahren wurde damit begonnen, die Altersgrenze für den vorzeitigen Rentenantritt schrittweise anzuheben (z.B. von 60 auf 63 Jahre bei schwerbehinderten Beschäftigten). Dadurch kann sich das Verhältnis in der gesetzlichen RV nachhaltig verbessern. Das Gleiche gilt für einen früheren Eintritt von Jugendlichen in das Berufsleben. Auch Zuwanderungen jüngerer Menschen und eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen, die in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern noch vergleichsweise gering ist, könnte die Anzahl der Beitragszahler erhöhen.

Der Anteil der Beitragszahler wird sich allerdings nur erhöhen lassen, wenn dafür genügend Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Hierbei ist zu beachten, dass gerade wegen des demographischen Wandels bis zum Jahr 2030 die Anzahl der Menschen im Alter von 20- 60 Jahren deutlich abnehmen wird, und zwar in einer Größenordnung von rd. 10 Millionen Personen. Wenn die Anzahl der Arbeitsplätze in Deutschland bis 2030 auch nur annähernd so groß bliebe wie heute, so wäre bis dahin kaum mehr genügend Personen in dieser Altersgruppe vorhanden, um all diese Arbeitsplätze zu besetzen. Folgerichtig rechnen viele

Arbeitsmarktexperten damit, dass es in Deutschland langfristig tendenziell zu einem Arbeitskräftemangel kommen wird.

Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung ist demnach, selbst wenn dies aus heutiger Sicht für manchen schwer vorstellbar erscheint, möglich und sogar notwendig.

Die Entwicklung der Beitragssätze in der gesetzlichen RV hängt also keineswegs allein von der Bevölkerungsentwicklung ab, sondern vor allem auch davon, wie sich die gesetzlichen Rahmenseetzungen der RV, die Erwerbstätigkeit und die Zahl der Arbeitsplätze, aber auch die Brutto- und Nettolöhne, die Wirtschaftsleistung sowie die Produktivität und der technische Fortschritt entwickeln. Die Politik hat also viele Anhaltspunkte, um auch vor dem Hintergrund des erwarteten Wandels in der Altersstruktur der Bevölkerung die Entwicklung des Beitragssatzes in der RV unter Kontrolle zu halten.

In den 90er Jahren wurden in der gesetzlichen RV bereits mehrere Erfolg versprechende Reformschritte eingeleitet, um den aufgrund des demographischen Wandels befürchteten Beitragssatzanstieg zu begrenzen und dennoch auch in Zukunft die materielle Sicherung der Menschen im Alter zu gewährleisten. Hierzu zählen u.a. das Heraufsetzen der Altersgrenze für den Rentenbezug, die Erhöhung des Bundeszuschusses zur gesetzlichen RV und Einschränkungen bei den nicht durch Beitragszahlungen erworbenen Rentenleistungen. Auch die im Jahr 2001 beschlossene Rentenreform hatte vor allem die weitere Begrenzung des Beitragsanstiegs zum Ziel. Im Ergebnis verringern die bereits durchgeführten bzw. beschlossenen Reformmaßnahmen die durch demographische Veränderungen verursachten Belastungen künftiger Beitragszahler ganz erheblich. Nach aktuellen Schätzungen, bei denen die bisherigen Reformmaßnahmen berücksichtigt wurden, wird der Beitragssatz im Jahr 2030 bei etwa 22 % liegen.

Das zeigt, die Alterung der Bevölkerung stellt zwar eine reale Herausforderung dar, die aber durch geeignete Maßnahmen in umlagefinanzierten Systemen durchaus bewältigt werden kann.

Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung und die private Vorsorge

Sowohl die betriebliche Altersversorgung (in der Privatwirtschaft) als auch die private Vorsorge werden überwiegend wie bereits schon erwähnt im Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Das Kapitaldeckungsverfahren wird oftmals mit dem Argument als Alternative zur umlagefinanzierten RV angepriesen, es sei unabhängig von demographischen Veränderungen, dies ist ohne Zweifel nicht richtig.

Wenn die längere Lebenserwartung der Menschen zu einem verlängertem Rentenbezug führt, sind auch in Systemen mit Kapitaldeckungsverfahren Anpassungen unvermeidlich. Soll die ausgezahlte Rentenhöhe konstant gehalten werden, müssen genau wie in umlagefinanzierten Systemen die Aufwendungen für die Alterssicherung erhöht werden. Anstatt das aktuelle Beitragsaufkommen zu erhöhen, muss hier ein größeres Deckungskapital angespart werden. Geschieht das nicht, muss das vorhandene Kapital für einen längeren Rentenbezugszeitraum reichen, d.h. die monatliche Rente fällt geringer aus.

Der Rückgang der Geburtenzahlen hat zur Folge, dass die künftige Erwerbsgeneration weniger Menschen umfasst als heute. Das betrifft auch kapitalgedeckte Alterssicherungssysteme. Aus dem Deckungskapital derartiger Systeme können später nur in dem Umfang Leistungen erbracht werden, in dem die dann Erwerbstätigen Erträge mit dem Deckungskapital erwirtschaften oder bereit sind, ihrerseits Vermögenstitel aus dem Deckungskapital zu kaufen. Nur dadurch lässt sich das für die Altersvorsorge angelegte Kapital liquide machen und als Rente auszuzahlen.

Genauso wie bei umlagefinanzierten Systemen ist man also auch beim Kapitaldeckungsverfahren darauf angewiesen, dass viele Menschen in Zukunft bereit und in der Lage sind, einen Teil ihres Einkommens für die Alterssicherung zu verwenden und insoweit auf Konsum verzichten.

Die Altersstruktur der Bevölkerung kann auch Einfluss auf die Erträge haben, die mit dem Kapitalstock erzielt werden. Der Kurswert von Wertpapieren wie Aktien ist nicht nur von der Ertragssituation der Unternehmen abhängig, sondern in starkem Maße auch von Angebot und Nachfrage auf den Wertpapiermärkten. Kommen in Zukunft immer mehr Menschen gleichzeitig in das Rentenalter, müssen deren Kapitalstockanteile gleichzeitig veräußert werden, um die lfd. Renten zu finanzieren. Es kommt zu einem hohen Angebot auf den

Wertpapiermärkten, das sich in der Regel kursmindernd auswirkt. Dies gilt insbesondere dann, wenn gleichzeitig die erwerbstätige Generation weniger Menschen umfasst und deshalb die Nachfrage nach Wertpapieren sinkt. Bei steigendem Angebot und sinkender Nachfrage auf dem Wertpapier, ist mit sinkenden Kursen zu rechnen.

Auch kapitalgedeckte Alterssicherungssysteme sind somit nicht unabhängig von demographischen Entwicklungen. Um die Risiken des Kapital- und des Umlageverfahrens zu mischen, ist es sinnvoll, die Alterssicherung auf beiden Verfahren zu begründen. Diese Kombination wird im deutschen System der „Drei Säulen“ bereits seit langem praktiziert. Es spricht vieles dafür, dass die Bedeutung des Kapitaldeckungsverfahrens dabei in der Zukunft etwas zunehmen wird, u.a. auch deshalb, weil viele Versicherte versuchen werden, die im Rahmen der zurückliegenden Rentenreform vorgenommenen Leistungsbegrenzungen in der gesetzlichen RV durch die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge auszugleichen.. Die umlagefinanzierte gesetzliche Rente wird aber auch in der Zukunft das mit Abstand bedeutendste Einzelsystem im Gesamtsystem der „Alterssicherung auf drei Säulen“ in der Bundesrepublik Deutschland sein.

Quell-/ Literaturverzeichnis

1. www.rb-hersbruck.de
2. www.bfa.de
3. www.lva.de
4. www.zeit.de
5. Woll
„Allgemeine Volkswirtschaftslehre“
11. überarb. und erg. Auflage, München 1993
Vahlen Verlag
6. Infobroschüre
Bundesanstalt für Angestellte
„Altersversorgung“, 4.Aufl. Berlin 2001
7. Infobroschüre
Landesversicherungsanstalt
„Rente“

8. dbb Tarifunion
„Die neue Zusatzversorgung“, Berlin 2002

Buchempfehlung:

**„Die Geschichte der Angestelltenversicherung des 20.Jahrhunderts“
Autorin Anette Gloom
Bestellung direkt bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte**