

Prof. Dr. Gisela Färber

unter Mitarbeit von

Dipl. Volkswirt / Dipl. Kaufmann Daniel Richter

und Dipl. Volkswirt Dirk Zeitz

**MACHBARKEITSUNTERSUCHUNG
FÜR EINE STUDIE ZU ALTERSEINKÜNFTE
VON VERGLEICHBAREN BUNDESBEAMTEN
UND ARBEITNEHMERN**

Gutachten

im Auftrag des

Bundesministeriums des Innern

Speyer, im April 2016

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Gegenüberstellung der Alterssicherungssysteme in der Beamtenversorgung und in der Privatwirtschaft.....	6
2.1	Bifunktionale Beamtenversorgung vs. Gesetzliche Rente zzgl. Betriebsrente ..	6
2.2	Regelgebundene Parameter der Alterseinkommen im Vergleich zwischen Alterspensionen, Rente wegen Alters und betrieblicher Alterssicherung	10
2.2.1	Beamtenversorgung	11
2.2.2	Gesetzliche Rentenversicherung	12
2.3	Betriebliche Alterssicherung	15
2.4	Alterseinkommen bei Dienstunfähigkeit und Erwerbsminderung	18
2.5	Hinterbliebenensicherung	24
2.5.1	Witwen- und Witwerversorgung	27
2.5.2	Waisenversorgung und Waisenrenten	31
2.6	Finanzierung von Beamtenversorgung, gesetzlicher Rentenversicherung und Betrieblicher Alterssicherung	32
2.7	Besteuerung und Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.....	41
2.7.1	Die Besteuerung von Beamtenpensionen, GRV-Renten und Betriebsrenten	41
2.7.2	Kranken- und Pflegeversicherung.....	45
2.8	Gegenüberstellung der Alterssicherungssysteme in der Zusammenfassung..	48
3.	Methodische Aspekte einer Vergleichbarkeit der Alterseinkünfte in der Beamtenversorgung und in der Privatwirtschaft.....	55
3.1	Problematische Ergebnisse von Durchschnittsbetrachtungen.....	55
3.2	Möglichkeiten und Grenzen der Ermittlung von Lebensinkommensverläufen	63
3.3	Auswahl der Vergleichsgruppen und Modellierungsparameter	69
3.3.1	Identifikation von Vergleichsgruppen	69
3.3.2	Die Auswahl der Parameter für die vergleichenden Lebensinkommensbiographien	80
4.	Verfügbarkeit von Daten	85
5.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	85
	Literaturverzeichnis	93
	Anhang	
A1:	Bruttostundenverdienste in ausgewählten Branchen im Jahr 2014	i
A2:	Tarifgruppen und Arbeitstätigkeiten im Bankensektor	iii
A3:	Informationen zu den betrieblichen Alterssicherungen der angefragten Unternehmen	iv

Kurzfassung

Das vorliegende Gutachten wurde im Auftrag des Bundesministeriums des Innern angefertigt. Ziel war nicht, den Vergleich durchzuführen und bereits Bewertungen mitzuliefern, sondern erst einmal die verschiedenen Gestaltungsdimensionen einschl. der steuer- und abgabenrechtlichen Behandlung herauszuarbeiten und dann Möglichkeiten eines Vergleichs kritisch zu beleuchten.

Das Gutachten analysiert, ob und auf welche Weise Niveau und Leistungen der Beamtenversorgung mit Alterssicherungen von Beschäftigten privater Unternehmen verglichen werden können. Es sind dabei nicht nur die unmittelbaren Bruttoeinkommensleistungen zu vergleichen, sondern auch eine Vielzahl anderer Unterschiede zu berücksichtigen, wie sie bei Besteuerung, Krankenversicherung/Beihilfe und den spezifischen versicherten Risiken bestehen.

Zunächst werden die Alterssicherung im beamtenrechtlichen System und die der Privatwirtschaft in ihren rechtlichen, institutionellen und finanziellen Gestaltungsdimensionen sowie der steuer- und abgabenrechtlichen Behandlung einander gegenüber gestellt. Zu den wichtigsten Ergebnissen dieses eher deskriptiv aufarbeitenden Teils der Analyse ist festzuhalten:

- Der Beamtenversorgung als bifunktionalem System der Alterssicherung kann für die Privatwirtschaft zunächst nur die Kombination von gesetzlicher Rente und Betriebsrente gegenübergestellt werden. Durch die Riester-Reform aus dem Jahre 2001, die 2005 mehr oder weniger wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen wurde, sind aber auch die finanziellen Möglichkeiten des kompensatorischen Erwerbs von Rentenansprüchen in der dritten Säule, der privaten Alterssicherung, vergleichsrelevant geworden und müssen in geeigneter Form in den Vergleich eingebaut werden.
- Während in den letzten 20 -25 Jahren bei den Regeln hinsichtlich der abgesicherten Risiken gerade zwischen Gesetzlicher Rente und Beamtenversorgung eine starke Parallelität der Reformen zumindest bei den pensionsenkenden Maßnahmen nicht zuletzt wegen der politischen Forderung der wirkungsgleichen Übertragung von Rentenreformen auf das beamtenrechtliche System zu erkennen ist, stehen einige andere Maßnahmen, die pensionssteigernd wirken noch aus. Die ergänzende betriebliche Alterssicherung in der Privatwirtschaft hat sich allerdings von den Zusagen bestimmter Versorgungsniveaus, die es früher recht häufig bei großen Unternehmen gab, hin zu sog. „defined contribution“-Systemen entwickelt, die zusammen mit dem Gesetzlichen Rentensystem auf ihre Auswirkungen auf das Gesamtniveau untersucht werden müssten.

- Erhebliche Unterschiede beim Niveau der Aktiveneinkommen und der Alterseinkommen bewirkt zudem das Finanzierungssystem, das bei den Unternehmen durch explizite Beiträge alimentiert wird, die im Fall der Privatwirtschaft in einem Umlagesystem mit Teilhabe an der um die Beitragsentwicklung modifizierte Bruttolohnentwicklung oder in einem Kapitalstockverfahren mit Zinseinnahmen und Abschlägen für die versicherten Risiken organisiert ist. Im Fall der Beamtenversorgung werden die fälligen Leistungen unmittelbar aus den laufenden Haushalten finanziert, wobei die Bezüge der aktiven BeamtInnen schon vor Jahrzehnten um die Höhe fiktiver Arbeitnehmerbeiträge reduziert wurden.
- Konvergenz zeigen die Besteuerungsregeln von Beiträgen zu Alterssicherungen sowie Alterseinkommen, die in der Mehrheit der Systeme seit 2005 und bis 2040 vollständig auf nachgelagerte Besteuerung umgestellt werden. Auch die Entgeltumwandlung steht im Dienst der nachgelagerten Abgabensysteme, indem die Beiträge zu ergänzenden betrieblichen Alterssicherungen bis zu 4% des RV-Bruttoeinkommens auch beitragsfrei gestellt sind, allerdings in der Rentenphase zu erhöhten Belastungen der RentenbezieherInnen führen.

Ein Querschnittsvergleich von Renten und Pensionen erbringt kaum belastbare Ergebnisse. Der doch erhebliche Unterschied z.B. zwischen der Durchschnittsrente von Männern in Westdeutschland in Höhe von 1.020 Euro je Monat Ende 2014 und dem Durchschnittsruhegehalt für männliche Bundesbeamte in Höhe von 2.980 Euro am 1.1.2015 kann jedoch schon zu über 80% mit einfachen, aber keineswegs vollständigen Plausibilitätsüberlegungen und Überschlagsrechnungen geschlossen werden, wenn man die Größenordnung der den beiden Einkommensgrößen zugrundeliegenden Unterschiede bei Durchschnittseinkommen, Bildungsstand, Dauer der renten- bzw. pensionswirksamen Beschäftigungszeiten und vieles mehr berücksichtigt und auch die impliziten Beiträge der BeamtInnen sachgerecht anrechnet.

Weitergehende methodische Überlegungen über die Möglichkeiten eines fundierten und empirisch belastbaren Vergleichs von Renten und Pensionen ergeben, dass dieser über das gesamte Lebenseinkommen vorgenommen werden muss, da die jeweiligen Alterseinkommen immer auf der Basis von Dauer und Höhe der Aktiveneinkommen erworben werden. Einkommenshöhe und -verläufe sind in öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft höchst unterschiedlich, auch z.B. die Eigenfinanzierungsanteile der Beschäftigten für ihre Alterssicherungen aus dem jeweiligen Bruttoeinkommen. Hinzu kommen Unterschiede hinsichtlich der expliziten und impliziten „Renditen“ der verschiedenen Systeme. Alles dies kann am Ende nur belastbar miteinander verglichen werden, wenn die unterschiedlichen Einkommensströme, die expliziten und impliziten Beitragsleistungen sowie Versteuerung und

Versicherungsbeiträge über ein gesamtes „Modelleben“ einander gegenüber gestellt werden. Dieses Verfahren ist offen für verschiedene Standardtypen, die die nach wie vor unterschiedlichen Erwerbsbiographien von Männern und Frauen und die der großen Laufbahngruppen sowie entsprechende typisierte Erwerbsverläufe in der Privatwirtschaft abbilden.

Wegen der deutlichen Unterschiede in der Privatwirtschaft hinsichtlich Verbreitung der betrieblichen Alterssicherung nach Branche und Unternehmensgröße, Dauer und Stetigkeit der Beschäftigungsverhältnisse und Qualifikationsniveau gibt es außerdem für Vergleiche des öffentlichen Dienstes mit der Privatwirtschaft dort nur sehr wenige sehr große Unternehmen, die i.d.R. eigene Firmentarifverträge abschließen und auch eigene betriebliche Alterssicherungen haben. Auch hinsichtlich der Tätigkeitsprofile gibt es im Bereich der hoheitlichen Tätigkeitsfelder staatliche „Monopole“ im Bereich der Äußeren und Inneren Sicherheit, die keine Analogien mit Tätigkeiten in der Privatwirtschaft vor allem auch im Hinblick auf Sorgfaltspflichten, Ausbildungsdauer u.a. finden. Für die sog. „allgemeine Verwaltungstätigkeit“ kommen als Vergleichstätigkeiten lediglich große Dienstleistungsunternehmen in Frage. Hier wurden große Banken und Versicherungen als die bestmöglichen Vergleichspartner identifiziert. Zur Identifizierung von Entwicklungstendenzen sind außerdem die privatisierten Töchter des Bundes Deutsche Bahn, Deutsche Post, Deutsche Telekom und Lufthansa geeignet, die nach ihrer Privatisierung dem Wettbewerb ausgesetzt sind.

Wegen eklatanter Mängel bei der Datenverfügbarkeit ist derzeit allerdings ein Lebenseinkommensvergleich, der den Vergleich der Alterseinkommen fundieren könnte, nicht möglich:

- Die möglichen Vergleichsunternehmen verfügen über keine Daten zu typisierten Lebenseinkommensverläufen, weil es diese in den Unternehmen zumindest nicht mehr in einer dem öffentlichen Dienst in irgendeiner Weise vergleichbaren Form gibt.
- Keine der vorhandenen Datenbanken mit Einkommensangaben und Zugängen für die Wissenschaft ist derzeit in der Lage, die für eine fiktive Längsschnittanalyse in Preisen von 2015 erforderlichen Daten zu generieren. Entweder fehlen die Zuordnungen zu Wirtschaftsbereichen oder zu Unternehmensgrößen oder beides. Vergleichsdaten für den öffentlichen Dienst, die man für Auswertungen und den Aufbau von Modelllebensläufen mit heranziehen könnte, fehlen z.B. ebenfalls dort, wo Längsschnittdaten verfügbar wären.

So sind in der Konsequenz erst die statistischen Lücken zu schließen, bevor der Vergleich der Alterssicherungen durchgeführt werden kann.

1. Einleitung

Das vorliegende Gutachten, das im Auftrag des Bundesministeriums des Innern angefertigt wurde, analysiert, ob und auf welche Weise Niveau und Leistungen der Beamtenversorgung mit Alterssicherungen von Beschäftigten privater Unternehmen verglichen werden können. Es sind dabei nicht nur die unmittelbaren Bruttoeinkommensleistungen zu vergleichen, sondern auch eine Vielzahl anderer Unterschiede, wie sie bei Besteuerung, Krankenversicherung/Beihilfe und den spezifischen versicherten Risiken bestehen.

Eine Vergleichsstudie zwischen der Altersversorgung von vergleichbaren Bundesbeamten und Arbeitnehmern aus der privaten Wirtschaft ist nicht durch einen direkten Vergleich von Durchschnittswerten möglich, weil nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen, sondern auch die durchschnittlichen Bildungsabschlüsse, die Lebensarbeitsverläufe, Besoldungs- und Gehaltsstrukturen und erst recht die Alterssicherungssysteme selbst deutlich voneinander abweichen. Bei den Beamten dominiert das Alimentationsprinzip in den Ausprägungen Lebenszeitprinzip, Entgelt als statussichernde Besoldung und eine bifunktionale Versorgung, welche die erste und die zweite Säule der Alterssicherung umfasst¹. Bei den Beschäftigten in der Privatwirtschaft ist allein wegen des Behauptungszwangs am Markt das Leistungsprinzip prägend, das die Kündigungsmöglichkeit, leistungsorientierte Entgeltsysteme und die Absicherung der Beschäftigten in den Gesetzlichen Sozialversicherungen impliziert². Bei der Alterssicherung findet die Absicherung in der Gesetzlichen Rentenversicherung statt, wobei bei allen großen Arbeitgebern betriebliche Alterssicherungssysteme hinzutreten (1. und 2. Säule). BeamtInnen wie auch Beschäftigte in der Privatwirtschaft haben zudem die Möglichkeit, steuerbegünstigt in der dritten Säule private Vorsorge für das Einkommensniveau in der Phase nach ihrer Erwerbstätigkeit zu treffen.

In den letzten Jahren hat auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine Annäherung der Systeme von Staatssektor und Privatwirtschaft stattgefunden. In die Beamtenkarrieren und in die Beamtenbesoldung sind Leistungselemente eingegangen³. Die Privatwirtschaft versucht, ihre Beschäftigten nicht nur wegen gewerkschaftlicher Einflüsse auf Dauer an sich zu binden, sondern auch und gerade deshalb, weil sie spezifisches Humankapital bei ihrer Belegschaft durch die Arbeit selbst und durch Weiterbildung akkumuliert haben, welches nur teuer oder bei zurückgehenden Erwerbspersonenzahlen vielleicht

¹ Vgl. Batts, Ulrich: Kommentierung zu Art. 33 GG; in: Sachs, Michael (2014): Grundgesetz – Kommentar, 7. Aufl., München.

² Vgl. bereits Rürup, Bert; Körner, Heiko (1984): Finanzwissenschaft, Düsseldorf, S. 112f.

³ Vgl. Walther, Steffen (2014): Reformen der Beamtenversorgung aus ökonomischer Perspektive; Speyerer Forschungsberichte Nr. 277, Speyer, S. 69ff.

gar nicht mehr zu ersetzen ist. Einige Branchen wie Banken und Versicherungen, bei denen die Arbeitsprozesse immer schon ähnliche Anforderungen und Gestaltungsmerkmale wie im öffentlichen Dienst aufwiesen, hatten zumindest in der Vergangenheit de facto Lebensarbeitsverhältnisse bis zum Renteneintritt und eine den Merkmalen der Beamtenversorgung sehr ähnliche betriebliche Alterssicherung. Aber auch diese großzügigen Leistungen sind im Zuge von Effizienzsteigerungsmaßnahmen und drohenden Kostensteigerungen als Folge von das Rentenniveau kürzenden Reformen im Rentenrecht in „zeitgemäßere“ Systeme umgewandelt worden, die nur noch für das oberste Managementsegment Direktzusage, die den ‚defined pension‘-Systemen zugerechnet werden müssen, garantieren. In den meisten privaten Unternehmen haben alle anderen MitarbeiterInnen heute Betriebsrenten nach einem ‚defined contribution‘-System. Unterschiede ergeben sich hier neben den verschiedenen Durchführungswegen auch nach Maßgabe der Aufteilung der Beiträge zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, den Zinskonditionen sowie den Regeln der „Entnahme“ und der Dynamisierung der Betriebsrenten.

Weitere Unterschiede und Schwierigkeiten der unmittelbaren Vergleichbarkeit der Beamtenversorgung und von Alterssicherungsleistungen aus privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen liegen zudem in unterschiedlichen Einkommensverläufen und Karrieremustern sowie den Unterschieden bei Verbeitragung und Versteuerung sowohl der Aktiveneinkommen als auch der Alterseinkommen. Schließlich sind Erwerbslebenseinkommen und davon mittelbar oder unmittelbar abgeleitete Alterseinkommen formal und informal vom erreichten Bildungsabschluss des Beschäftigten abhängig. Im öffentlichen Dienst wird für den Zugang zu den verschiedenen Laufbahnen bereits ein entsprechender Bildungsabschluss verlangt, der Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn ist nur in besonderen Fällen oder mit dem zusätzlichen Erwerb der erforderlichen Qualifikationen möglich. In der Privatwirtschaft indes sind Karriereverläufe und Einkommen stärker von individuellen Leistungen abhängig und häufig nicht standardisierbar, obwohl statistisch ein sehr enger Zusammenhang zwischen Bildungsabschluss und Lebenseinkommen nachweisbar ist⁴.

Vor diesem Hintergrund der vielfältigen und komplexen Unterschiede prüft das vorliegende Gutachten die Machbarkeit eines Vergleichs zwischen Beamtenversorgung und der Altersversorgung von Beschäftigten in dreifacher Hinsicht:

⁴ Vgl. grundlegend Mincer, Jacob (1958): "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", in: *Journal of Political Economy* 66 (4), S. 281–302; Mincer, Jacob (1974): New York - National Bureau of Economic Research.

- in ökonomisch-rechtlich materieller Hinsicht, indem die Unterschiede in den verschiedenen Gestaltungsbereichen des Erwerbs von Ansprüchen auf und des Erhalts von Alterseinkommen zunächst einmal umfassend aufgearbeitet werden. Dabei werden alle Parameter einbezogen, die einen Einfluss auf die Art und die Höhe der Beiträge und Leistungen sowohl in der Erwerbs- als auch in der Auszahlungsphase haben.
- in methodischer Hinsicht, wobei der Frage nachgegangen wird, ob die Alterssicherungen vor dem Hintergrund der großen Unterschiede überhaupt vergleichbar sind und wenn ja, mit welchen empirischen Ansätzen der Vergleich belastbar durchgeführt werden kann;
- im Hinblick auf die Verfügbarkeit der für den Vergleich präferierten Methodik erforderlichen Daten.

Die Machbarkeitsstudie beschränkt sich für die Beamtenversorgung auf die gesetzlichen Regeln und empirischen Einkommens- und berufsbiografischen Daten des Bundes. Die seit der Dezentralisierung von Besoldung und Versorgung in der Föderalismusreform I eingetretenen Unterschiede zwischen den Parametern des Bundes einerseits und der verschiedenen Bundesländer andererseits verbieten eine unmittelbare Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Beamtenversorgung der Länder. Die wirklichen Unterschiede beziehen sich hier nicht auf den Kern der Gestaltungsmerkmale, sondern eher auf das Niveau von Besoldung und Versorgung und einige andere für das Gesamtergebnis allerdings wohl ökonomisch relevante Parameter.

2 Gegenüberstellung der Alterssicherungssysteme in der Beamtenversorgung und in der Privatwirtschaft

Entsprechend der Gestaltungsmerkmale von Alterssicherungssystemen werden im folgenden die Gestaltungsmerkmale der Erwerbs- und der Leistungsseite der Beamtenversorgung und von Beschäftigten in der Privatwirtschaft einander gegenüber gestellt und in Hinblick auf ihre Wirkungsweise analysiert. Im einzelnen geht es dabei um

- die Reichweite des Systems innerhalb des gegliederten deutschen Alterssicherungssystems,
- die Parameter des Leistungsbezugs für die versicherten Risiken, also für
 - Pensionen und Renten wegen Alter,
 - Einkommen bei Dienst- und Erwerbsunfähigkeit und
 - die Absicherung von Hinterbliebenen (Witwer, Witwen und Waisen)
- die verschiedenen Finanzierungsregeln insb. auch aus der Sicht der Beschäftigten und der Arbeitgeber sowie
- die unterschiedlichen Regeln der Besteuerung und der Belastung von Pensionen, Renten und Betriebsrenten mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen.

2.1 Bifunktionale Beamtenversorgung vs. Gesetzliche Rente zzgl. Betriebsrente

Alle Alterssicherungssysteme lassen sich mit Hilfe des „Drei-Säulen-Modells“ (siehe Tabelle 1) klassifizieren, das eine Einteilung der Alterssicherungsleistungen in öffentlich-rechtliche Pflichtsysteme (erste Säule), Zusatzsysteme der betrieblichen Alterssicherung (zweite Säule) und ergänzende private Altersvorsorge (dritte Säule) vornimmt.

Im Bereich der versicherungspflichtigen Arbeitnehmer wird die erste Säule im Wesentlichen von der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) gebildet, umfasst daneben aber auch die in diesem Gutachten nicht weiter beachteten Komponenten der Alterssicherung der Landwirte (AdL) und der berufsständischen Versorgungswerke (BSV) freier Kammerberufe (Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Architekten, Rechtsanwälte, Notare, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer)⁵. Als ein beitragsdefiniertes System („defined contribution system“⁶) garantiert die gesetzliche Rentenversicherung keine vorab definierte nominale Leistungshöhe, sondern besteht aus der verfassungsrechtlich als Eigentum geschützten Zusage, dass sich aus den geleisteten monatlichen Beiträgen bei Eintreten des Versicherungsfalls ein an den individuellen Beitragszahlungen orientierter

⁵ Vgl. Schneider (2003), S. 1.

⁶ Vgl. OECD (2009), S. 27f.

regelgebundener Rentenanspruch ergibt⁷. Die Gesetzliche Rentenversicherung ist das größte Teilsystem der deutschen Sozialversicherungen, die unter dem besonderen Regime der Selbstverwaltung durch die Tarifpartner steht⁸. Wie in allen Systemen der ersten Säule – damit also auch in der Beamtenversorgung – werden die Risiken Alter, Erwerbsminderung/Dienstunfähigkeit und Tod (Hinterbliebene) abgesichert.

Diese „Regelsicherung“ wird durch die zweite Säule der Alterssicherung ergänzt, die betriebliche Alterssicherung. Diese besteht aus zwei unterschiedlichen Systemen, der Altersversorgung der Privatwirtschaft (BAV) und der Zusatzversorgung für die Angestellten des öffentlichen Diensts (ZVöD).

Die betriebliche Altersversorgung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat keine Pflicht, sich an der Alterssicherung seines Beschäftigten zu beteiligen. Es gibt fünf verschiedene Durchführungswege bei der betrieblichen Altersversorgung. Sie ist in allen Einzelfragen grundsätzlich tarifvertraglich geregelt und unterscheidet sich im Hinblick auf Verbreitungsgrad und Leistungsspektrum sehr stark. Vor allem große Arbeitgeber nutzen indes die betriebliche Alterssicherung als festen Bestandteil ihrer Entlohnungs- und Betriebsbindungssysteme⁹. Beschäftigte haben zudem seit 2002 das Recht, einen Teil ihres Lohns oder Gehalts zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln (sog. Entgeltumwandlung)¹⁰. Im Laufe der Zeit haben sich immer mehr Modelle entwickelt, bei denen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Umwandlung von Teilen ihres Arbeitsentgeltes am Aufbau ihrer eigenen Betriebsrente teilnehmen konnten. Die Beiträge setzen sich zusammen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen. Die Bandbreite an Modellen reicht von reinen Arbeitgeber- bis zu reinen Arbeitnehmerbeiträgen mit unterschiedlichsten Mischformen.

Zu den ersten beiden Säulen tritt als dritte Säule die private Altersvorsorge hinzu, die prinzipiell jede Form von privater Vermögensbildung umfasst, durch die im Alter Einkünfte erzielt werden können. In einem engeren Sinne werden jedoch „nur die Vermögensanlagen

⁷ Vgl. Vgl. Ruland, Franz [1990], Grundprinzipien des Rentenversicherungsrechts, in: Franz Ruland (Hrsg.), Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung – Festschrift aus Anlass des 100jährigen Bestehens der gesetzlichen Rentenversicherung, Neuwied, S. 494; Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung: Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme – Bericht der Kommission, Berlin 2003, S. 68f.

⁸ Vgl. Ruland, Franz: Funktion und Tradition sozialer Selbstverwaltung am Beispiel der Gesetzlichen Rentenversicherung, in: DRV 1993, S. 684-703

⁹ Vgl. Buttler, Andreas (2015): Einführung in die betriebliche Altersversorgung, 7. Aufl., Karlsruhe, S. 23ff.

¹⁰ Vgl. Marx, Günter (2012): Handbuch Entgeltumwandlung, Reutlingen, S. 47ff.

berücksichtigt, aus denen bis zum Lebensende vertraglich garantiert eine dauerhafte Leistung zufließen wird“¹¹, also Kapitallebensversicherungen und private Rentenversicherungen, aber auch Immobilien und bestimmte Kapitalmarktprodukte.

Die Versorgung der Beamten gründet auf einem Dienstverhältnis, das sich wesentlich von den in der Privatwirtschaft üblichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen unterscheidet. So sind für die Beamten die historisch gewachsenen, grundgesetzlich verankerten „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ (§ 33 Abs. 5 GG) zu berücksichtigen, zu denen insbesondere auch das Alimentationsprinzip zählt. Hierzu gehört u.a. das Lebenszeitprinzip, wonach der Dienstherr verpflichtet ist, einen Beamten sowie dessen Familie lebenslang zu unterhalten. „Die Pflicht des Dienstherrn, den Beamten und seine Familie zu alimentieren, d.h. zu unterhalten, wird als Voraussetzung der rechtlichen und wirtschaftlichen Unabhängigkeit des Beamten und als Gegenleistung dafür verstanden, dass der Beamte sich mit seiner ganzen Person dem Dienst widmet, nicht aber als Entgelt für konkrete Dienste.“¹²

	1. Säule Regelsicherung	2. Säule Zusatzsicherung	3. Säule Ergänzung
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Gesetzliche Rentenversicherung	Betriebliche Altersversorgung Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	Private Vorsorge
Beamte, Richter und Berufssoldaten	Beamtenversorgung ("Bifunktionalität")		Private Vorsorge

Tab. 1: Die GRV und Beamtenversorgung im Drei-Säulen-Modell

Quelle: Färber/Funke/Walther (2012), S. 15

Ganz im Sinne des Alimentationsprinzips zielt die Beamtenversorgung nicht wie die gesetzliche Rentenversicherung auf die Erbringung lediglich einer Regelsicherung ab, sondern auf eine (amtsangemessene) Versorgung des Beamten in der Nacherwerbsphase. Infolgedessen ist die Beamtenversorgung als leistungsdefiniertes System („defined benefit system“¹³) ausgestaltet. Danach verpflichtet sich der Dienstherr, eine nach bestimmten Regeln definierte zugesagte Versorgungsleistung zu erbringen. Die Versorgungsbezüge einer

¹¹ Preller (2014), S. 21.

¹² Färber/Funke/Walther (2011), S. 69.

¹³ Vgl. OECD (2009), S. 27f.

Beamtin oder eines Beamten knüpfen daher nicht an expliziten Beiträgen während des Erwerbslebens an, sondern an ihrer/seiner Besoldung im letzten Amt¹⁴.

Aufgrund der besonderen Konstruktion der Beamtenversorgung im Rahmen des Alimentationsprinzips besteht für die Beamten im System der deutschen Alterssicherung keine eigenständige betriebliche Zusatzalterssicherung. Stattdessen fällt der Beamtenversorgung die Aufgabe zu, sowohl die erste als auch die zweite Säule im Drei-Säulen-Modell abzudecken (sog. „Bifunktionalität“ der Beamtenversorgung). Insoweit ist die Beamtenversorgung immer an einem Leistungsniveau in der Privatwirtschaft aus erster und zweiter Säule gemeinsam zu vermessen.

Versorgungsempfänger am 1. Januar 2014 nach Art der Versorgung					
Ebenen		Insgesamt	Ruhegehalt	Witwen- /Witwergeld	Waisengeld
B 11 - A 14, R, W, C	i	40 340	29 885	9 865	590
	m	29 290	28 935	65	290
	w	11 050	950	9 800	300
A 13 - A 10	i	53 515	39 400	13 145	970
	m	38 515	37 855	145	515
	w	15 000	1 545	13 000	455
A 9 - A 6	i	83 155	61 310	20 355	1 490
	m	60 545	59 680	130	735
	w	22 610	1 630	20 225	755
A 5 - A 1	i	1 735	815	865	55
	m	770	735	5	30
	w	965	80	860	25
Zusammen	i	178 740	131 410	44 230	3 100
	m	129 115	127 200	350	1 565
	w	49 625	4 210	43 880	1 535

Tab. 2: Versorgungsempfängerinnen und Empfänger nach Beamten- und Soldatenversorgungsrecht (Bundesbereich im engeren Sinne)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes, Fachserie 16 Reihe 6.1, Ausgabe 2014

Um eine Vergleichbarkeit der Alterseinkommen von Bundesbeamten und Angestellten in der Privatwirtschaft herstellen zu können, ist es auf Grund der Bifunktionalität der Beamtenversorgung folglich unabdingbar, dieser nicht nur die gesetzliche Rentenversicherung, sondern auch die leider nicht einheitlich geregelte, in der Praxis stattdessen sehr diffuse

¹⁴ Vgl. Battis (2002), S. 117ff.

betriebliche Altersversorgung der Privatwirtschaft (BAV) in geeigneter Weise gegenüberzustellen. Inwieweit Riester-Förderung und Riester-Renten in einen Vergleich einzubeziehen sind, ist gesondert zu entscheiden.

	Männer West	Männer Ost	Frauen West	Frauen Ost	insgesamt (West)	insgesamt (Ost)
Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit insgesamt	667.133	207.577	678.773	201.618	1.345.906	409.195
darunter wegen:						
teilweiser Erwerbsminderung	44.975	16.557	32.296	9.861	77.271	26.418
voller Erwerbsminderung	610.605	188.406	646.321	191.159	1.256.926	379.565
Renten wegen Alters insgesamt	6.477.053	1.469.943	7.879.210	2.025.820	14.356.263	3.495.763
darunter wegen/für:						
Arbeitslosigkeit/Altersteilzeit	1.503.465	647.458	174.465	42.930	1.677.930	690.388
Frauen			2.692.367	1.166.502	2.692.367	1.166.502
schwerbehinderte Menschen	1.012.106	158.040	511.552	137.969	1.523.658	296.009
langjährig Versicherte	1.109.390	216.623	248.848	25.478	1.358.238	242.101
besonders langjährig Versicherte	103.282	32.798	33.220	13.224	136.502	46.022
Regelaltersgrenze	2.722.445	409.177	4.218.757	639.717	6.941.202	1.048.894
Renten wegen Todes insgesamt	438.148	187.884	3.863.143	903.088	4.584.616	1.140.685
davon:						
Witwen-/Witwerrenten	437.341	187.738	3.856.678	901.290	4.294.019	1.089.028
Waisenrenten	---	---	---	---	283.325	49.713
Erziehungsrenten	807	146	6.465	1.798	7.272	1.944
Renten insgesamt	7.582.334	1.865.404	12.421.126	3.130.526	20.286.785	5.045.643
nachrichtlich:						
Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und wegen Alters insgesamt	7.144.186	1.677.520	8.557.983	2.227.438	15.702.169	3.904.958

Tab. 3: Zahl der BezieherInnen von Renten am 31.12.2014 (alte und neue Bundesländer)

Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Rentenversicherung in Zeitreihen 2015, S. 34-37.

2.2 Regelgebundene Parameter der Alterseinkommen im Vergleich zwischen Alterspensionen, Rente wegen Alters und betrieblicher Alterssicherung

Für die Beamtenversorgung besteht ein Anspruch auf Ruhegehalt durch die Versetzung der Beamtin oder des Beamten in den Ruhestand. Dieser erfolgt bei Erreichen der Regelaltersgrenze, bei Erreichen einer besonderen Altersgrenze¹⁵, auf Antrag bei Erreichen einer Antragsaltersgrenze¹⁶, wegen festgestellter dauernder Dienstunfähigkeit oder bei

¹⁵ Beamte auf Lebenszeit im Feuerwehrdienst der Bundeswehr, die nach 1963 geboren sind, erreichen mit Vollendung des 62. Lebensjahres die Altersgrenze. Dies gilt auch für Beamte auf Lebenszeit in den Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes. Für entsprechende Beamte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren wurden, wird die Altersgrenze mit Erreichen des 60. Lebensjahres erreicht. Für zwischen 1952 und 1963 gibt es ebenfalls eine schrittweise Anhebung der Altersgrenze (Vgl. § 51 Abs. 3 BBG).

¹⁶ Nach §52 BBG kann ein Beamter auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn er entweder das 62. Lebensjahr vollendet hat und schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX ist, oder bei Vollendung des 63. Lebensjahres.

einstweiligem Ruhestand. Die Regelaltersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht¹⁷. Für Berufssoldatinnen und -soldaten gibt es zwei allgemeine Altersgrenzen, die mit Vollendung des 65. und des 62. Lebensjahres erreicht werden, sowie sechs besondere Altersgrenzen¹⁸.

Beschäftigte in der Privatwirtschaft können ihre gesetzliche Altersrente beantragen, wenn die Versicherten ein bestimmtes Alter erreicht haben. Bei gesetzlich Versicherten liegt die Regelaltersgrenze für vor 1947 Geborene bei 65 Jahren. Die Grenze wird von 2012 bis 2029 für nach 1946 geborene schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Ein Anspruch auf Rente besteht, wenn die für die jeweilige Rente erforderliche Mindestversicherungszeit (Wartezeit) erfüllt und die jeweiligen besonderen versicherungsrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen.

2.2.1 Beamtenversorgung

Bei Beamten richtet sich die Höhe der Alterspension nach der Länge der Dienstzeit und dem letzten Bruttoeinkommen, soweit das Amt mindestens 2 Jahre vor dem Ruhestandseintritt erreicht worden ist. Sie beträgt einen prozentualen Anteil der sog. ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Dabei gilt die Ruhegehaltsformel:

$$\text{Ruhegehalt} = \text{Ruhegehaltfähige Dienstzeit} * \text{Steigerungssatz pro Jahr} * \text{Ruhegehaltfähige Dienstbezüge}$$

Bei der **ruhegehaltfähigen Dienstzeit** (§§ 6 ff. BeamtVG) handelt es sich um die ab der Vollendung des 17. Lebensjahres tatsächlich im Beamtenverhältnis verbrachte Zeit. Die ruhegehaltfähige Dienstzeit erhöht sich ggf. um Ausbildungs- und Zurechnungszeiten, weitere Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst, Wehrdienst und andere für die Laufbahn erforderliche Zeiten. Ein Ruhegehaltsanspruch besteht nur bei einer **Mindestdienstzeit** von fünf Jahren¹⁹.

Der **jährliche Steigerungssatz** (§ 14 Abs. 1 BeamtVG) entspricht dem Prozentsatz des mit jedem Dienstjahr erworbenen Pensionsanspruchs als Prozentsatz der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375

¹⁷ Für Beamte, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze bei Vollendung 65. Lebensjahres erreicht. Für Beamte der Geburtsjahre 1947 bis 1963 erfolgt eine schrittweise Anhebung der Altersgrenze (Vgl. § 51 Abs. 2 BGG).

¹⁸ Die Altersgrenzen für Soldaten sind in § 45 SG geregelt. Z.B. erreichen Offiziere, die in strahlgetriebenen Kampfflugzeugen als Flugzeugführer oder Waffensystemoffizier verwendet werden, die Altersgrenze mit Vollendung des 41. Lebensjahres, sofern wehrfliegerverwendungsunfähig mit Vollendung des 40. Lebensjahres (Vgl. § 45 Abs. 2 SG).

¹⁹ Vgl. § 4 Abs. 1 BeamtVG.

vom Hundert, insgesamt jedoch höchstens 71,75 vom Hundert. Damit wird bei 40 ruhegehaltfähigen Dienstjahren der **Höchstsatz** erreicht. Darüberhinausgehende Dienstjahre werden nicht mehr als ruhegehaltstfähig anerkannt.

Die **ruhegehaltfähigen Dienstbezüge** bestehen aus dem Grundgehalt²⁰, dem Familienszuschlag (§ 50 BeamtVG) der Stufe 1 sowie sonstigen Dienstbezügen, die im Besoldungsrecht ausdrücklich als ruhegehaltstfähig ausgewiesen werden.

Bei Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt eine Kürzung des Ruhegehalts für jedes Jahr (jeden Monat) des vorgesehenen Ruhestands um 3,6% (0,3%), maximal jedoch von 10,8%. Dieser Versorgungsabschlag gilt auch für einen vorzeitigen Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit und gilt stets für die gesamte Versorgungsbezugsdauer.

In der Beamtenversorgung gibt es zudem Mindestversorgungsleistungen wie Mindestruhegehalt, Mindestwitwen- und Mindestwaisengeld. § 14 Abs. 4 BeamtVG bestimmt, dass das Ruhegehalt mindestens 35% der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge beträgt²¹. Sofern günstiger, erhalten zudem die Ruhestandsbeamten 65% der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge der Endstufe der Besoldungsgruppe A4 zuzüglich eines Erhöhungsbetrages von 30,68 Euro für den Ruhestandsbeamten und die Witwe.

Als eine besondere Art der Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Ruhestand nehmen auch die VersorgungsempfängerInnen an den Besoldungsanpassungen teil.

2.2.2 Gesetzliche Rentenversicherung

Bei der Rente handelt es sich um eine beitragsbezogene Leistung. Wer länger als andere oder höhere Beiträge leistet, wird später in der Regel auch eine höhere Rente erhalten. Die Altersrente ergibt sich aus der sogenannten **Rentenformel** (§ 64 SGB VI):

$$\text{Monatliche Renten-höhe} = \text{Entgelt-punkte} * \text{Zugangs-Faktor} * \text{aktueller Renten-wert} * \text{Renten-art-faktor}$$

Die *Entgeltpunkte* (§ 70 SGB VI) errechnen sich aus dem versicherten Arbeitsentgelt. Das Entgelt eines Jahres wird zu dem jeweiligen Durchschnittsentgelt aller ArbeitnehmerInnen

²⁰ Es gilt das Grundgehalt, das zuletzt mindestens zwei Jahre bezogen wurde. DBB, S. 13: Die Pension wird immer aus dem zuletzt erzielten Bruttogehalt (sogenanntes Bruttoendgehalt) berechnet, sofern keine Beförderung in den letzten zwei Jahren erfolgt ist (§ 5 Abs. 1 und 5 BeamtVG).

²¹ Nach dem geltendem Steigerungssatz von 1,79375% würde ein Beamter diese Mindestversorgung erst bei einer ruhegehaltstfähigen Dienstzeit von 19,51 Jahren erhalten.

ins Verhältnis gesetzt. Entspricht das Entgelt dem Durchschnittsentgelt, dann beträgt der Entgeltpunktwert 1. Liegt das Entgelt um die Hälfte höher als das Durchschnittsentgelt, werden 1,5 Entgeltpunkte erworben. Entgeltpunkte können in jedem Jahr nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze erworben werden. Diese entspricht seit vielen Jahren etwas mehr als zwei Entgeltpunkten.

Entgeltpunkte ergeben sich auch aus beitragsfreien Zeiten. So führen beitragsgeminderte Zeiten und geringfügige Beschäftigungen zu Zuschlägen. Auch Zu- oder Abschläge aus einem Versorgungsausgleich oder Rentensplitting werden als Entgeltpunkte berücksichtigt. Die Summe aller erworbenen Entgeltpunkte bildet das Mengengerüst des Rentenanspruchs,

Mit dem *Zugangsfaktor* (§ 77 SGB VI) werden Zu- und Abschläge bei der Rentenberechnung berücksichtigt. Abschläge werden vorgenommen, wenn die Rente vorzeitig in Anspruch genommen wird. Für jeden Monat Renteneintritt vor der jeweiligen allgemeinen Altersgrenze wird die Rente um 0,3%, höchstens aber um 10,8% gekürzt. Für jeden Monat des Hinausschiebens des Renteneintritts hinter die Regelaltersgrenze erhöht sich die Rente um 0,5% oder 6% jährlich. Eine Obergrenze gibt es hierfür nicht.

Der *aktuelle Rentenwert* (§ 68 SGB VI) ist der Betrag, der einer monatlichen Rente für einen Entgeltpunkt entspricht. Seit Juli 2015 beträgt der aktuelle Rentenwert 29,21 Euro (West) und 27,05 (Ost)²². Er entspricht der monatlichen Rente, die erworben wird, wenn für dieses Jahr Beiträge in Höhe des Durchschnittsentgelts gezahlt wurden. Der aktuelle Rentenwert wird jedes Jahr zum 1. Juli neu festgesetzt und richtet sich nach der Entwicklung der beitragspflichtigen Bruttolohnsumme, der Veränderung des Beitragssatzes zur Gesetzlichen Rentenversicherung und dem sogenannten Nachhaltigkeitsfaktor, der die Entwicklung des Verhältnisses von (jeweils standardisierten) RentnerInnen zu BeitragszahlerInnen berücksichtigt²³. Damit wird eine Teilhabe der Rentnerinnen und Rentner an der allgemeinen Lohnentwicklung gewährleistet; zugleich werden rentenrelevante Veränderungen aus demografischer und wirtschaftlicher Entwicklung in die Rentenanpassung einbezogen, die die Belastung der Bruttoeinkommen der BeitragszahlerInnen mit Rentenversicherungsbeiträgen und deren langfristige demografische Rendite beeinflussen.

²² Bis zum 30.06.2015 betrug der aktuelle Rentenwert 28,61 Euro West und 26,39 Euro Ost.

²³ Vgl. § 68 Abs. 4 SGB VI. Wenn sich das Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern nicht ändert, dann hat der Nachhaltigkeitsfaktor den Wert 1 und die Rentenanpassung wird nicht beeinflusst. Steigt die Zahl der Rentenempfänger im Vergleich zu den Beitragszahlern an, so fällt der Wert unter 1 und die Rentenanpassung fällt geringer aus.

Schließlich hat noch der *Rentenartfaktor* (§ 67 SGB VI) einen Einfluss auf die Rentenhöhe. Sein Wert hängt von der Art der beantragten Rente ab (vgl. Tab. 5):

Renten wegen Alters	1,0
Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung	0,5
Renten wegen voller Erwerbsminderung	1,0
Erziehungsrenten	1,0
Kleine Witwenrenten und kleine Witwerrenten bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ablauf des Monats, in dem der Ehepartner gestorben ist ("Sterbevierteljahr")	1,0
Anschließend	0,25
Große Witwenrenten und große Witwerrenten bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ablauf des Monats, in dem der Ehepartner gestorben ist ("Sterbevierteljahr")	1,0
Anschließend	0,55
Halbwaisenrente	0,1
Vollwaisenrente	0,2

Tab. 5: Der Rentenartfaktor in der Gesetzlichen Rentenversicherung

Quelle: DRV (2015).

Das folgende Rechenbeispiel verdeutlicht das System der gesetzlichen Rentenversicherung:

Bei einem versicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Bruttojahresentgelt im Jahr 2015 in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (72.600 Euro) wird ein Jahresbeitrag zur Rentenversicherung von 13.576,20 Euro geleistet. Bei einem vorläufigen Durchschnittsentgelt von 34.999 Euro erwirbt der Beschäftigte durch den Jahresbeitrag eine Rentenanwartschaft von 2,0743 Entgeltpunkten, die mit einer Gewichtung mit dem aktuellen Rentenwert des Jahres 2015 einer Monatsrente von 60,59 Euro entsprechen.

Für die spätere Rente zählen nicht nur Beitragszeiten, sondern auch beitragsfreie Zeiten. Hierzu gehören *Anrechnungszeiten* (§ 58 SGB VI), zu denen Schwangerschafts- und Mutterschutzzeiten, Zeiten des Schulbesuchs und der Ausbildung und bestimmte Zeiten der Arbeitslosigkeit zählen. Es handelt sich um Anrechnungszeiten in der Regel aber nur, wenn sie eine versicherungspflichtige Beschäftigung unterbrochen haben. Eine Ausnahme bilden Anrechnungszeiten zwischen dem vollendeten 17. und dem vollendeten 25. Lebensjahr. Anrechnungszeiten können die Rentenhöhe beeinflussen, sie zählen aber nicht bei den Wartezeitmonaten mit.

Hiervon abzugrenzen sind Berücksichtigungszeiten (§ 57 SGB VI). Sie werden zwar selbst nicht bewertet, wirken sich aber sowohl beim Rentenanspruch – bei der Wartezeit von 35

oder 45 Jahren – als auch bei der Gesamtleistungsbewertung und den Mindestentgelt-punkten bei geringem Arbeitsentgelt aus. Berücksichtigungszeiten entstehen z.B. durch Kindererziehungszeiten bis zum 10. Geburtstag des Kindes.

Für die gesetzliche Rente gilt nach § 50 SGB IV eine allgemeine Wartezeit von fünf Jahren Beitragsleistung, um überhaupt eine Rente wegen Alters, Erwerbsminderung und Tod zu erhalten. Längere Wartezeiten von 15, 35 und 45 Jahren, bei denen auch Anrechnungszei-ten mitgezählt werden, sind für den Bezug von verschiedenen Renten mit Bezug vor der Regelaltersgrenze Voraussetzung, wobei – mit Ausnahme der Rente für besonders lang-jährig Versicherte – die o.a. Abschläge für den vorzeitigen Rentenbezug angewandt wer-den. Grundsätzlich sind vorzeitige Renteneintritte nur aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis oder aus einem regulären Leistungsbezug einer Sozialversiche-rung z.B. wegen Arbeitslosigkeit oder Krankheit möglich.

Die gesetzliche Rentenversicherung kennt keine Mindestrente. Soweit die Einkommens-verhältnisse einer RentenbezieherIn unterhalb der gesetzlichen Grundsicherung liegen, ist sie auf ergänzenden Leistungsbezug in diesem System angewiesen. Dabei sind für die Be-rechnung des Aufstockungsanspruchs nicht nur die Renten aus der Gesetzlichen Renten-versicherung von Bedeutung, sondern auch alle anderen Einkommen und bis auf gewisse Freibeträge anrechnungsfähiges Vermögen.

2.3 Betriebliche Alterssicherung

Bei der betrieblichen Altersversorgung gibt es vielfältige Ausgestaltungsformen. Bis 2001 gab es vier Durchführungswege, mit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1. Januar 2002 sind Pensionsfonds als weiterer Durchführungsweg für die betriebliche Al-tersversorgung hinzugetreten²⁴:

1. Direkt- oder Pensionszusagen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich hierbei, Altersren-ten aus dem Betriebsvermögen, d.h. ähnlich wie Löhne und Gehälter aus Erträgen des laufenden Geschäftsjahres bzw. aus in früheren Jahren gebildeten Rückstellun-gen, zu zahlen. Er bedient sich für die Erfüllung der Zusage keines Versorgungsträ-gers.
2. Leistungen von Unterstützungskassen (rechtlich selbständige Versorgungseinrich-tung) des eigenen Unternehmens oder von überbetrieblichen Unterstützungskas-sen;
3. Pensionskassen (rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung), die als betrieb-liche oder überbetriebliche Einrichtungen betrieben werden;

²⁴ Vgl. § 1 i.V.m. § 1b des Betriebsrentengesetzes.

4. Direktversicherungen, d.h. von Arbeitgebern zugunsten von Arbeitnehmern abgeschlossenen Kapitallebens- oder Rentenversicherungen;
5. Pensionsfonds (rechtlich selbständige, vom Unternehmen getrennte Versorgungsträger), die als Investmentfonds agieren und bei der Kapitalanlage im Unterschied zu Pensionskassen und Lebensversicherungen ein höheres Anlagerisiko eingehen können.

Die Anfang 2015 veröffentlichte "Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung" enthält wesentliche Hinweise zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland und stellt die derzeit aktuellste Übersicht dar²⁵. Danach wurden im Dezember 2013 bei den Trägern der betrieblichen Altersversorgung für 20,086 Mio. aktiv Versicherte Beiträge geleistet. Davon entfallen 14,794 Mio. auf die Privatwirtschaft und 5,292 Mio. auf den öffentlichen Sektor. Berücksichtigt man Mehrfachanwartschaften²⁶ gibt es in der Privatwirtschaft 12.499 Mio. und im öffentlichen Dienst 5.292 Mio. aktiv Versicherte und damit insgesamt 17.791 Mio. Beschäftigte, die im Dezember 2013 eine BAV-Anwartschaft erwerben. Setzt man diese Zahl in Relation zu den von der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgewiesenen insgesamt 29,884 Mio. sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im selben Monat, so haben von ihnen 59,5% eine BAV-Anwartschaft erworben. Wird berücksichtigt, dass alle Angestellten und Arbeiter des im öffentlichen Dienstes mit der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst über eine betriebliche Altersversorgung verfügen, so liegt der Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung in der Privatwirtschaft mit rund 50,8% deutlich niedriger, insbesondere wenn man bedenkt, dass 100% der Angestellten im öffentlichen Dienst über eine Zusatzversorgung verfügen.

Bei den Durchführungswegen Direktzusagen und Unterstützungskassen gibt es keine Trägerstruktur. Angaben des Pensions-Sicherungs-Vereins auf Gegenseitigkeit (PSVaG), der gesetzlicher Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung ist (gem. §§ 7 ff. des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)), können jedoch ausgewertet werden.²⁷ Demnach waren im Jahr 2012 93.765 Arbeitgeber gegenüber der PSVaG beitragspflichtig: 36.413 aufgrund von Direktzusagen, 61.560 Arbeitgeber aufgrund von Zusagen über Unterstützungskassen, 5.673 aufgrund von Zusagen

²⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2013), Forschungsbericht 449/1.

²⁶ Bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung ist es möglich, dass für einen Versicherten ein Teil der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG und ein anderer Teil nach § 40b EStG und/oder §§ 10a, 82 ff. EStG gefördert wird, also mehrere Förderwege gleichzeitig genutzt werden. Diese kombinierten Anwartschaften gibt es aber nur in sehr wenigen Fällen. Insgesamt gibt es 2.295 Mio. Versicherte mit Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen (Mehrfachanwartschaften).

²⁷ Der Pensions-Sicherungs-Verein sichert die (unverfallbaren) Anwartschaften und laufenden Renten der Mitarbeiter und Rentner von insolventen Unternehmen.

über Pensionsfonds, 1.790 aufgrund von widerruflichen, beliehenen oder verpfändeten Direktversicherungen.

	Pensionskassen	Pensionsfonds	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ²⁸	Direktversicherer
Versicherte insgesamt in Tausend	6.586	596		7.362 (Verträge in Anwartschaftsphase)
Aktiv Versicherte in Tausend	4.794	448	5.292	5.720 (Verträge mit aktuellen Beiträgen)
Latent Versicherte in Tausend	1.792	148		
Darunter mit Entgeltumwandlung in Prozent	55%	60%	5,0%	60% (Verträge in Anwartschaftsphase)
Darunter mit: Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG Zusätzl. Förderung nach § 40b EStG	52%	60%	5,0%	37%
	2%			24%
Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG.	1%	1%	5,5%	0,1%
Durchschnittliche Beiträge	102 Euro	94 Euro	202 Euro	89 Euro

Tab. 6: Überblick über die betriebliche Altersversorgung in Deutschland (Stand Dezember 2013)

Quelle: Eigene Darstellung, Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung

Zum Jahresende 2012 weist der PSVaG die Zahl von 6,6 Mio. Versicherten mit Anwartschaften aus. Ende Dezember 2012 ergeben sich 4,617 Mio. aktiv Versicherte bei Direktzusagen und Unterstützungskassen, und 4,174 Mio. aktiv Versicherte mit unverfallbaren Anwartschaften über Direktzusagen / Unterstützungskassen²⁹.

Gemäß der Auswertungen der Trägerstatistik gab es im Dezember 2012 zusammengefasst 8,148 Mio. Bezieher von eigenen und Hinterbliebenen-BAV-Renten. Diese teilen sich auf in Renten aus Pensionskassen (1,203 Mio.), aus Pensionsfonds (298 Tsd.), die öffentliche

²⁸ Hierunter fallen eigenständige, verbandsunabhängige Einrichtungen wie die VBL, DRV Knappschaft Bahn See, Versorgungsanstalt der Post (VAP), Zusatzversorgungskasse Hamburg, Ruhelohnkasse Bremen, VBLU, Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen und die Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester. Ebenso gehören hierzu Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung wie Kommunale ZVK, Sparkassen, Banken und Kirchliche ZVK.

²⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015), S. 81.

Zusatzversorgung (2,657 Mio.), Direktversicherungen (160 Tsd.), Direktzusagen (3,296 Mio.) und Unterstützungskassen (534 Tsd.)³⁰.

Auf Basis des Alterssicherungsberichts 2012 zeigt sich, dass die Verbreitung der betrieblichen Alterssicherung wesentlich von der Größe und der Branchenzugehörigkeit der Betriebe abhängt. Dabei zeigt sich der Zusammenhang, dass Beschäftigten Versorgungsanwartschaften desto häufiger erwerben, je größer ein Betrieb ist.

2.4 Alterseinkommen bei Dienstunfähigkeit und Erwerbsminderung

Auch bei Dienstunfähigkeit und Erwerbsminderung unterscheiden sich die Systeme der Beamtenversorgung und der Gesetzlichen Rente in mehrfacher Hinsicht. Das Rentenrecht geht vom Sachverhalt der Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit aus, das Beamtenrecht von Dienstunfähigkeit.

Im Jahr 2013 waren bei den Beamten und Richtern 390, bei den Berufssoldaten 35 Zugänge zur Beamtenversorgung wegen Dienstunfähigkeit zu verzeichnen. Das Durchschnittsalter der betreffenden Personen betrug 51,4 bzw. 43,6 Jahre (vgl. Tab. 7).

	Beamte und Richter		Berufssoldaten	
	Zahl	Alter	Zahl	Alter
Dienstunfähigkeit	390	51,4	35	43,6
unter 45	80	38,9	20	39,4
45 - 50	60	46,9	5	47,0
50 - 55	80	51,9	5	50,8
55 - 60	105	57,0	5	55,7
60 und älter	65	61,9	-	-

Tab. 7: Versorgungszugänge wegen Dienstunfähigkeit im Jahr 2013

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 14, Reihe 6.1, S. 49.

In den letzten Jahren gingen die Zahl und der Anteil der Dienstunfähigkeitspensionierungen deutlich zurück. Dieser belief sich bei den Beamten und Richtern noch im Jahr 2000 auf 39,18%, nahm dann jedoch rasch ab auf 17,32% im Jahr 2003 und pendelt seitdem um die 15%-Marke. Für das Jahr 2013 weisen die Statistiken einen Wert von 12,96% aus. Demgegenüber spielt Dienstunfähigkeit bei den Berufssoldaten praktisch keine Rolle – die 35 Fälle von Dienstunfähigkeit im Jahr 2013 machten gerade einmal 1,75% der Zugänge von Empfängern von Ruhegehalt aus.

³⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015), S. 90.

	2000	2003	2007	2010	2013
Dienstunfähigkeit	1.105	395	390	455	390
unter 45	80	70	110	80	80
45 - 50	85	65	55	75	60
50 - 55	195	80	90	100	80
55 - 60	415	70	95	125	105
60 und älter	330	110	45	80	65

Tab. 8: Versorgungszugänge wegen Dienstunfähigkeit bei den unter 45-jährigen Beamten und Richtern 2000 bis 2013

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 14, Reihe 6.1, S. 107f.

Im Jahr 2014 fanden sich im Bestand der Gesetzlichen Rentenversicherung 1,75 Millionen Erwerbsminderungsrenten (vgl. Tab. 9), was einem Anteil von 8,95% an allen Versichertenrenten entsprach. Bezogen im Jahr 1996 noch weitaus mehr Männer als Frauen eine Erwerbsminderungsrente, haben sich die entsprechenden Werte mittlerweile angeglichen. Im Westen ist die Anzahl der Frauen an den Empfängern von Erwerbsminderungsrente (678.773) in absoluten Zahlen sogar über die der Männer (667.133) hinausgewachsen.

	Insgesamt	West und Ausland		Ost	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
1996	1.918.195	884.093	536.090	231.896	266.116
2000	1.894.033	832.377	556.538	240.323	264.795
2010	1.589.329	629.450	580.416	198.044	181.419
2014	1.755.101	667.133	678.773	207.577	201.618

Tab. 9: Anzahl der EM-Bestandsrenten am 31.12. des Berichtsjahres

Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten im Zeitablauf 2015, www.dr.v.de.

Im Rentenzugang machten Erwerbsminderungsrenten im Jahr 2014 17,17% der Erwerbsminderungs- und Altersrenten aus. Auch bei der Rente lässt sich im Zeitverlauf ein deutlicher Rückgang der Erwerbsminderungsrenten von 214.082 im Jahr 2000 auf 170.784 im Jahr 2014 feststellen. Seit 2007 schwanken die Zahlen zwischen 160.000 und 180.000. Auch bei den Zugängen haben sich in den letzten Jahren insofern Verschiebungen ergeben, als der Anteil der Frauen an den Empfängern von Erwerbsminderungsrente beständig auf mittlerweile 49,27% gewachsen ist. Der Anteil der Erwerbsminderungsrenten an den Ren-

tenzugängen zu Erwerbsminderungs- und Altersrenten liegt inzwischen mit 17,17% deutlich über dem bei den Bundesbeamten beobachteten Anteil der Bezieher von Ruhegehalt wegen Dienstunfähigkeit an allen Ruhegehaltempfängern.

	Insgesamt	West und Ausland		Ost	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
2000	85,5	79,7	94,5	82,5	91,9
2010	84,8	83,4	86,3	83,6	86,1
2014	86,9	86,2	87,4	86,6	87,6

Tab. 10: Anteil der vollen Erwerbsminderungsrentenzugänge an allen Erwerbsminderungsrentenzugängen in Prozent

Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten im Zeitablauf 2015, www.driv.de.

Das Zugangsalter zu Erwerbsminderungsrenten liegt mit gut 51 Jahren in ähnlicher Größenordnung wie bei den Dienstunfähigkeitspensionierungen des Bundes. Frauen beziehen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit krankheitsbedingt aufgeben müssen, im Durchschnitt ein Jahr früher Erwerbsminderungsrente als Männer.

	Insgesamt	West und Ausland		Ost	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
2000	51,4	52,6	50,5	50,3	49,3
2010	50,4	50,9	49,8	51,0	49,9
2014	51,2	51,6	50,6	52,3	51,2

Tab. 11: Durchschnittliche Zugangsalter bei Erwerbsminderungsrentenzugängen in Jahren 2000 - 2014

Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten im Zeitablauf 2015, www.driv.de.

Dienstunfähigkeit:

Als dienstunfähig gilt nach § 44 Abs. 1 S. 1 BBG, wer infolge seines „körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist.“ Dienstunfähig ist auch, wer innerhalb von sechs Monaten nicht mehr als drei Monate lang Dienst geleistet hat und nicht absehbar ist, dass die volle Dienstfähigkeit innerhalb weiterer sechs Monate wiederhergestellt werden kann (§ 44 Abs. 1 S. 2 BBG).

Kein Anspruch auf Pension wegen Dienstunfähigkeit besteht, wenn der Beamte – auch ohne seine Zustimmung – auf ein anderes Amt (das auch einer anderen Laufbahn zugehörig sein kann) verwiesen werden kann (§ 44 Abs. 1 S. 3 BBG); dabei muss das neue Amt jedoch mit demselben Endgrundgehalt verbunden sein wie das vorherige und muss zudem zum selben Dienstherrn gehören (§ 44 Abs. 2 BBG). Sofern eine anderweitige Verwendung ausgeschlossen ist und es dem Beamten zumutbar ist, kann er zur Vermeidung seiner Versetzung in den Ruhestand unter Beibehaltung des übertragenen Amtes auch ohne seine Zustimmung mit einer geringerwertigen Tätigkeit betraut werden (§ 44 Abs. 3 BBG). Ist eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich und hat der Beamte die Befähigung für eine andere Laufbahn erworben (zur Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen ist er nach §§ 46 Abs. 3, 4 BBG verpflichtet), kann er ohne seine Zustimmung auch in ein Amt dieser Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt versetzt werden. Das neue Amt muss jedoch derselben Laufbahngruppe zugeordnet sein wie das vorherige (§ 44 Abs. 4, 5 BBG).

Das Beamtenrecht kennt zudem eine Teildienstfähigkeit: Ist eine Verweisung gemäß §§ 44 Abs. 2, 3 BBG nicht möglich, bestimmen die §§ 45 1, 2 BBG, dass von einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abzusehen ist, wenn der Beamte noch begrenzt dienstfähig ist, d.h. seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann; die Arbeitszeit ist entsprechend zu reduzieren.

Außerdem besteht für einen wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten die Verpflichtung, sich im Falle der Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit erneut in das Beamtenverhältnis berufen zu lassen (§§ 46 Abs. 1, 2 BBG). Kommt er dem nicht nach, verliert er für die betreffende Zeit seine Versorgungsbezüge (§ 60 BeamtVG). Eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis ist auch im Falle der begrenzten Dienstunfähigkeit möglich (§ 46 Abs. 6 BBG).

Eine BeamtIn, die wegen Dienstunfähigkeit aus dem aktiven Dienst ausscheidet, hat während ihrer vergleichsweise kurzen Dienstzeit häufig keine ausreichenden Versorgungsanwartschaften gebildet, um für sich und seine Familie eine lebenslange Alimentation beanspruchen zu können. Daher bestimmt § 13 Abs. 1 BeamtVG, dass zur Berechnung seines Ruhegehalts die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Monat der Vollendung des 60. Lebensjahres zu zwei Dritteln hinzugerechnet wird³¹.

Besondere Vorschriften gibt es außerdem für den Fall, dass die Dienstunfähigkeit als Folge eines Dienstunfalls eingetreten ist. Hier wird nicht das letzte erreichte Amt, sondern die

³¹ Vgl.: Färber/Funke/Walther (2010), S. 17.

Besoldungsgruppe zugrunde gelegt, die er/sie bis zur regulären Altersgrenze hätte erreichen können. Das sog. Unfallruhegehalt wird allerdings nur die Hälfte der Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres als ruhegehaltspflichtig angerechnet. Im Gegenzug erhöht sich der Ruhegehaltssatz um 20%. Nach § 36 Abs. 3 BeamtVG Bund beträgt das „Unfallruhegehalt ... mindestens sechsundsechzigzweidrittel vom Hundert der ruhegehaltspflichtigen Dienstbezüge und darf fünfundsiebzig vom Hundert der ruhegehaltspflichtigen Dienstbezüge nicht übersteigen.“ Im Falle von Dienstunfällen, bei denen sich der Beamte „bei Ausübung einer Diensthandlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr“ aussetzt und „infolge dieser Gefährdung einen Dienstunfall“ erleidet (§ 37 BeamtVG Bund), oder bei Vorliegen von Erwerbsminderung um mindestens 50% kann der Ruhegehaltssatz auf 80% angehoben werden.

Eine Besonderheit bei Dienstunfähigkeitspensionen sind die Hinzuverdienstbeschränkungen, die bis zur Regelaltersgrenze gelten. Nach § 53 BeamtVG Bund darf das Einkommen aus Pension und anderen Erwerbseinkommen höchstens „71,75% der ruhegehaltspflichtigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, ... zuzüglich des jeweils zustehenden Unterschiedsbetrages nach § 50 Abs. 1 sowie eines Betrages von monatlich 450 Euro zuzüglich des Zweifachen dieses Betrages innerhalb eines Kalenderjahres“ betragen.

Erwerbsminderungsrenten:

Ein Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung besteht, wenn der Versicherte – unabhängig von der konkreten Situation auf dem Arbeitsmarkt – nicht mehr mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig sein kann (§ 43 Abs. 3 SGB VI). Ist er oder sie dazu nicht in der Lage, sind für die Auszahlung einer Rente wegen teilweiser bzw. voller Erwerbsminderung folgende Voraussetzungen zu erfüllen (§ 43 Abs. 1, 2 SGB VI):

- *Teilweise bzw. volle Erwerbsminderung*; danach müssen die Versicherten „wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande (sein), unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein“ (§ 43 Abs. 1 SGB VI). Im Falle der vollen Erwerbsminderung gilt eine tägliche Grenze der Erwerbstätigkeit von drei Stunden (§ 43 Abs. 2 SGB VI). Für die Beurteilung, ob einem Versicherten eine Rente für teilweise oder volle Erwerbsminderung zusteht, ist neben dem in Stunden gemessenen Restvermögen zu arbeiten

nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur „konkreten Betrachtungsweise“³² von Bedeutung, dass der/dem Betreffenden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechende Arbeitsplätze offen stehen. Ist von der „Verschlossenheit des Arbeitsmarktes“³³ auszugehen, hat auch ein Versicherter mit teilweiser Erwerbsunfähigkeit Anspruch auf eine Rente für volle Erwerbsminderung³⁴.

- Die sog. „Drei-Fünftel-Belegung“: Danach muss der Versicherte in den fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre lang Pflichtbeiträge erbracht haben (Ausnahme: Arbeitsunfälle - § 43 Abs. 5; § 53 SGB VI).
- *Erfüllung der allgemeinen Wartezeit* von fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung.

Die Erwerbsminderungsrente basiert wie die Altersrente auf den bislang erworbenen Entgeltpunkten. Da die Erwerbsminderung vor allem in jüngeren Jahren auf Rentenbiographien trifft, die zu wenig Entgeltpunkte für eine ausreichende Altersrente aufweisen, erhalten die Versicherten sog. Zurechnungszeiten. Für Erwerbsminderungsfälle vor Vollendung des 62. Lebensjahres wird seit Juli 2014 die Zeit zwischen dem Eintritt der Erwerbsminderung und der Vollendung des 62. Lebensjahres den erworbenen Entgeltpunkten hinzugerechnet. Vor allem krankheitsbedingte Einkommensminderungen in den letzten vier Jahren werden bei der Bewertung der Zurechnungszeit nicht eingerechnet. Für die volle Zurechnungszeit ist nach § 69 SGB VI bei vollen Erwerbsminderungsrenten eine Wartezeit von 20 Jahren vorgeschrieben. Bei Rentenbeginn vor dem 1. Juli 2014 wurde die Zurechnungszeit nur bis zum vollendeten 60. Lebensjahr berechnet.

Zudem wird die Erwerbsminderungsrente mit dem Zugangsfaktor für vorzeitigen Ruhestandseintritt belegt. Der Abschlag beträgt höchstens 10,8%. Bei teilweiser Erwerbsminderung beläuft sie sich auf die Hälfte einer Vollrente (Rentenartfaktor = 0,5), bei voller Erwerbsminderung entspricht sie der Vollrente (Rentenartfaktor = 1) (§ 67 Nr. 2 SGB VI).

³² BSGE 30, 167 ff.; 192 ff.; 43, 75 ff.

³³ Ruland/Rürup (2008), S. 38.

³⁴ Vor dem 2. Januar 1961 geborene Versicherte können eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auch dann erhalten, wenn sie berufsunfähig sind, d.h. wenn ihre Erwerbsfähigkeit krankheitsbedingt oder wegen einer Behinderung im Vergleich zur Erwerbsfähigkeit von körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als sechs Stunden gesunken ist (§ 240 SGB VI). Eine Verweisung auf einen anderen zumutbaren Beruf ist nur dann zulässig, wenn entsprechende Arbeitsplätze auch konkret zur Verfügung stehen; sind innerhalb der einjährigen Frist für Vermittlungssuche keine vorhanden, ist der Versicherte als voll erwerbsgemindert anzusehen (vgl. Rürup/Ruland ebenda).

Renten wegen Erwerbsminderung werden lediglich bis Erreichen der Regelaltersgrenze geleistet – danach werden sie in eine Rente wegen Alters überführt (§ 43 Abs. 1, 2; § 115 Abs. 3 S. 1 SGB VI).

Bis zur Altersgrenze unterliegen auch die Erwerbsminderungsrenten einer Hinzuverdienstbegrenzung. Nach § 96a SGB VI beträgt diese 450 Euro pro Monat bei voller Erwerbsminderung bzw. wird in Abhängigkeit des in den letzten drei Jahren der Erwerbstätigkeit erzielten Einkommen festgelegt, wobei sie bei Teilerwerbsminderungsrenten höher liegt als bei Vollrenten.

Dienstunfähigkeitspensionen und Erwerbsminderungsrenten weisen innerhalb ihrer spezifischen Systeme eine Reihe von Analogien auf. Es gibt Voll- und Teilrenten bzw. -pensionen. Es werden in beiden Systemen die gleichen Abschlüsse wegen vorzeitigen Ruhestandseintritts vorgenommen. Die wegen der Erkrankung nicht mehr erwerbzbaren Beitrags- oder Ruhegehaltszeiten werden zugeschlagen, wobei sie in der Rentenversicherung in voller Höhe und bis zum vollendeten 62. Lebensjahr, in der Beamtenversorgung nur zu Zweidritteln bis zum vollendeten 60. Lebensjahr angerechnet werden. Entsprechend der bislang angewandten „wirkungsgleichen Übertragung“ von Rentenreformen auf die Beamtenversorgung müssten aber entsprechende Anpassungen noch erfolgen. In jedem Fall aber und auch wegen der tendenziell in vielen Bereichen der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst immer noch praktizierten anciennitätsorientierten Entgeltordnungen und Tarifverträge liegen Erwerbsminderungsrenten und Dienstunfähigkeitspensionen deutlich unter den Altersrenten.

Ende 2014 betrug die durchschnittliche Erwerbsminderungsrente 719 Euro monatlich (737 Euro für Männer, 709 Euro für Frauen) gegenüber der durchschnittlichen Altersrente in Höhe von 771 Euro monatlich (1020 Euro für Männer, 566 Euro für Frauen)³⁵. Die durchschnittliche Höhe der Dienstunfähigkeitspensionen wird in den jährlichen Berichten des Statistischen Bundesamts und in den Versorgungsberichten des Bundes nicht gesondert ausgewiesen. Bei einem Altersdurchschnitt von rd. 52 Jahren fehlen den Betroffenen aber 13 Jahre ruhegehaltsfähige Zeiten, von denen knapp sechs die ruhegehaltsfähige Dienstzeit erhöhend gerechnet werden. Es fehlen mithin knapp 20% der erforderlichen Zeiten für die Höchstversorgung sowie die noch weiteren möglichen Beförderungsstufen.

2.5 Hinterbliebenensicherung

Das Risiko Tod des Einkommensbeziehers ist vor allem für Familien in der Phase der Kindererziehung und für nicht erwerbstätige Ehegatten ökonomisch bedeutsam. Vor allem in

³⁵ Deutsche Rentenversicherung: Rentenversicherung in Zahlen 2015, S. 35.

der Vergangenheit, als das Modell der Einverdienerreihe dominierte und die gesamte Lebensplanung darauf aufbaute, hatten Witwen vor allem aus dem Angestelltenmilieu keine eigene Alterssicherung. Vielmehr war die Hinterbliebenensicherung der Witwe das Standardmodell und im versicherungsökonomischen Sinn eine Absicherung auf sog. „verbundene Leben“. Ein gleichberechtigtes Recht von Witwern auf Hinterbliebenensicherung musste allerdings langwierig in Karlsruhe eingeklagt werden. Es wurde erst 1986 im Rentenrecht umgesetzt.

Im öffentlichen Dienst ist die Familienorientierung noch stärker, weil das Alimentationsprinzip nicht nur der Beamten, sondern auch ihrer Familie eine amtsangemessene Besoldung und Versorgung zugesteht. Mussten noch in den 1950er Jahren Beamtinnen den öffentlichen Dienst verlassen, wenn sie heirateten³⁶, so gibt es hier inzwischen seit vielen Jahren auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch besondere Regelungen unterstützt.

		alle Pensionen Anzahl	Witwen-/Witwergeld		Waisengeld	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Insgesamt	Männer	903.525	16.015	1,8%	13.405	1,5%
	Frauen	655.765	343.055	52,3%	12.580	1,9%
	Summe	1.559.290	359.070	23,0%	25.985	1,7%
Bundesbereich	Männer	389.460	2.900	0,7%	4.710	1,2%
	Frauen	239.235	165.585	69,2%	4.560	1,9%
	Summe	628.695	168.485	26,8%	9.270	1,5%

Tab. 12: Anzahl und Anteile von Witwen-/Witwer- und Waisenspensionen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 14, Reihe 6.1, Ausgabe 2014, S. 14.

Für das Jahr 2014 weist die Statistik einen Bestand von 44.200 Beziehern von Witwengeld aus, von denen es sich bei 24.000 Personen um die Hinterbliebenen von Beamten und Richtern und in 20.300 Fällen um die von Berufssoldaten handelt. Weitere 124 Tsd. Hinterbliebenenpensionen werden an Witwen, Witwer und Waisen von BeamtenInnen der ehemaligen Sondervermögen des Bundes Post und Bahn gezahlt. Insgesamt machten Hinterbliebenenpensionen 23% aller Pensionen aus, im Bundesbereich sogar knapp 27%; der hö-

³⁶ Die ehemaligen Beamtinnen erhielten eine Abfindung, die von der Höhe der Bezüge und der Dauer des Beamtenverhältnisses abhängig war und mit der alle sonstigen Versorgungsansprüche abgegolten waren (§ 152 Bundesbeamtengesetz v. 14.7.1953, BGBl. Nr. 36 v. 17.Juli 1953, S. 373). Auf Antrag konnte die Abfindung auch als Rente gezahlt werden (§153 Bundesbeamtengesetz).

here Anteil geht auf die Fälle aus den Sondervermögen zurück, in denen keine neuen Beamtenverhältnisse mehr etabliert werden. Die Zahl der an Männer gezahlten Hinterbliebenenpensionen ist in der absoluten Minderzahl.

Die 2.280 Versorgungszugänge von Hinterbliebenen des Bundesdiensts und der Bundeswehr aus dem Jahr 2013 wiesen ein Durchschnittsalter von 73,5 Jahren auf.

In der Rentenstatistik wurden Ende 2014 5,7 Mio. Renten wegen Todes gezahlt, davon 4,77 Mio. für Frauen. Der Anteil der Hinterbliebenenrenten an allen Renten ist mit 21,2% etwas geringer als in der Beamtenversorgung. Auffällig ist auch, dass der Anteil der Männer an allen Renten die Hinterbliebenenrenten beziehen, mit 7,4% deutlich höher als in der Beamtenversorgung liegt, wobei er in den neuen Ländern sogar bei über 21% liegt. Zu bedenken ist hierbei, dass die Statistik nicht Personen ausweist, sondern Renten und eine Vielzahl von RentenbezieherInnen mehrfach Rente beziehen.

	Männer		Frauen		Insgesamt	
Renten wegen Todes insgesamt	626.032	7,4%	4.766.231	30,6%	5.725.301	22,6%
davon:						
Witwen-/Witwerrenten	625.079	7,4%	4.757.968	30,6%	5.383.047	21,2%
Waisenrenten	-	-	-	-	333.038	1,3%
Erziehungsrenten	953	0,0%	8.263	0,1%	9.216	0,0%
Renten insgesamt	8.447.738	100,0%	15.551.652	100,0%	25.332.428	100,0%

Tab. 13: Anzahl und Anteile von Witwen-/Witwer- und Waisenpensionen

Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten im Zeitablauf 2015, www.dr.v.de.

Das Durchschnittsalter beim Hinterbliebenenrentenzugang betrug 2014 71,5 Jahre für Witwen und 73,5 Jahre bei Witwern³⁷.

³⁷

Vgl. Deutsche Rentenversicherung: Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2015, Berlin, S. 145.

2.5.1 Witwen- und Witwersversorgung

Beamtenversorgung:

Die Hinterbliebenensicherung in der Beamtenversorgung setzt sich im Wesentlichen aus dem Witwen-/Witwergeld³⁸, dem Unterhaltsbeitrag, der Witwenabfindung sowie dem Waisengeld zusammen³⁹.

Die Voraussetzungen, die für die Zahlung eines **Witwengelds** nach §§ 19, 20 BeamtVG erfüllt sein müssen, knüpfen einerseits an der verstorbenen BeamtIn, andererseits an der betreffenden PartnerIn an. So muss es sich bei dem Verstorbenen um eine BeamtIn auf Lebenszeit, welche die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 BeamtVG erfüllt und damit auch die fünfjährige Mindestdienstzeit erreicht hat, eine RuhestandsbeamtIn oder eine BeamtIn auf Probe handeln, der an den Folgen einer Dienstbeschädigung verstorben ist. Die Hinterbliebenen eines Beamten auf Widerruf, eines Beamten auf Probe oder eines solchen Beamten, der die Fünfjahresfrist des § 4 Abs. 1 BeamtVG noch nicht erfüllt hat, können dagegen keinen Anspruch auf Witwengeld geltend machen. Hinsichtlich der Witwe/des Witwers selbst wird im Gesetz von einer zum Zeitpunkt des Todes des Beamten in rechtsgültiger Ehe/eingetragenen Partnerschaft lebenden Partnerin ausgegangen⁴⁰.

Um zu vermeiden, dass die BeamtIn kurz vor ihrem Tod die Ehe zwecks lebenslanger Versorgung aus staatlichen Mitteln seines Partners schließt, wird zudem eine mindestens einjährige Ehedauer gefordert, „es sei denn, dass nach den besonderen Umständen des Falles die Annahme nicht gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, der Witwe eine Versorgung zu verschaffen“ (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 BeamtVG). Ferner wird kein Witwengeld gezahlt, wenn sich der Beamte zum Zeitpunkt der Eheschließung bereits im Ruhestand befand und die Regelaltersgrenze des § 49 Abs. 2 BBG erreicht hatte (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BeamtVG).

³⁸ Die §§ 16-28 BeamtVG, welche die Hinterbliebenenversorgung regeln, benutzen durchgängig den Ausdruck „Witwen“ (bzw. „Witwengeld“), so dass auch in diesem Unterkapitel ausschließlich von „Witwen“ gesprochen wird. Alle hier erläuterten Regelungen sind jedoch analog auf „Witwer“ übertragbar, so wie dies auch §28 BeamtVG vorsieht.

³⁹ Von den Bezügen für den Sterbemonat (§ 17 BeamtVG) und dem Sterbegeld (§ 18 BeamtVG), das dem Zweifachen der Dienstbezüge entspricht, wird im Folgenden abgesehen. Die beiden genannten Elemente stellen das Analogon zum „Sterbevierteljahr“ in der gesetzlichen Rentenversicherung dar, nach dem in den ersten drei Monaten nach dem Tod des Versicherten die Rente des Verstorbenen gezahlt wird, ehe die Hinterbliebenenversorgung greift.

⁴⁰ Geschiedene Ehefrauen sind nicht anspruchsberechtigt. Den geschiedenen Ehefrauen des Beamten sind jedoch bereits im Rahmen des Versorgungsausgleichs nach § 1587b Abs. 2, 3 BGB Anwartschaften übertragen, so dass sie nicht gänzlich unversorgt bleiben. Vgl. Baden, Eberhard: Grundzüge der Beamtenversorgung – Überblick über die Hinterbliebenenversorgung, in: Der Personalrat, Heft 5/2007, S. 194.

Das Witwengeld beläuft sich nach § 20 Abs. 1 BeamtVG auf 55% des Ruhegehalts, das dem verstorbenen Beamten zustand bzw. ihm als noch aktivem Beamten zugestanden hätte. Für vor dem 1.1.2002 geschlossene Ehen, in denen einer der Ehepartner vor dem 2.1.1962 geboren wurde, gilt nach § 69e Abs. 5 S. 2 i.V.m. § 20 Abs. 1 vormalige Fassung übergangsweise der höhere Prozentsatz von 60. Bei einem Altersunterschied von mehr als zwanzig Jahren zwischen dem Verstorbenen und seiner jüngeren Ehefrau wird das Witwengeld nach § 20 Abs. 2 BeamtVG für jedes weitere angefangene Jahr des Altersunterschieds um 5% gekürzt⁴¹. Hat die Ehe mehr als fünf Jahre bestanden, wird sie hingegen für jedes weitere angefangene Ehejahr um 5% erhöht.

Bezieht die Witwe neben dem Witwengeld ein eigenes Erwerbs- oder Erwerbserstatzeinkommen, wird eine Ruhensberechnung nach § 53 BeamtVG durchgeführt, so dass das Witwengeld u.U. nicht zur Auszahlung kommt⁴². Zudem werden nach § 54 und 55 eigene Renten und andere Erwerbseinkünfte der Hinterbliebenen auf die Hinterbliebenenpension vollständig angerechnet. Im umgekehrten Fall, dass ein hinterbliebener Ehepartner nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, findet keine Anrechnung statt.

Wird ein Witwengeld nicht gezahlt, weil die Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nicht erfüllt sind (die Ehe also erst nach Eintritt des die Regelaltersgrenze überschreitenden Beamten in den Ruhestand erfolgte), ist der Witwe nach § 22 Abs. 1 BeamtVG ein **Unterhaltsbeitrag** zu zahlen⁴³. Da in diesem Falle Erwerbs- und Erwerbserstatzeinkommen „in angemessenem Umfang“ angerechnet werden, ist der jeweilige Zahlbetrag im Einzelfall zu prüfen. Die Obergrenze bildet auch hier der Betrag eines vollen Witwengelds.

Heiratet die Witwe später erneut, erlischt ihr Anspruch auf Witwengeld bzw. Unterhaltsbeitrag. Sie erhält aber noch eine **Witwenabfindung** in Höhe von 24 Monatsbeträgen (§ 21 BeamtVG).

Gesetzliche Rentenversicherung:

In der **Gesetzlichen Rentenversicherung** werden Renten an Hinterbliebene nach § 33 Abs. 4 SGB VI in kleine und große Witwen- und Witwerrenten, Erziehungsrenten und Waisenrenten eingeteilt.

⁴¹ Maximal bis 50%; das so errechnete Witwengeld darf auch nicht hinter dem in § 20 Abs. 1 ermittelten Mindestwitwengeld zurückbleiben (§ 20 Abs. 2 BeamtVG).

⁴² Dies gilt insbesondere dann, wenn die Witwe ein Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst aus der gleichen Besoldungsgruppe oder einer vergleichbaren Vergütungsgruppe bezieht bzw. als Beamtin bezogen hat. Ansonsten wird normalerweise eine Mindestversorgung in Höhe von 20% des wie oben berechneten Witwengelds gewährt.

⁴³ Gleiches gilt bei Vorliegen der in § 22 Abs. 2 BeamtVG aufgeführten Voraussetzungen auch für geschiedene Ehefrauen.

Sofern der verstorbene Versicherte die allgemeine Wartezeit erfüllt hat, hat ein/e erwerbsfähige/r kinderlose/r Witwe/Witwer, der/die jünger als 47 Jahre ist Anspruch auf die auf 24 Monate begrenzte **kleine Witwer/n-Rente**,⁴⁴ wenn er/sie nicht wieder geheiratet und nicht von der Möglichkeit des Rentensplitting Gebrauch gemacht hat (§ 46 Abs. 1; 2b SGB VI). Der kleinen Witwenrente wird ein Rentenartfaktor von 0,25 zu Grunde gelegt.

Die höhere **große Witwer/n-Rente** ist zu gewähren, wenn die Witwe darüber hinaus ein noch nicht volljähriges Kind⁴⁵ erzieht, das 47. Lebensjahr vollendet hat⁴⁶ oder erwerbsgemindert ist. Ähnlich wie in der Beamtenversorgung wird auch in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Anspruch auf Witwenrente ausgeschlossen, wenn zwischen dem Zeitpunkt der Eheschließung und dem Eintreten des Todes weniger als ein Jahr vergangen ist und der implizite Vorwurf einer Versorgungsehe nicht widerlegt werden kann (§ 46 Abs. 2a SGB VI). Besondere Vorschriften für Paare mit mehr als 20 Jahren Altersunterschied existieren in der gesetzlichen Rentenversicherung dagegen nicht. Dafür stellt § 46 Abs. 4 SGB VI eingetragene Lebenspartnerschaften explizit der Ehe gleich.

Die große Witwer/n-Rente beträgt 55% der ursprünglichen Alters- oder Erwerbsminderungsrente des verstorbenen (Ehe-)Partners (Rentenartfaktor 0,55). Lediglich für Ehen, die vor dem 1.1.2002 geschlossen wurden und für Hinterbliebene, die vor dem 1.1.1962 geboren wurden, beträgt sie noch 60%.

Bei Renten wegen Todes in der gesetzlichen Rentenversicherung werden generell eigene Erwerbseinkommen und Einkommensersatzleistungen angerechnet (§ 97 SGB VI; §§ 18a ff. SGB IV). „Anrechenbar ist das Einkommen, das monatlich das 26,4fache des aktuellen Rentenwerts übersteigt. Das nicht anrechenbare Einkommen erhöht sich um das 5,6fache des aktuellen Rentenwerts für jedes Kind des Berechtigten, das Anspruch auf Waisenrente hat oder nur deshalb nicht hat, weil es nicht ein Kind des Verstorbenen ist“ (§97 SGB VI Abs. 2). Seit Juli 2015 beträgt diese Anrechnungsgrenze 771,14 Euro zzgl. 153,68 Euro je anrechnungsfähiges Kind im Westen und 714,12 Euro zzgl. 151,48 Euro in Ostdeutschland. Von den diese Beträge übersteigenden Einkommen werden 40 % auf die Hinterbliebenenrente angerechnet.

⁴⁴ Die hier genannten Regelungen gelten analog auch für die Witwerrente.

⁴⁵ Der Begriff „Kind“ ist dabei sehr weit gefasst. Denn als Kind gelten neben eigenen Kindern und Kindern des verstorbenen Ehegatten auch Stief- und Pflegekinder, Enkel und Geschwister, die im Haushalt der Witwe leben oder von ihr überwiegend unterhalten werden. Der Erziehung gleichgestellt ist zudem die Sorge für ein eigenes Kind oder ein Kind des verstorbenen Ehegatten, das sich – auch über das 18. Lebensjahr hinaus – wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung nicht selbst unterhalten kann (§46 Abs. 2 SGB VI).

⁴⁶ Bis zum Todesjahr 2029 gelten übergangsweise die niedrigeren Grenzen der §§242a IV, V SGB VI.

Heiratet die Witwe erneut, wird keine Witwenrente mehr ausgezahlt (§§ 46 Abs. 1 S. 2; 100 Abs. 3). Dafür erhält die Witwe eine Abfindung (§ 107 Abs. 1). Nach Auflösung der erneuten Ehe kann der Anspruch jedoch in Form der „Witwenrente nach dem vorletzten Ehegatten“ wieder aufleben (§ 46 Abs. 3); dann allerdings unter Anrechnung der Unterhalts- und Versorgungsansprüche aus der aufgelösten Ehe.

Für nach dem 30.6.1977 geschiedene Ehegatten gibt es wegen des dann erfolgenden Versorgungsausgleichs prinzipiell keine Hinterbliebenenrente mehr (§ 243 SGB VI), da in diesen Fällen der Versorgungsausgleich erfolgt. Allerdings besteht für den geschiedenen Ehepartner die Möglichkeit, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze eine **Erziehungsrente** zu erhalten, wenn sie ein eigenes Kind oder ein Kind des verstorbenen Ehegatten erzieht, nicht wieder geheiratet und bis zum Tod des geschiedenen Ehegatten die allgemeine Wartezeit erfüllt hat (§ 47 Abs. 1 SGB VI). Dieselben Regelungen gelten auch für verwitwete Ehegatten, für die ein Rentensplitting durchgeführt wurde (§ 47 Abs. 3 SGB VI). Auch bei der Erziehungsrente sind eingetragene Lebenspartnerschaften der Ehe gleichgestellt (§ 47 Abs. 4 SGB VI). Die Erziehungsrente erlaubt es, sich verstärkt um die Erziehung der Kinder zu kümmern und dient als Unterhaltssatz, sofern nach Scheidung der (frühere) Ehe- oder Lebenspartner stirbt und der Versicherte ein Kind erzieht. Die Erziehungsrente wird aus dem eigenen Versicherungskonto gezahlt und unterliegt der Einkommensanrechnung.

Die Witwenrenten betragen Ende 2014 im Westen durchschnittlich 584 Euro monatlich und im Osten 628 Euro. Witwer erhielten im Durchschnitt nur 273 Euro in Westdeutschland bzw. 347 Euro in Ostdeutschland. Auf die Einkommenssituation der Haushalte der Hinterbliebenen lässt sich hieraus nicht unmittelbar schließen, da Hinterbliebenenrenten häufig mit eigenen Altersrenten zusammentreffen.

In der Abwägung gestalten sich die Regelungen für Hinterbliebene in der Beamtenversorgung und in der gesetzlichen Rentenversicherung also ähnlich. In der Praxis dominiert die große Witwenrente (99,5%) gegenüber der wenig bedeutsamen kleinen Witwenrente (0,5%) so deutlich, dass von einer Ungleichbehandlung wegen der scharfen Bezugsbedingungen (das Erreichen einer Altersgrenze des Hinterbliebenen, das Vorliegen von Erwerbsminderung oder etwaige Verantwortung für ein noch nicht volljähriges Kind) gegenüber Beamten nicht gesprochen werden kann. Beim Witwengeld in der Beamtenversorgung wirken allerdings die Sonderbedingungen für Ehen mit über 20 Jahren Altersunterschied eher sehr archaisch.

Bedeutsam ist aber, dass zur Berechnung des Witwengelds bzw. der Witwenrente zwar in beiden Systemen derselbe Prozentsatz von 55% herangezogen wird, dieser aber in beiden Fällen auf unterschiedliche Bezugsgrößen angewandt wird. Bei der gesetzlichen Rente

muss zum materiell korrekten Vergleich auch noch die Hinterbliebenenrente der betrieblichen Alterssicherung zugesetzt werden, deren Gewährung ebenfalls an den Tod des Versicherten geknüpft ist, teilweise aber noch 60% der Rente des Versicherten beträgt.

Unterschiede ergeben sich aber zwischen den Anrechnungsregel in der GRV und der Ruhestandsregel in der Beamtenversorgung. Das Witwengeld stellt als eine „amtsangemessene Witwen-/Witwerversorgung“ eine Art Höchstgrenze dar, bis zu der der Dienstherr zahlungsverpflichtet ist. Eigene Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen werden darauf vollständig angerechnet. In der GRV existiert ein mit dem aktuellen Rentenwert wachsender, dynamischer und um einen von der Kinderzahl abhängigen Betrag aufgestockter Grenzwert, bis zu dem keine Kürzungen der Hinterbliebenenrente erfolgen. Darüber hinaus gehende Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen werden zu 40% angerechnet. Anrechnungsfrei sind indes immer Hinterbliebenenleistungen der betrieblichen Alterssicherung, die ja ausdrücklich einer aufstockenden Alterssicherung in der zweiten Säule dienen.

An dieser Stelle wird deutlich, dass ein einfacher Vergleich beider Systeme bei der Hinterbliebenensicherung nur bei Witwern und Witwen möglich ist, die selbst nicht erwerbstätig sind und auch keine eigenen Alterseinkommen haben. Liegen bei den Hinterbliebenen jedoch eigene anrechnungsfähige Einkünfte vor, muss für einen empirisch belastbaren Vergleich auch die Einkommenssituation des Ehepartners einbezogen werden.

2.5.2 Waisenversorgung und Waisenrenten

Den Kindern einer verstorbenen BeamtIn auf Lebenszeit, einer RuhestandsbeamtIn oder einer BeamtIn auf Probe, die an den Folgen einer Dienstbeschädigung verstorben ist, steht – sofern die BeamtIn die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 BeamtVG erfüllt hat – ein **Waisengeld** in Höhe von 12% bei Halbweisen und 20% bei Vollweisen der erworbenen Ruhegehalts des Verstorbenen zu (§§ 23, 24 Abs. 1 BeamtVG). Der Satz von 20% wird auch Halbweisen zugesprochen, wenn deren Mutter weder Witwenrente noch einen Unterhaltsbeitrag in voller Höhe erhält; der Unterhaltsbeitrag und das so bestimmte höhere Waisengeld dürfen aber nicht den Betrag für die Witwen- zzgl. der Halbweisenrente übersteigen (§ 24 Abs. 2 BeamtVG). Das Waisengeld wird bis zum 18. Lebensjahr gezahlt; findet sich das Kind dann noch in der Ausbildung und hat keine eigenen Einkünfte, erhöht sich die Altersgrenze gemäß § 61 Abs. 2 BeamtVG auf 27 Jahre, wobei Ausbildungsverzögerungen (Wehr-, Zivil- oder Entwicklungshilfedienst) oder das Vorliegen einer Behinderung auch in späteren Jahren noch zu Auszahlungen führen können.

Den Kindern eines verstorbenen gesetzlich Rentenversicherten wird **Halb- bzw. Vollwaisenrente** gewährt, wenn sie noch einen bzw. keinen unterhaltspflichtigen Elternteil mehr

haben (§ 48, Abs. 1, 2). Als Kinder gelten auch Stief- und Pflegekinder, Enkel und Geschwister, die im Haushalt des Verstorbenen lebten oder von ihm überwiegend unterhalten wurden (§ 48 Abs. 3). Ähnlich wie in der Beamtenversorgung wird Waisengeld bis zum Erreichen des 18. Lebensjahrs gezahlt, danach im Falle einer Ausbildung bis zum 27. Lebensjahr und bei Verzögerungen durch Wehr-, Zivil- oder freiwilligen Dienst auch noch darüber hinaus (§ 48 Abs. 4, 5 SGB VI). Die Halbweisenrente beträgt 10% der Versichertenrente des Verstorbenen, die Waisenrente 20% (Rentenartfaktor 0,10 und 0,20). Für Verstorbene unter 62 Jahren werden Zurechnungszeiten analog zur Erwerbsminderungsrente angerechnet.

Einkünfte der Waisen wurden in der Vergangenheit auf die Waisenrente angerechnet, soweit die Empfänger das 18. Lebensjahr erreicht hatten. Für nach dem 31. Dezember 2001 geborene Waisen wurden auch Vermögenseinkünfte angerechnet. Mit der letzten Reform der Hinterbliebenensicherung, wirksam seit dem 1. Juli 2015, ist jegliche Einkommensanrechnung bei Waisenrenten entfallen (5. SGB IV-ÄndG).

Die durchschnittlichen Versorgungsbeträge beliefen sich in der Beamtenversorgung 2014 auf 370 Euro monatlich bei Beamten und Richtern sowie auf 410 Euro bei Berufssoldaten. Das Durchschnittsalter der 245 im Jahr 2013 zugegangenen Fälle belief sich auf 21,2 Jahre (Beamte und Richter: 19,9; Berufssoldaten: 23,2).

Die Halbweisenrenten betragen im Jahr 2013 durchschnittlich 151 Euro im Monat, die Vollweisenrenten 303 Euro. Auffallend ist das im Vergleich zur Beamtenversorgung wesentlich niedrigere Durchschnittsalter bei den Zugängen zur GRV; mit 17,2 Jahren lag es um 4 Jahre unter dem der Hinterbliebenen von Beamten des Bundes. Auch hier gibt es zusätzlich korrespondierende Waisenleistungen der betrieblichen Alterssicherung.

Alles in allem unterscheiden sich die Berechnungsgrundlagen für die Versorgung von Halb- und Vollweisen in der Beamtenversorgung nur unwesentlich von denen in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Ins Auge springt jedoch der höhere Satz von 12%, der bei den Halbweisen eines verstorbenen Beamten Anwendung findet; in der Gesetzlichen Rentenversicherung beträgt der entsprechende Rentenartfaktor lediglich 0,10.

2.6 Finanzierung von Beamtenversorgung, gesetzlicher Rentenversicherung und betrieblicher Alterssicherung

Sehr große Unterschiede ergeben sich bei den Finanzierungssystemen der beiden Alterssicherungssysteme, die auch Rückwirkungen auf die Einkommenssituation und die Lebens-einkommen der BeamtInnen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben und für einen Vergleich gesondert zu parametrisieren sind.

Beamtenversorgung:

Die Ausgaben für die Versorgungsausgaben der Beamtenversorgung werden traditionell aus den laufenden Haushalten der Gebietskörperschaft finanziert, bei der die BeamtIn zum Zeitpunkt der Entstehung der Versorgungsleistung im Dienst war. Dies ist mithin der letzte Dienstherr. Die Versorgungsausgaben werden dort unter den Personalausgaben verbucht. Finanzierungsbeiträge zu externen Versorgungsfonds werden nicht erhoben.

Seit einigen Jahren gibt es allerdings mit dem Versorgungsreformgesetz aus dem Jahr 1998 zunächst eine Versorgungsrücklage, die seit 1999 – unterbrochen durch die Phase der Durchsetzung der sog. Riester-Treppe im Versorgungsrecht – in fünfzehn Schritten durch eine „Abzweigung“ von jeweils 0,2% aus jeder Besoldungserhöhung finanziert wird, die auch für die Anpassung der Pensionen wirksam ist. Die Rücklage soll zur Haushaltsentlastung in den „Zeiten der relativ höchsten Versorgungsausgabenbelastung“⁴⁷ beitragen. Der Aufbau der Versorgungsrücklage des Bundes wird bis zum Jahr 2017 fortgeführt und anschließend ab dem 1. Januar 2018 über einen Zeitraum von 15 Jahren abgebaut werden. Im Jahr 2011 belief sich der Marktwert des Sondervermögens auf ca. 4,8 Mrd. Euro; in der Auflösungsphase wird mit einer Entlastung der jeweiligen Haushalte um 500 Mio. Euro jährlich gerechnet.⁴⁸

Seit 1996 gibt es zudem verschiedene interne Versorgungsfonds des Bundes und einzelner Länder, die im Hinblick auf Finanzierungsbeiträge und Kapitalanlagen höchst unterschiedlich ausgestaltet sind⁴⁹. Mit Blick auf den konkreten Vergleich zwischen Beamtenversorgung und Alterssicherungen in der Privatwirtschaft erfolgt hier nur eine Konzentration auf den Versorgungsfonds des Bundes.

Durch das Erste Gesetz zur Änderung des Versorgungsrücklagengesetzes wurde 2007 der Versorgungsfonds des Bundes errichtet. Damit erfolgt eine langfristige Systemumstellung der Beamtenversorgung des Bundes auf eine vollständige Kapitaldeckung. Für alle nach dem 1. Januar 2007 neu eingestellten Beamten, Richter und Berufssoldaten müssen Zuweisungen an den Versorgungsfonds vorgenommen werden, deren Höhe sich nach (laufbahnabhängigen) Prozentsätzen der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bemisst. Die Zuweisungssätze sind in der Versorgungsfondszuweisungsverordnung bestimmt und werden alle drei Jahre überprüft; derzeit gelten folgende Sätze:

⁴⁷ Bundesministerium des Innern (2005), S. 72.

⁴⁸ Vgl. Bundesministerium des Innern (2013), S. 40f.

⁴⁹ Vgl. Vgl. Färber/Funke/Walther (2011), S. 34f. Eine allerdings ältere Aufstellung der betreffenden Versorgungsrücklagegesetze der Länder findet sich Dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2005, Übersicht B5, S. 413.

- 32,6% für Beamte mit besonderer Altersgrenze
- 36,9% für alle übrigen Beamten des höheren Dienstes sowie für Richter
- 29,3% für alle übrigen Beamten des gehobenen Dienstes
- 27,9% für alle übrigen Beamten des mittleren und einfachen Dienstes
- 36,9% für Berufssoldaten

Die akkumulierten Kapitalbestände des als Sondervermögen geführten Versorgungsfonds werden von der Deutschen Bundesbank verwaltet. Die Anlagerichtlinien hierfür werden vom Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen erlassen und sollen ein hohes Maß an Sicherheit für das angelegte Kapital gewährleisten⁵⁰.

Für den in den Versorgungsfonds einbezogenen Personenkreis sollen nach dem fünften Versorgungsbericht der Bundesregierung ab dem Jahr 2020 sämtliche Versorgungsausgaben – also auch die Aufwendungen für Beihilfe und Heilfürsorge – vollständig aus dem Versorgungsfonds geleistet werden. Bei den Berufssoldaten wird jedoch zu diesem Stichtag nur eine Teildeckung erreicht werden⁵¹.

Obwohl die BeamtInnen nach wie vor keine expliziten Beiträge zu ihrer Alterssicherung abführen, leisten sie doch eine Reihe von Eigenbeiträgen⁵², die expliziten Beiträgen ökonomisch gleich stehen und die bei einer Vergleichsrechnung sachgerecht parametrisiert werden müssen. Diese impliziten Beiträge sind im Einzelnen:

- Schon seit den 1950er Jahren liegt die Beamtenbesoldung deutlich unter den Bruttogehältern vergleichbarer Tarifbeschäftigter des öffentlichen Dienstes⁵³, da sie keine expliziten Beiträge zu ihrer Versorgung abführen müssen. Die Dienstherrn haben sich damit regelmäßig auch die Arbeitgeberbeiträge „gespart“ und unmittelbar die anfallenden Pensionen finanziert. Diese Gehaltsdifferenzen wirken bis heute fort. So zeigen Färber/Funke/Walther anhand von Modellrechnungen für die Jahre 2004 und 2009, dass die Bruttolohndifferenzen, gemessen als die durchschnittliche Abweichung der Beamtenvergütung vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), je nach Laufbahngruppe zwischen 6,4% und 13,4% (2004) und 7,6 bzw. 8,3% im Jahr 2009 lagen⁵⁴. Ökonomisch macht es keinen Unterschied, ob Beiträge von einem entsprechend höheren

⁵⁰ Vgl. Deutsche Bundesbank: Geschäftsbericht 2012, S. 128.

⁵¹ Vgl. Bundesministerium des Innern (2013), S. 40f.

⁵² Vgl. auch Fröhler (2015), S. 41ff.

⁵³ vgl. bereits Deutscher Bundestag 1951, S. 35

⁵⁴ Vgl. Färber/Funke/Walther (2011), S. 32.

Bruttoeinkommen abgeführt werden oder gleich das niedrigere Bruttoeinkommen angesetzt wird. Für einen Vergleich müssten hier Zusetzungen in einer Größenordnung der Arbeitnehmerbeiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung gemacht werden.

- Die sukzessiv angewachsenen Beiträge der BeamtInnen *und* VersorgungsempfängerInnen zur Versorgungsrücklage von am Ende insgesamt 3% auf die Besoldungs- und Versorgungserhöhungen, die bis 2017 erhoben werden sollen, sind ein weiterer eigener Finanzierungsbeitrag von aktiven und pensionierten BeamtInnen, der in angemessener Form in eine Vergleichsrechnung eingehen muss. Denn die Umlage wirkt doppelt: wie ein expliziter Beitrag in der aktiven Berufsphase und zusätzlich wie eine Pensionsabsenkung für die Versorgungsempfänger. Art und Umfang der Abrechnung hängt auch davon ab, ob ab 2018 Bezüge und Pensionen wieder um 3% zusätzlich aufgestockt werden oder weiterlaufen⁵⁵.
- Ein weiterer Finanzierungsbeitrag der VersorgungsempfängerInnen besteht in der Absenkung des Versorgungsniveaus durch die Übertragung der sog. Riester-Treppe auf die Beamtenversorgung. Zwar hat diese auch das Rentenniveau abgesenkt, allerdings nur um $8 \cdot 0,5\%$, also 4% insgesamt, während die Riester-Treppe sich in der Beamtenversorgung insgesamt auf 4,33% beläuft⁵⁶.
- Schließlich gab es seit Beginn der 1990er Jahre eine Reihe von Besoldungserhöhungen, die hinter den Tarifergebnissen für den öffentlichen Dienst und hinter den Tarifabschlüssen vergleichbarer Branchen in der Privatwirtschaft zurückblieben. Vielfach wurden diese Besoldungsergebnisse mit dem Hinweis auf die wachsenden Pensionsausgaben begründet. Die Teilhabe der BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen an der Reallohnentwicklung, die - erst recht nach dem jüngsten Urteil des Bundesverfassungsgerichts - zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt, war hierdurch verletzt. Der Einspareffekt war auch hier ein doppelter, weil Besoldung und Versorgung gleichermaßen nur geringer als die Verdienste in der Privatwirtschaft angehoben wurden.

⁵⁵ Derzeit ist geplant, die Versorgungsrücklage beim Bund nicht ab 2018 zur Auszahlung zu bringen, sondern vielmehr bis zum Jahr 2031 weiter aufzubauen und die Beiträge der BeamtInnen und der VersorgungsempfängerInnen schrittweise mit Besoldungserhöhungen bis auf 3,6% anzuheben. Der Beitragsatz beträgt derzeit 1,8% (vgl. Fieseler, Jörn: Geht's ans Eingemachte? in: Behördenspiegel März 2016, S. 14).

⁵⁶ Vgl. Färber/Funke/Walther (2010), S. 13f., 91f.; sowie Bundesministerium des Innern (2005), S. 88.

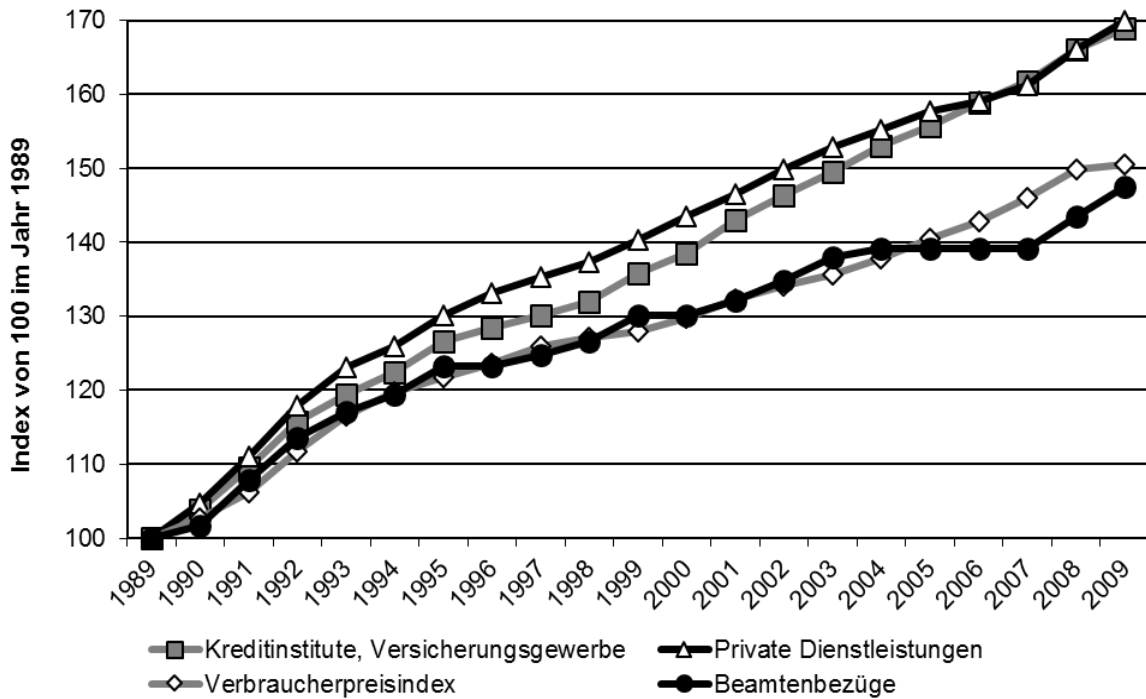


Abb. 14: Lohn- und Besoldungsentwicklung in Deutschland 1989-2009

Quelle: Färber/Funke/Walther (2011), S. 29

Im Jahr 2013 beliefen sich die Versorgungsausgaben im Bundesbereich der Beamtenversorgung auf 14,9 Mrd. Euro. Davon entfielen auf die Beamten und Richter 2,6 Mrd. Euro (17,5%) und auf die Berufssoldaten 2,8 Mrd. (18,8%). Die größten Beträge entfielen auf die Versorgungsleistungen für die ehemaligen, nunmehr privatisierten Sondervermögen Post und Bahn.

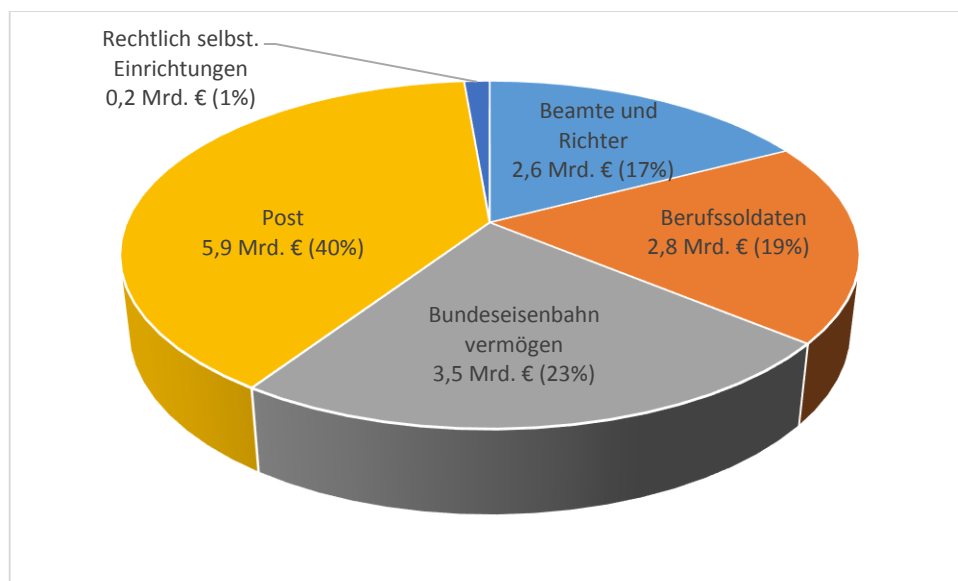


Abb. 15: Versorgungsausgaben des Bundes in Mrd. € und in %

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 14, Reihe 6.1, S. 104.

Gesetzliche Rentenversicherung

Die Finanzierung der Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung basiert zu großen Teilen auf den Beiträgen der aktiv Versicherten, wird allerdings in nennenswertem Umfang auch durch Zuschüsse aus den Steuermitteln des Bundes getragen. Abgesehen von der sog. Nachhaltigkeitsrücklage, die der unterjährigen Liquiditätssicherung dient und mindestens 0,2 Monatsausgaben betragen muss, existiert in der Gesetzlichen Rentenversicherung kein Kapitalstock⁵⁷. Stattdessen gründet das Finanzierungssystem der Gesetzlichen Rentenversicherung auf einem Umlageverfahren. Dabei werden die von den aktiv Versicherten geleisteten Beiträge nicht angespart, sondern direkt als Rentenzahlungen für die aktuellen Rentenbezieher verausgabt. Die BeitragszahlerInnen erwerben durch Ihre Beiträge Rentenanwartschaften in Form von Entgeltpunkten, die bei Ihrem Eintritt in den Ruhestand mit dem dann geltenden aktuellen Rentenwert „monetarisiert“ und von der dann Beiträge zahlenden Generation aufgebracht werden müssen. Vollständige Beitragsäquivalenz in dem Sinne, dass der Barwert der Beiträge eines Versicherten bzw. einer Versichertenkohorte genau dem Barwert der später bezogenen Leistungen entspricht, ist im Umlageverfahren wegen dessen intergenerativer Umverteilungswirkungen nicht gewährleistet. Zumindest wird aber eine Teilhabeäquivalenz angestrebt⁵⁸, was bedeutet, dass sich die relative Einkommensposition eines Beitragsleistenden innerhalb seines Jahrgangs bzw. seiner Kohorte beim Übergang von der Erwerbs- in die Rentenphase nicht ändert. Aufgrund von intragenerativen Umverteilungen zwecks solidarischen Ausgleichs wird das Prinzip der Teilhabeäquivalenz in der Praxis jedoch häufig durchbrochen und durch umverteilende soziale Sicherungselemente ergänzt⁵⁹.

Die Beiträge der Pflichtversicherten der Gesetzlichen Rentenversicherung berechnen sich nach dem derzeit geltenden Beitragssatz von 18,7% und werden hälftig von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht. Das jährliche Arbeitsentgelt ist nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze – im Jahr 2016 – 74.400 Euro (6.200 Euro monatlich) im Westen bzw.

⁵⁷ Die Nachhaltigkeitsrücklage wurde in den letzten Jahren massiv aufgestockt. Betrug sie zum Jahresende 2005 gerade einmal 1,706 Mrd. €, stieg sie bis Ende 2014 auf 35,027 Mrd. € an, was 1,9 Monatsausgaben der Gesetzlichen Rentenversicherung entsprach. Die Nachhaltigkeitsrücklage machte damit 89% des Bar- und Anlagevermögens aus; vgl. Deutsche Rentenversicherung (2015a), S. 253. Für die kommenden Jahre rechnet der Schätzerkreis für die Finanzen der Gesetzlichen Rentenversicherung allerdings wieder mit einem kontinuierlichen Abbau der Vermögensbestände auf 4,7 Mrd. € im Jahr 2019; vgl. Viebrock (2015), S. 178f.

⁵⁸ Im Bericht der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme aus dem Jahr 2003 wird die Teilhabeäquivalenz als „Eckpfeiler des deutschen Rentensystems“ bezeichnet; vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003), S. 69.

⁵⁹ Vgl. Walther (2014), S. 36.

64.800 Euro (5.400 Euro monatlich) in Ostdeutschland beitragspflichtig. Für über die Beitragsbemessungsgrenze hinausgehende Einkommen müssen keine Beiträge gezahlt werden, er werden aber auch keine Rentenansprüche für diese Einkommen erworben.

Des weiteren erfasst die Statistik der Gesetzlichen Rentenversicherung als Beiträge zur Rentenversicherung⁶⁰:

- Beiträge vom Bund für Kindererziehungszeiten für die Anrechnung von drei Entgelt-punkten für die Erziehung eines nach 1992 geborenen Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren;
- Beiträge von der Bundesagentur für Arbeit, die im Wesentlichen aus den beitragspflichtigen Zahlungen von Arbeitslosengeld an die ALG-I-Empfänger resultieren;
- Beiträge von den Krankenversicherungen, die in der Beitragspflicht bei der Zahlung von Krankengeld begründet sind;
- Beiträge von der Pflegeversicherung in Folge der beitragspflichtigen Zahlungen an nicht erwerbsmäßig Pflegende.

Ergänzt werden die Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung durch Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt, also aus dem allgemeinen Steueraufkommen. Steuerfinanzierte Bundeszuschüsse zur Gesetzlichen Rentenversicherung haben in Deutschland eine lange Tradition. Sie wurden bereits im Jahr 1888 mit der Begründung eingeführt, die übrigen öffentlichen Haushalte würden durch verminderte Altersarmut entlastet. In der Rentenreform 1957 wurde ihnen die Aufgabe zugewiesen, den „Ausgleich von Ausgaben der Rentenversicherung, „die nicht Leistungen der Alterssicherung sind“⁶¹, zu bewirken. Nach heutiger Auffassung sollen durch sie „die allgemeinen gesellschaftspolitischen Aufgaben der Rentenversicherung finanziert und der Verantwortung des Bundes für die Stabilität dieses wichtigsten Sozialversicherungszweiges Rechnung getragen werden“⁶². Konkret sollen sie dafür eingesetzt werden, nicht beitrags erworbene (sog. „versicherungsfremde“) Leistungen abzudecken, wobei die exakte Definition dieser Leistungen noch immer umstritten ist⁶³.

Mit dem Rentenreformgesetz von 1992 wurde der damals gültige Bundeszuschuss (heute als „Regelbundeszuschuss“ oder „allgemeiner Bundeszuschuss“ bekannt) umgestaltet. Neben einer generellen Mittelaufstockung wurde insbesondere seine Dynamisierungsregel

⁶⁰ Vgl. Viebrok (2015), S. 176.

⁶¹ Deutsche Bundesbank (2008), S. 60.

⁶² Vgl. Bäcker/Kistler (2014a).

⁶³ Zur Abgrenzung bereits Ruland (1995), zu einer Diskussion der Argumente vgl. auch Schmähl, Winfried (2006). Zur Abgrenzung der versicherungsfremden Leistungen vgl. auch Deutscher Bundestag BT-Drs. 16/1614 v. 29.5.2006.

dahingehend geändert, dass diese sich nicht nur mehr ausschließlich an der Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitsentgelte orientiert, sondern auch an der Veränderung des Beitragssatzes (insgesamt also – bei gleichbleibender Beschäftigungssituation – an den Beitragseinnahmen). Um in den Zeiten einer negativen Arbeitsmarktentwicklung nach der deutschen Wiedervereinigung einen Beitragssatzanstieg zu vermeiden, wurde 1998 ein „zusätzlicher Bundeszuschuss“ eingeführt, der sich aus der Erhöhung der Mehrwertsteuer um einen Prozentpunkt von 15% auf 16% speist. Dieser wurde zwei Jahre später durch einen aus der Öko-Steuer finanzierten „Erhöhungsbetrag zum zusätzlichen Bundeszuschuss“ aufgestockt, durch den insb. Zahlungen für angerechnete Zeiten bei der Kindererziehung abgegolten werden sollen⁶⁴.

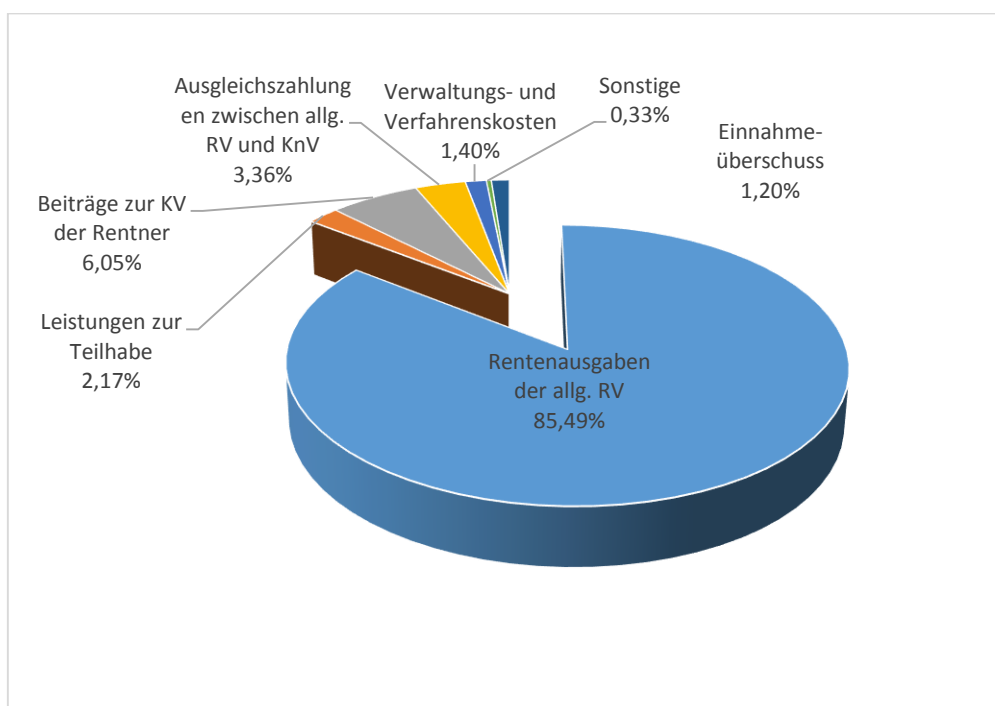


Abb. 16: Ausgaben der Gesetzlichen Rentenversicherung (ohne KnRV) im Jahr 2014 (in %)

Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Rentenversicherung in Zeitreihen 2015, S. 249.; eigene Berechnungen.

Im Jahr 2014 beliefen sich die Gesamtausgaben der Gesetzlichen Rentenversicherung auf 260,36 Mrd. Euro. Den mit Abstand größten Ausgabenblock stellten mit 225,75 Mrd. Euro (85,5%) die Rentenausgaben dar. Zudem schlugen zusätzliche Leistungen wie die Beitragszuschüsse zur Krankenversicherung der Rentner mit 15,98 Mrd. Euro (6,1%), die Ausgaben für die Maßnahmen zur Erhaltung, Besserung und Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit

⁶⁴ Für die Dynamisierung gilt: „Der zusätzliche Bundeszuschuss (...) folgt der Veränderung des Aufkommens eines Umsatzsteuerpunktes, sein Erhöhungsbetrag (...) der Veränderung der Brutto Lohn- und -gehaltssumme nach den VGR“; Viebrok (2015), S. 176.

(sog. „Leistungen zur Teilhabe“) mit 5,73 Mrd. € (2,2%) und die Ausgleichszahlungen zwischen der allgemeinen und der knappschaftlichen Rentenversicherung mit 8,88 Mrd. € (3,4%) zu Buche. Die Verwaltungs- und Verfahrenskosten fielen mit 3,71 Mrd. € (1,4%) gering aus (vgl. Abb. 3).

Zu den Gesamteinnahmen in Höhe von 263,5 Mrd. Euro trugen die Beitragseinnahmen mit insgesamt 200,9 Mrd. Euro den größten Teil bei. Allein die Beiträge der Pflichtversicherten der Gesetzlichen Rentenversicherung machten mit 181,7 Mrd. Euro⁶⁵ 68,95% der Gesamteinnahmen (263,5 Mrd. Euro) bzw. 80,49% der Rentenausgaben (225,75 Mrd. Euro) der allgemeinen Rentenversicherung aus. Die weiteren Beitragseinnahmen stellten sich wie folgt dar:

- 11,9 Mrd. Euro vom Bund für Kindererziehungszeiten
- 3,6 Mrd. Euro von der Bundesagentur für Arbeit
- 2,4 Mrd. Euro von der Krankenversicherung
- 1,0 Mrd. Euro von der Pflegeversicherung

Die Bundeszuschüsse erreichten im gleichen Jahr ein Niveau von insgesamt 61,335 Mrd. Euro, wovon 39,813 Mrd. Euro auf den allgemeinen, 10,252 Mrd. Euro auf den zusätzlichen und 11,270 Mrd. Euro auf den Erhöhungsbetrag zum zusätzlichen Bundeszuschuss entfielen.

Betriebliche Alterssicherungen:

Betriebliche Alterssicherungen sind grundsätzlich kapitalgedeckt. Lediglich bei Direktzusagen werden in der Erwerbsphase keine expliziten Beiträge geleistet, sondern Rückstellungen in den Bilanzen der Unternehmen gebildet. Die Rückstellungsbeträge müssen mit dem Barwert des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrags in der Handelsbilanz angesetzt werden (§ 255 Abs. 2 HGB). Hier ist ein Zinssatz im Durchschnitt der letzten sieben Jahre anzusetzen, den die Deutsche Bundesbank monatlich ermittelt und veröffentlicht (RückAbzinsV). Der Rückstellungszinssatz ist aber wegen der derzeit geltenden extrem niedrigen Zinsen extrem belastend für die Unternehmen und soll auf 10 Jahre angehoben werden soll⁶⁶. Da es sich bei den Direktzusagen um ‚defined

⁶⁵ Hierin enthalten sind 3,0 Mrd. € Beiträge aus Minijobs.

⁶⁶ Vgl. Rödl & Partner (2016): Bundesregierung beschließt Änderung bei der Abzinsung von HGB-Pensionsrückstellungen, Internet: <http://www.roedl.de/themen/bundesregierung-aenderung-abzinsung-hgb-pensionsrueckstellung>. Siehe auch die noch sehr vagen Ausführungen in der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage „Herausforderungen des aktuellen Niedrigzinsumfelds für die betriebliche Altersversorgung und Aufsichtstätigkeit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht“ (BT-Drs. 18/5454 sowie 18/5623, S. 5).

benefit'- Leistungen handelt, trägt der Arbeitgeber das Zinsrisiko bei den meisten Altverträgen allein. Zur Absicherung des Insolvenzrisikos zahlen die Unternehmen Beiträge an den Pensionssicherungsverein, der für die Leistungen im Falle einer Unternehmensinsolvenz eintritt, da die Rückstellungen dann zum haftenden Kapital gezahlt werden⁶⁷.

Bei allen anderen Durchführungswegen der betrieblichen Alterssicherung müssen Beiträge entsprechend der jeweils vereinbarten Regeln an die externen oder externalisierten Einrichtungen abgeführt werden und werden am Kapitalmarkt angelegt, wobei es bestimmte Vorgaben zur Erhöhung der Sicherheit der Kapitalanlagen gibt. Die erwirtschafteten Kapitalerträge werden den eingezahlten Beiträgen zugeschlagen und bilden in der Auszahlungsphase die Berechnungsgrundlage für die Leistungen. Auch hier werden die Länge der Auszahlungsphase und weiterer Versicherungsleistungen wie die Sicherung von Erwerbsunfähigkeit und Hinterbliebenen versicherungsmathematisch zu Lasten der Bruttoverzinsung berücksichtigt. Die Arbeitgeber tragen bei diesen Durchführungswegen i.d.R. kein oder nur ein geringes Zinssatzrisiko, da die Leistungen überwiegend auf der Basis von ‚defined contribution‘-Vereinbarungen bestimmt sind.

2.7 Besteuerung und Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung

Größere Unterschiede bestehen auch bei den auf gesetzliche und betriebliche Renten und Pensionen zu leistende Abgaben. Diese sind in steuerliche Abgaben, genauer: Einkommensteuerzahlungen, und Versicherungsbeiträge für Kranken- und Pflegeversicherung zu unterscheiden. Bei letzteren sind auch die unterschiedlichen Sicherungssysteme der Sozialversicherungen einerseits und der Beihilfe andererseits zu berücksichtigen.

2.7.1 Die Besteuerung von Beamtenpensionen, GRV-Renten und Betriebsrenten

Bei der Besteuerung von Einkünften aus Beamtenpensionen, gesetzlichen Renten und Betriebsrenten ist zu berücksichtigen, dass mit dem Alterseinkünftegesetz seit dem Jahr 2005 eine Übergangsregelung eingetreten ist, die zum Ziel hat, bis 2040 alle Alterseinkünfte nachgelagert zu besteuern. Dann sollen alle Pflichtbeiträge steuerfrei gestellt sein und alle Renten und Pensionen gleichermaßen in der Phase des Zuflusses als Einkommen gleichmäßig wie alle anderen Einkünfte auch versteuert werden⁶⁸.

Die Neuregelung geht auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 06.03.2002 zurück und wurde mit dem Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) umgesetzt. Die unterschiedliche

⁶⁷ Vgl. Förster (2002), S. 201ff.

⁶⁸ Vgl. Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (2003).

Besteuerung von Beamtenpensionen und Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung war wegen der Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes verfassungswidrig⁶⁹.

Beamtenpensionen:

Versorgungsbezüge unterliegen der Einkommensteuer und sind voll zu versteuern. Es kommt allerdings ein Versorgungsfreibetrag nach § 19 Abs. 2 EStG zur Anwendung, der ursprünglich einmal geschaffen wurde, um die steuerliche Privilegierung der Leibrenten, unter die die gesetzlichen Renten zu zählen sind, steuerrechtlich auszugleichen. Der Freibetrag berechnet sich während der Übergangszeit auf die nachgelagerte Besteuerung nach einem Prozentsatz des Versorgungsbezugs im laufenden Bezugsjahr und einem Höchstbetrag. Für die gesamte Laufzeit der Pensionsleistungen wird auf die Verhältnisse im Erstjahr abgestellt. Für Pensionsjahrgänge vor 2005 sind dabei die Verhältnisse im Januar 2005 maßgeblich. Für diese Jahrgänge gelten ein Vomhundertsatz von 40 und ein Höchstbetrag von 3.000 Euro. Der Vomhundertsatz und der Höchstbetrag werden schrittweise in dem Maße reduziert, wie sich der Besteuerungsanteil der Leibrenten erhöht⁷⁰.

Zum Ausgleich dieser Kürzung wird daher neben dem Versorgungsfreibetrag ein betragsmäßiger Zuschlag zugerechnet. Er beträgt für die Jahrgänge 2005 und älter 900 Euro und wird wie der Versorgungsfreibetrag für spätere Jahrgänge bis 2040 schrittweise auf Null reduziert. Bei einem Pensionsbeginn im Jahr 2015 beträgt der Versorgungsfreibetrag 24,0%. Der maximale Versorgungsfreibetrag beläuft sich auf 1.800 Euro. Der Zuschlag im Jahr 2015 liegt bei 540 Euro. In der Summe ergibt sich bei Pensionsbeginn im Jahr 2015 ein maximaler Freibetrag von 2.340 Euro.

Darüber hinaus wurde der Arbeitnehmer-Pauschbetrag an den Werbungskostenpauschbetrag angepasst, wie er auch für Empfänger anderer Altersbezüge gilt. Damit gilt seit 2005 nur ein allgemeiner Pauschbetrag in Höhe von 102 Euro.

Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung

Renten aus der Gesetzlichen Rentenversicherung werden steuerrechtlich als Leibrenten angesehen, die zu den sonstigen Einkünften nach § 22 EStG zählen. Insbesondere die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung werden seit 2005 auf das System der nachgelagerten Besteuerung nach dem Alterseinkünftegesetz umgestellt. Nachgelagerte Besteuerung bedeutet, dass Alterseinkünfte wie gesetzliche Renten, Pensionen, Betriebsren-

⁶⁹ Vgl. BVerfG, Urteil des Zweiten Senats vom 06. März 2002 - 2 BvL 17/99 - Rn. (1-241), http://www.bverfg.de/e/ls20020306_2bvl001799.html

⁷⁰ Vgl. Ruland/Rürup (2008), S. 236ff.

ten, private Leibrenten, Riesterrente etc. erst versteuert werden, wenn sie ausgezahlt werden – also im Alter. Neben den Altersrenten betrifft die Rentenbesteuerung auch die Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und Hinterbliebenenrenten. Im Gegenzug bleiben die Beiträge für den Aufbau der Altersversorgung steuerfrei. Die späteren Renteneinkünfte werden dagegen voll versteuert.

Die Umsetzung der nachgelagerten Besteuerung erfolgt schrittweise, um eine Doppelbesteuerung der rentennahen Jahrgänge zu vermeiden. Aufgrund der langjährigen Übergangsfrist von 35 Jahren werden die Renten erst ab dem Jahr 2040 vollständig versteuert. Die vollständige Steuerfreistellung der Altersvorsorgeaufwendungen erfolgt ab dem Jahr 2025. Der steuerbare Anteil der Rente steigt für jeden neuen Rentnerjahrgang vom Ausgangswert von 50% im Jahr 2005 um jährlich 2% auf 80% bis 2020 an und anschließend in Schritten von 1% auf 100% bis zum Jahr 2040. Damit wird die steuerliche Gleichbehandlung von Versorgungsbezügen und Renten hergestellt. Entsprechend reduziert sich der Prozentsatz für den Rentenfreibetrag von 50% im Jahr 2005 auf 0% ab dem Jahr 2040.

Die Besteuerungsregeln gelten auch für Erwerbsunfähigkeitsrenten, die vor dem Jahr 2005 bezogen werden. Während Erwerbsunfähigkeitsrenten vor 2005 als abgekürzte Leibrente nur mit einem Ertragsanteil versteuert werden mussten, der sich aus der Laufzeit bis zum Bezug der Altersrente ergibt (z.B. 10 Jahre bis Bezug der Altersrente gleich 10%), beträgt der Besteuerungsanteil ab 2005 50%. Bei der Umwandlung der Erwerbsunfähigkeitsrente in eine Altersrente im Jahr 2015 richtet sich der Besteuerungsanteil nach dem Jahr des fiktiven Beginns der Altersrente. Es ist dann der Besteuerungsanteil für das Jahr anzusetzen, das sich aus dem Beginn der Altersrente (Jahr 20xx) minus der Laufzeit der Erwerbsunfähigkeitsrente ergibt (Laufzeit in Jahren)⁷¹.

Renten aus der betrieblichen Alterssicherung

Neben den Regelungen für die Besteuerung von Leibrenten wie Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung müssen auch die Besteuerungsregeln für Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt werden. Bei der Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung sind Besonderheiten für unterschiedliche Durchführungswege zu beachten⁷².

Bei den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse ergibt sich für den Arbeitnehmer kein Rechtsanspruch in der Ansparphase, da dem Arbeitnehmer auch kein

⁷¹ Vgl. Finanzamt München : Häufig gestellte Fragen – Renten und Versorgungsbezüge, [http://www.finanzeamt.bayern.de/Informationen/Steuerinfos/Haeufig_gestellte_Fragen/Renten_und_Versorgungsbezeuge/default.php?f=muenchen&c=n&d=x&t=x]

⁷² Bundesministerium der Finanzen (2014), Besteuerung von Alterseinkünften, S. 26.

Arbeitslohn zufließt⁷³. Es handelt sich dann bei Eintritt des Versorgungsfalls um nachträglichen Arbeitslohn, und dieser gehört wie laufender Arbeitslohn zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Dieser nachträgliche Arbeitslohn ist vollständig „nachgelagert“ zu besteuern. Es werden aber Freibeträge für Versorgungsbezüge abgezogen, wenn entsprechende Voraussetzungen vorliegen, nicht aber der Altersentlastungsbetrag⁷⁴. Da die Leistungen aus einer Direktzusage oder Unterstützungskasse nach § 19 EStG nachträgliche Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit darstellen, unterliegen sie auch dem Lohnsteuerabzug.

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen werden steuerlich wie Leistungen aus einem zertifizierten Altersvorsorgevertrag behandelt. Die Leistungen aus Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen unterliegen keinem Lohnsteuerabzug.

Für die Besteuerung ist entscheidend, ob die Leistungen auf geförderten oder ungeförderten Beiträgen beruhen. Im Fall von geförderten Beiträgen unterliegen die ausgezahlten Leistungen der nachgelagerten Besteuerung. Die Förderung kann dabei auf unterschiedlichen Wegen erfolgen. Es kann z.B. unter bestimmten Voraussetzungen sein, dass Beiträge zum Aufbau der betrieblichen Alterssicherung bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei bleiben.

Im Fall von ungeförderten Beiträgen erfolgt die Besteuerung wie bei einem versicherungsförmigen Altersvorsorgevertrag. Die Besteuerung der auf den Beiträgen beruhenden Leistung richtet sich nach der Art der Auszahlungsform.

Handelt es sich hierbei um eine **lebenslange Rente**, erfolgt die Besteuerung mit dem Ertragsanteil, dessen Höhe vom Alter des Steuerpflichtigen im Zeitpunkt des Rentenbeginns abhängig ist (Vgl. 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. BB EStG).

Bei einer **Kapitalauszahlung** werden die Leistungen aus einem zertifizierten Altersvorsorgevertrag wie bei einem Versicherungsvertrag besteuert. Dabei ist zu unterscheiden, ob der Versicherungsvertrag bis oder ab dem 01.01.2005 abgeschlossen worden ist. Bei einem vor dem 01.01.2005 abgeschlossenen Versicherungsvertrag kann unter bestimmten

⁷³ Vgl. BMF (2014, D. 26).

⁷⁴ Der Altersentlastungsbetrag nach § 24a EStG "wird einem Steuerpflichtigen gewährt, der vor dem Beginn des Kalenderjahres, in dem er sein Einkommen bezogen hat, das 64. Lebensjahr vollendet hatte." Der Altersentlastungsbetrag beträgt 40 Prozent des Arbeitslohns und der positiven Summe der Einkünfte, die nicht solche aus nichtselbständiger Arbeit sind, höchstens jedoch 1.900 Euro im Kalenderjahr. Er wird jedoch im Zeitraum 2005 bis 2040 nach dem Kohortenprinzip schrittweise abgebaut. Für 2015 ergeben sich ein Prozentsatz von 24,0% und ein Höchstbetrag von 1.140 Euro. Dieser würde für die betroffenen Personen zeitlebens angewendet.

Voraussetzungen (u.a. eine mindestens 12-jährige Vertragslaufzeit) eine steuerfreie Auszahlung des Kapitals einschl. der Erträge erfolgen. Werden die Voraussetzungen nicht erfüllt, so "sind die in der Auszahlung enthaltenen rechnungsmäßigen und außerrechnungsmäßigen Zinsen zu versteuern."⁷⁵

Bei einem nach dem 31.12.2004 abgeschlossenen Versicherungsvertrag unterliegt im Falle einer Kapitalauszahlung der Unterschiedsbetrag zwischen der Versicherungsleistung und der Summe der auf sie entrichteten Beiträge der Besteuerung. Wird die Leistung erst nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Steuerpflichtigen ausgezahlt und hat der Vertrag im Zeitpunkt der Auszahlung mindestens 12 Jahre bestanden, ist nur die Hälfte dieses Unterschiedsbetrags der Besteuerung zugrunde zu legen. Bei Verträgen, die nach dem 31.12.2011 abgeschlossen wurden, wird der hälftige Unterschiedsbetrag nur angesetzt, wenn die Auszahlung nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Steuerpflichtigen erfolgt. Für die Besteuerung ist die Leistung ggf. auf die Anteile aufzuteilen, die auf geförderten und ungeförderten Beiträgen beruhen.

In Fällen, bei denen es sich bei der Auszahlung weder um eine Leibrente noch um einen Versicherungsvertrag handelt, wie etwa bei Bank- und Fondsparplänen, erfolgt die Auszahlung der Altersleistungen regelmäßig in Form eines Auszahlungsplans mit anschließender Teilkapitalverrentung spätestens ab dem 85. Lebensjahr. Hier ist der Unterschiedsbetrag zwischen der ausgezahlten Leistung und den auf sie entrichteten Beiträgen zu berücksichtigen. Bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen ist nur die Hälfte des Unterschiedsbetrages zu versteuern.

2.7.2 Kranken- und Pflegeversicherung

Beihilfe für BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen

BeamtInnen gehören nicht zur schutzbedürftigen Gruppe, die auch in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versicherungspflichtig sind. Aktive BeamtInnen sowie solche im Ruhestand erhalten von ihrem Dienstherrn Beihilfeleistungen und decken einen bestimmten Anteil ihrer Krankenkosten durch eine diesen Kostenanteil abdeckende private Versicherung ab. Die von den BeamtInnen abzudeckenden anteiligen Kranken- und Pflegekosten sind mit Blick auf das Alimentationsprinzip abhängig vom Status der BeamtIn und von der Zahl der mitzuversorgenden Familienmitglieder. Beihilfen werden auch für diese Familienmitglieder gewährt, soweit sie nicht eigene Einkommen oberhalb von bestimmten Grenzen, z.B. 17 Tsd. Euro für den Ehegatten, verdienen. Aktive BeamtInnen

⁷⁵ BMF (2014, S. 23).

müssen i.d.R. 50% ihrer Kranken- und Pflegekosten über die private Versicherung abdecken, berücksichtigungsfähige Ehegattinnen und Ehegatten 30% (Beihilfesatz 70%), Kinder und Waisen 20% (Beihilfesatz 80%). Bei drei und mehr Kindern erhöht sich der Beihilfesatz für die aktive BeamtIn auf 70%.

VersorgungsempfängerInnen zahlen Beiträge zur privaten Krankenversicherung sowie zur Pflicht-Pflegeversicherung für 30% der beihilfefähigen Aufwendungen (Beihilfesatz 70%). Der Beitrag für die Krankenversicherung hängt nicht von der Höhe der Pension ab, sondern vom Eintrittsalter, Familienstand und der privaten Krankenkasse. BezieherInnen eines Ruhegehalts (Pension) sind von der Krankenversicherung der Rentner ausgeschlossen. Sie können sich jedoch freiwillig oder privat versichern.

Daneben gibt es auf Antrag und auf Zeit höhere Beihilfesätze, wenn die Aufwendungen für die private Krankenversicherung einen bestimmten Prozentsatz der Bezüge der BeamtIn oder VersorgungsempfängerIn übersteigen. Analog zur Gesetzlichen Krankenversicherung werden Selbstbehalte bei den erstattungsfähigen Aufwendungen abgezogen, aber auch die Zuzahlungen auf 2% des Bruttoeinkommens bzw. auf 1% bei chronisch Kranken begrenzt.

Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung

RentnerInnen zahlen im Ruhestand wie zu Zeiten des Erwerbslebens Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Sie können in der gesetzlichen Krankenversicherung die Pflichtversicherung, die freiwillige Mitgliedschaft oder die Familienversicherung wählen oder eine private Krankenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen abschließen, sofern die Voraussetzungen für letzteres erfüllt sind.

Pflichtversicherte und freiwillig versicherte Mitglieder zahlen Beiträge nach der Höhe ihres Bruttoeinkommens. Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz – GKV-FQWG) vom 24. Juli 2014 brachte verschiedene Änderungen. Seit Januar 2015 beträgt der allgemeine Beitragssatz (§ 241 SGB V) für die gesetzliche Krankenversicherung 14,6%. Der Rentner und der Rentenversicherungsträger tragen hiervon jeweils die Hälfte (§ 249a SGB V), jeweils 7,3%). Der zuvor gültige Sonderbeitrag von 0,9%, der alleine von den Versicherten zu tragen war, ist entfallen. Der Rentenversicherungsträger behält den Anteil des Rentners bei der monatlichen Rentenzahlung ein und leitet diesen mit seinem Beitragsanteil an den Gesundheitsfonds weiter.

Die Krankenkassen können einen über dem allgemeinen Beitragssatz liegenden Zusatzbeitrag erheben, der von der RentnerIn allein zu tragen ist und als Abzugsbetrag ebenfalls vom Rentenversicherungsträger an den Gesundheitsfonds weitergeleitet wird.

Sofern versicherungspflichtige RentnerInnen neben ihrer Rente weitere Versorgungsbezüge (z.B. Betriebsrenten aus der betrieblichen Altersversorgung, Renten aus der Zusatzversorgung für Arbeiter und Angestellte des öffentlichen Dienstes (VBL), Renten und Versorgungsbezüge berufsständischer Versorgungswerke, Renten aus der Alterssicherung der Landwirte) oder Arbeitseinkommen aus einer nebenberuflichen selbständigen Tätigkeit erhalten, sind auch daraus Beiträge für die Krankenversicherung zu zahlen. Die darauf entfallenden Beiträge zur Krankenversicherung müssen in voller Höhe von dem Rentner allein getragen werden. Es gelten dann der allgemeine Beitragssatz von 14,6% sowie ggf. der Zusatzbeitrag der Krankenversicherung.

Bei der Berechnung der Beiträge werden sämtliche Einkünfte und Einkommensarten bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung von 4.237,50 Euro monatlich bzw. 50.800 Euro im Jahr 2016 berücksichtigt.

Privat Krankenversicherte zahlen einen einkommensunabhängigen monatlichen Beitrag. Die Beitragshöhe bemisst sich nach den versicherten Gesundheits- und Pflegerisiken. Es ist eine Vielzahl von Tarifen mit unterschiedlich hohen Selbsthalten bei verschiedensten Versicherungsunternehmen wählbar.

Personen, die Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, sind ebenfalls versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung, deren Beiträge mit einem Beitragssatz von derzeit 2,35%⁷⁶ hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu zahlen sind. Für kinderlose Rentner, die nach 1939 geboren sind und das 23. Lebensjahr vollendet haben, beträgt der Beitragssatz 2,6%. RentnerInnen tragen ihre Beiträge vollständig alleine. Personen mit Einkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze sind freiwillig versichert. Die Beiträge zur GPV betragen vom 1. Januar 2015 an 2,35% bis zur Versicherungspflichtgrenze.

In Ausnahmefällen können auch BeamtInnen freiwillige Mitglieder in der Gesetzlichen Krankenversicherung sein. Dann beträgt ihr Beitragssatz zur Gesetzlichen Pflegeversicherung nur 1,175% (zzgl. ggf. ein Zuschlag von 0,25% für Kinderlose), da der Dienstherr i.d.R. den restlichen Teil via Beihilfe übernimmt.

⁷⁶ In Sachsen wurde nicht wie im übrigen Bundesgebiet ein Feiertag zur Finanzierung der Pflegeversicherung abgeschafft. Deshalb zahlen die ArbeitnehmerInnen hier einen höheren Beitrag in Höhe von 1,675%; die Arbeitgeber werden nur mit einem Beitragssatz von 0,675% belastet.

2.8 Gegenüberstellung der Alterssicherungssysteme in der Zusammenfassung

Die nachfolgende Tabelle enthält eine zusammenfassende Gegenüberstellung der Alterssicherungssysteme von Beamten und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft.

Ausgestaltungsmerkmale		Beamtenversorgung	Gesetzliche Rentenversicherung	Betriebliche Alterssicherung
Grundprinzipien	Verfassungsrechtliche Vorgaben	Art. 33 Abs. 5 GG (hergebrachte Grundsätze, insb. Alimentationsprinzip)	Art. 14 GG (Eigentumsschutz) sowie Art. 20 Abs. 1, 28 Abs. 1 und Art. 3 GG	Art. 14 GG (Eigentumsschutz), Tarifvertrag
	Trägerschaft	Staatlich (Träger = Dienstherr): Bund, Länder, Gemeinden	Staatlich (Selbstverwaltung: Deutsche Rentenversicherung mit 2 Bundes- und 14 Regionalträgern)	privat, arbeitgeberbasiert
	Einbeziehung	Obligatorisch (Pflichtsystem)	Obligatorisch (Pflichtsystem)	tarifvertraglich, optional
	Personenkreis	Beamte und weitere Amtsträger (sowie deren Hinterbliebene)	Abhängig Beschäftigte, bestimmte Gruppen von Selbständigen (sowie deren Hinterbliebene)	Beschäftigte (sowie meist deren Hinterbliebene)
	Gestaltungsprinzipien	Versorgungsprinzip, Elemente von Vorsorge und Risikoversicherung	Vorsorgeprinzip (staatlich und individuell), Versicherungsprinzip	Versicherungsprinzip
	Abgesicherte Risiken	Alter, Dienstunfähigkeit, Tod	Alter, verminderte Erwerbsfähigkeit, Tod	Alter, verminderte Erwerbsfähigkeit, Tod (ggf. wahlweise)
	Sicherungsziel	amtsangemessener Lebensunterhalt (Lebensstandardsicherung?)	wesentlicher Anteil der Lebensstandardsicherung	ergänzende Alterssicherung zum Lebensstandarderhalt
	Einkommensersatzfunktion	in Höhe der Regel- und Zusatzsicherung (Bifunktionalität)	in Höhe der Regelsicherung	in Abhängigkeit der betrieblichen Leistungen

Tab. 17: Übersicht über die institutionelle Ausgestaltung von Gesetzlicher Rentenversicherung und Beamtenversorgung

Quelle: Walther (2014, S. 49/50) und eigene Ergänzungen.

	Sozialer Ausgleich	Ja (Kindererziehungszuschläge, Schulzeiten, Zurechnungszeiten, Solidarprinzip der Besoldung)	Ja (sog. Versicherungsfremde (nicht beitragsgedeckte Leistungen, Kindererziehungszeiten)	bedingt, Gruppenverträge überdecken individuelle Risiken zu Lasten der jeweiligen Gruppe
Leistungsgestaltung	Zusageart	Grundsätzliche Leistungszusage (defined benefit)	Leistungszusage mit Beitragsorientierung (Mischform)	Heute seltener: ‚defined benefit‘, meistens ‚defined contribution‘
	Regelaltersgrenze	65 (im Bund bis 2029 auf 67)	65 (bis 2029 auf 67)	wie GRV, besondere arbeits- bzw. tarifvertragliche Vereinbarungen
	weitere Altersgrenzen (Stand 2011)	63 (Antragsaltersgrenze), 60 bei Schwerbehinderung und besondere Altersgrenzen (Bund ab 2029 62) Versorgungsabschläge 3,6% p.a.	63 (langjährig Versicherte), 60 Schwerbehinderung (ab 2029 62) und Arbeitslosigkeit (63) Rentenabschläge 3,6% p.a.	wie GRV
	Berechnungsgrundlage der Leistung	Dauer der Dienstzeit und ruhegehaltfähige Dienstbezüge des letzten Amtes	Dauer und relative Einkommensposition (Beitragsbemessungsgrenze) des Erwerbslebens	Dauer der Betriebszugehörigkeit und Höhe der gezahlten Beiträge
	Grund- bzw. Mindestsicherung	Amtsbezogene oder amtsunabhängige Mindestversorgung	Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung	Unverfallbarkeit nach 5 Jahren
	Berechnungsgrundlage Dynamisierung	Anbindung an die laufenden Besoldungsbezüge (abzgl. "Riestertreppe" und Versorgungsrücklage)	Rentenanpassungsformel (Entwicklung von beitragsrelevanter Bruttogehaltssumme, Rentnerquotienten und Altersvorsorgeanteil)	bei Direktzusagen: unregelmäßig, aussetzbar bei schwieriger ökonomischer Situation des Unternehmens, andere: nach vereinbarten Regeln

Noch Tab. 17: Übersicht über die institutionelle Ausgestaltung von Gesetzlicher Rentenversicherung und Beamtenversorgung

Finanzierung	Finanzierungsmittel	Steuern (theoretisch Zinserträge)	Beiträge (Umlagen), Steuerung	Beiträge in Abhängigkeit vom Einkommen, ggf. freiwillige Aufstockung
	Äquivalenz zwischen Beitrag und Leistung	keine unmittelbaren Beiträge (Ansätze von Teilhabäquivalenz im Leistungsrecht)	Teilhabeäquivalenz (aufgeweicht durch sozialen Ausgleich)	unmittelbar durch Kapitaldeckung (außer Direktzusage)
	Beitragssatz	nicht vorhanden (allerdings kalkulatorisch ermittelbar)	19,6% (in der Regel hälftig AG/AN); Beitragsbemessungsgrenze	Unterschiedlich nach Maßgabe Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
	Finanzierungsvolumen	Ausgabeseitig determiniert	Ausgabeseitig determiniert	nach Fälligkeit
	Finanzierungsverfahren	steuerfinanziert (aus laufendem Haushalt)	Umlageverfahren (und steuerfinanzierter Zuschuss)	kapitalgedeckt
	Besonderheiten	Versorgungsrücklagen und Versorgungsfonds, Umlagen der kommunalen Versorgungskassen	Bundeszuschuss aus Steuermitteln (ca. 24% der Gesamtausgaben)	je nach Durchführungsweg
Besteuerung	Besteuerungsregeln	Nachgelagerte Besteuerung, Versorgungsfreibetrag	Schrittweise Umstellung auf nachgelagerte Besteuerung bis 2040, Steuerfreiheit der Beiträge bis 2025. Besonderheiten bei der betrieblichen Altersversorgung in Abhängigkeit des Durchführungswegs.	unterschiedlich je nach Durchführungsweg mit steuerlichen Sondervorschriften, meistens nachgelagert, Entgeltumwandlung
	Krankenversicherung	private KV für nicht beihilfefähige Aufwendungen (i.d.R. 30% für Versorgungsempfänger)	Beiträge zur GKV von 7,3% + Zusatzbeitrag, Rentenversicherungsträger zahlt „AG-Anteil“ von 7,3%	beitragspflichtig mit vollem Beitragssatz von 14,6% zzgl. Zusatzbeitrag

Noch Tab. 17: Übersicht über die institutionelle Ausgestaltung von Gesetzlicher Rentenversicherung und Beamtenversorgung

	Pflegeversicherung	wie Krankenversicherung	2,35% bzw. 2,6% bei Kinderlosen bis Versicherungspflichtgrenze.	2,35% bzw. 2,6% bei Kinderlosen bis Versicherungspflichtgrenze
	Hinzuverdienst und Einkommensanrechnung	Ruhensregelung für eigene andere Einkommen oberhalb laufbahnabhängiger Höchstgrenze	vor Regelaltersgrenze: 450 Euro p.m., variable Regeln für EM-Renten, Hinterbienenrenten: Freibetrag zzgl. Prozentsatz für eigene Erwerbs- und Erwerbsersatz-einkommen	-

Noch Tab. 17: Übersicht über die institutionelle Ausgestaltung von Gesetzlicher Rentenversicherung und Beamtenversorgung

Trotz der Unterschiede zwischen den beiden Systemen – Beamtenversorgung einerseits und Gesetzliche Rentenversicherung zzgl. Betriebsrente andererseits – können Gemeinsamkeiten identifiziert werden. Beide Grundsysteme sind Pflichtsysteme mit Sozialausgleich, die betriebliche Alterssicherung ist ergänzend und nicht obligatorisch. Alle drei Systeme sichern die Risiken Alter, Tod und Invalidität/Erwerbsminderung bzw. Dienstunfähigkeit ab. Ein wesentlicher Unterschied besteht im Hinblick auf das Sicherungsziel. Die Gesetzliche Rentenversicherung bietet mit ihren Leistungen nur eine Regelsicherung, die zur Lebensstandardsicherung i.d.R. nicht ausreicht und durch die betriebliche Alterssicherung ergänzt werden muss.

Die bifunktionale Beamtenversorgung deckt sowohl die Regelsicherung als auch die (betriebliche) Zusatzsicherung ab, mithin also die erste und zweite Säule der Alterssicherung. Sie enthält einen Anteil an betrieblicher Alterssicherung, der den Betriebsrenten großer Unternehmen bzw. der Zusatzversorgung für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes entspricht. Aufgrund der Bifunktionalität der Beamtenversorgung unterscheidet sich das Sicherungsniveau der Beamten von dem der Regelsicherung, wie es durch die Gesetzliche Rentenversicherung gewährleistet wird. Während die Gesetzliche Rentenversicherung als Regelsicherung der **Altersvorsorge** dient, ist die Aufgabe der Beamtenversorgung die **Altersversorgung**, die sich aus dem Alimentationsprinzip ableitet und dem Beamten einen amtsangemessenen Lebensunterhalt ermöglichen soll. U.a. sollen damit die "Opfer" der Beamten aus der Dienst- und Treuepflicht und der Aktivenphase im Alter kompensiert werden.

Bei der Leistungsausgestaltung gibt es wesentliche Unterschiede. Zum einen gibt es bei der Beamtenversorgung besondere Altersgrenzen für bestimmte Berufsgruppen. Zum anderen ist die Beamtenversorgung mit einer bestimmten Leistungshöhe verbunden. Eine Sicherung des Einkommens in der Nacherwerbsphase kann grundsätzlich über ein beitrags- oder ein leistungsdefiniertes Alterssicherungssystem gewährleistet werden. Beitragsdefinierte Systeme ("defined contribution systems") sehen lediglich eine Beitragszusage zur Alterssicherung vor, ohne dass ein Anspruch auf eine bestimmte Leistungshöhe besteht. Bei leistungsdefinierten Systemen ("defined benefit systems") wird jedoch eine bestimmte Versorgungsleistung zugesagt, der Arbeitgeber oder die zur Finanzierung der Alterssicherung zugeschaltete Institution trägt das Risiko der Finanzierung. In der Praxis gibt es häufig Mischformen und fließende Übergänge zwischen den beiden Alterssicherungssystemen⁷⁷.

Bei der Beamtenversorgung handelt es sich um ein leistungsorientiertes System bzw. „defined benefit“-System. In der gesetzlichen Rentenversicherung haben die Reformen seit dem Ende der 90er Jahren zu Reduzierungen der früheren an die Bruttolohnentwicklung geknüpften Leistungszusagen geführt (z.B. durch die Nettolohnanpassung, die sog. „Riester-Treppe“, den Nachhaltigkeitsfaktor), weil eine extreme Entwicklung der Beitragssätze im demografischen Wandel vermieden werden sollte⁷⁸. Die „Riester-Treppe“ wurde im Zuge der wirkungsgleichen Übertragung von Rentenreformen auch in die Beamtenversorgung übernommen. Tendenziell rentenerhöhende Regeln, wie die Zuschläge für eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus, wurden bislang nicht ins Versorgungsrecht übernommen.

Die Berechnungsgrundlagen zwischen beiden Systemen sind völlig unterschiedlich. Knüpft die Beamtenversorgung im Kern an das letzte Aktiveneinkommen an, so orientiert sich die gesetzliche Rente grundsätzlich an der relativen Lohnposition des Versicherten über das gesamte Erwerbsleben. Ergänzende betriebliche Alterssicherungssysteme richten ihre Leistungen mit Ausnahme der Direktzusagen an den eingezahlten Beiträgen aus. In der GRV gibt es insofern eine Höchstgrenze bei den Leistungen, als nur rentenanspruchsbe gründende Beiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze gezahlt werden können, was de facto zum maximalen Erwerb von etwas über zwei Entgeltpunkten pro Jahr führt.

Betriebliche Alterssicherungssysteme sehen häufig höhere Beiträge auf Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze vor, was den Wegfall der rentensteigernden Beiträge

⁷⁷ Mit der Einführung von Zusatzfaktoren in die Rentenanpassungsformel der GRV wurde eine stärkere Beitragsorientierung forciert.

⁷⁸ Börsch-Supan (2007), S. 159ff.

wenigstens teilweise kompensieren soll und damit die Lebensstandardsicherung einkommensabhängig über die zweite Säule sichern hilft⁷⁹. In der Beamtenversorgung gibt es keine Begrenzung der Pensionen nach oben, sie richtet sich vielmehr nach der höchsten Besoldungsgruppe, die sehr deutlich unter den Einkommen von Leitenden Angestellten, Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern in der Privatwirtschaft liegt. Da die Höhe der ausgezahlten Pension unmittelbar von den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen und damit von der erreichten Besoldungsgruppe sowie von den Besoldungserhöhungen abhängt, ist auch relevant, inwieweit die Besoldung im öffentlichen Dienst der allgemeinen Verdienstentwicklung in der Privatwirtschaft folgt.

In der Beamtenversorgung ist eine Mindestpension vorgesehen. Bei der gesetzlichen Rente gibt es keine Mindestabsicherung oder Mindestrente⁸⁰. Eine solche besteht aber faktisch durch die Leistungen für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, die aus Steuermitteln und nach Bedürftigkeitsprüfung gewährt wird und bei der allerdings möglicherweise vorhandene Leistungen aus der betrieblichen Alterssicherung ebenfalls angerechnet werden.

Der deutlichste Unterschied auf der Finanzierungsseite besteht in der fehlenden *expliziten* Beitragspflicht der BeamtInnen, wobei aus ökonomischer Sicht durch die vor Jahren eingeführte Differenz zu den Tarifbeschäftigten gerade in Höhe der Arbeitnehmerbeiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung implizit Beiträge in Form der nicht ausgezahlten Bruttoeinkommen vorliegen. Die Finanzierung der Pensionen erfolgt aus den laufenden Haushalten der Dienstherrn und ist damit ein steuerfinanziertes Umlagesystem, in das für viele Leistungen, die in der GRV als versicherungsfremd gelten und die auch in der Beamtenversorgung gewährt werden, keine expliziten Steuerzuschüsse aus dem Bundeshaushalt berechnet werden. Die GRV hingegen verknüpft die Umlagefinanzierung der laufenden Renten mit einem an der (Netto-)Lohnentwicklung verkoppelten Versprechen auf die Zahlung der zukünftigen Renten. Das sog. Rentenstammrecht, im Wesentlichen die eingezahlten Beiträge⁸¹, ist durch Art. 14 GG eigentumsgeschützt gegenüber Eingriffen der Politik. Durch die „Dreisäuligkeit“ des gesamten Alterssicherungssystems, zu dem auch die betriebliche

⁷⁹ Mit steigendem Einkommen steigt allerdings auch die Fähigkeit, eigene Vorsorge über die dritte Säule, die private Alterssicherung, zu betreiben, weil diese Einkommensgruppen i.d.R. auch andere Mechanismen zur außertariflichen Gehaltsvereinbarung haben, so dass auch hier das betriebliche „Schutzbedürfnis“ relativ gegenüber einer Finanzierung der Absicherung aus eigenen höheren Einkommen abnimmt.

⁸⁰ Bei geringem Arbeitsentgelt gibt es jedoch Mindestentgeltpunkte. Wenn mindestens 35 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten vorhanden sind, können Pflichtbeiträge vor 1992 aufgewertet werden, indem unter bestimmten Voraussetzungen die Entgeltpunkte auf maximal 75% des Durchschnittsentgelts angehoben werden.

⁸¹ Vgl. Mauer (2013), S. 181.

Alterssicherung zählt, werden Vorteile und Risiken von Umlage- und Kapitalstockfinanzierung, von sozialer Sicherung und Beitragsäquivalenz miteinander verbunden und optimiert.

Eine Vielzahl weiterer Unterschiede zwischen den Systemen und den Säulen besteht bei Versteuerung und Verbeitragung der Leistungen. Ohne auf die Details noch einmal einzugehen, so ist steuerlich vor allem mit dem Alterseinkünftegesetz von 2005 eine Vereinheitlichung hin zum nachgelagerten Korrespondenzprinzip und zur Streichung aller möglichen Sonderfreibeträge eingeleitet, die allerdings Zeit benötigt, um – verfassungswidrige – Doppelbesteuerungen zu vermeiden. Hinsichtlich der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung dominiert in der Beamtenbesoldung und -versorgung das Beihilfensystem, kombiniert mit – einkommensunabhängigen – privaten Versicherungen zum Vollschutz. Für die Privatwirtschaft übernehmen die Rentenversicherungsträger den Arbeitgeberanteil zur GKV, nicht aber zur GPV. Für weitere Alterseinkünfte, deren implizite oder explizite Beitragsleistungen nicht der Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge unterlegen hatten, müssen von den RentnerInnen alleine zu tragende GKV- und GPV-Beiträge abgeführt werden. Die verstärkt genutzten Regeln zur Entgeltumwandlung verschieben damit auch Beitragsbelastungen unter Verschonung der Arbeitgeber immer stärker in die Auszahlungsphase und alleine zu Lasten der RentenbezieherInnen, was zusammen mit den niedrigen Zinssätzen den kapitalstockfinanzierten ergänzenden Alterssicherungen die Attraktivität nimmt. Hier wird derzeit noch politischer Reformbedarf gesehen.

3. Methodische Aspekte einer Vergleichbarkeit der Alterseinkünfte in der Beamtenversorgung und in der Privatwirtschaft

Der rechtlich-institutionelle Vergleich von Beamtenversorgung einerseits und Gesetzlicher Rentenversicherung zzgl. betrieblicher Alterssicherung andererseits hat eine Vielzahl von Unterschieden ergeben, die ökonomisch-materiell bewertet und sachgerecht bewertet werden müssen, wenn man Beamtenversorgung und Alterssicherungen aus den Privatwirtschaft umfassend vergleichen will. Die nachfolgende Analyse setzt sich zunächst mit dem recht populären unmittelbaren Vergleich zwischen Durchschnittspensionen und Durchschnittsrenten auseinander, bevor weitere logische vergleichsrelevante Zusammenhänge insb. der Zusammenhang zwischen Erwerbseinkommen und darauf aufbauenden Alterseinkommen sowie deren Parametrisierung für einen empirisch belastbaren Vergleich thematisiert werden. Die Ausführungen beschränken sich hierbei auf Altersruhegehälter und gesetzlicher und betrieblicher Altersrenten, weil sich die Ergebnisse unschwer und unter Berücksichtigung noch unterschiedlicher Regelungen auch auf Erwerbsminderungsrenten und Dienstunfähigkeitspensionen⁸² sowie auf den Vergleich der aus den Altersrenten bzw. Ruhegehältern abgeleiteten Hinterbliebenenleistungen übertragen lassen.

3.1 Problematische Ergebnisse von Durchschnittsbetrachtungen

Der Vergleich von Durchschnittsaltersrente 1.020 bzw. 1.111 Euro/Monat für Männer und 566 bzw. 824 Euro/Monat für Frauen im Westen resp. Osten⁸³ gegenüber 2.980 Euro/Monat für Ruhegehaltsempfänger und 2.400 Euro/Monat für Ruhegehaltsempfängerinnen des Bundes sowie 2.910 und 2.920 Euro/Monat für Soldaten und Soldatinnen⁸⁴ (vgl. Tabelle 18) fällt schnell und unschwer zugunsten des öffentlichen Dienstes aus. Auch durchschnittliche Leistungen aus Betriebsrenten in Höhe von 591 Euro für Männer und 207 Euro für Frauen (Daten für das Jahr 2011)⁸⁵ können diesen Unterschied nicht ausgleichen. Auch der künstliche statistische sog. „Eckrentner“, der 45 Jahre immer einen Entgeltpunkt für

⁸² Die scheinbare Besserstellung der Beamtinnen im Fall von Dienstunfällen ist nur eine scheinbare, weil es im Fall von Arbeitsunfällen zum einen Leistungen aus der Gesetzlichen Unfallversicherung gibt, zum anderen – vor allem bei größeren Arbeitgebern – auch weitere betriebliche Leistungen, die aber nicht über die Alterssicherungssysteme abgebildet werden.

⁸³ Auf eine Ausweisung der Rentendaten für Ostdeutschland wird im Folgenden verzichtet, weil das Versorgungsrecht des Bundes keine Ost-Westdifferenzierung (mehr) enthält.

⁸⁴ Ohne Bundeseisenbahnvermögen und Post, in denen nach der Privatisierung nur noch „Altfälle“ abgedeckt werden.

⁸⁵ Vgl. Kortmann, Klaus; Heckmann, Jochen (2012): Alterssicherung in Deutschland 2011 – Zusammenfassender Bericht (ASID 2011), Forschungsbericht des BMAS Nr. 431Z, Berlin. Aktuellere Daten liegen derzeit nicht vor.

seine Rente erworben hat und der zur Messung des Rentenniveaus, also die „Lohnersatzrate“ eines durchschnittlichen Renteneinkommens herangezogen wird, hilft nur bedingt weiter, denn er kam 2014/15 geschlechtsneutral auch nur auf eine Bruttomonatsrente von 1.277 Euro⁸⁶. Allein, hier werden so unterschiedliche Sachverhalte hinter den Zahlen miteinander verglichen, dass dieser in Presse und Öffentlichkeit so beliebte Vergleich nur als ohne jeden Zweifel unseriös zurückgewiesen werden muss.

	insgesamt	Männer	Frauen
GRV⁸⁷			
West: Anzahl	14.356.263	6.477.053	7.879.210
Anteil in %		45,1%	54,9%
durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (in Euro pro Monat)		1.020	566
Ost: Anzahl	3.495.763	1.469.943	2.025.820
Anteil in %		42,1%	57,9%
durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (in Euro pro Monat)	805	1.111	824
Beamtenversorgung			
Bundesbeamte (Anzahl)	63.235	58.805	4.430
Anteil in %		93,9%	7,0%
durchschnittl. Ruhegehalt		2980	2400
Berufssoldaten (Anzahl)	70.175	69.170	105
Anteil in %		99,85%	0,15%
durchschnittl. Ruhegehalt		2910	2920

Tab. 18: Zusammensetzung der Altersrentner und Ruhegehaltsempfänger in der GRV und Beamtenversorgung (Bund) nach Geschlecht (Bestand) – 31.12.2014 bzw. 1. Januar 2015

Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Indikatoren zu Altersrenten im Zeitablauf 2015, www.deutsche-rentenversicherung.de; Statistisches Bundesamt: Fachserie 14 Reihe 6.1, Finanzen und Steuern – Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes 2015; Blätter II.1; eigene Berechnungen.

⁸⁶ Nach Abzug von GKV- und GPV-Beiträgen 1.145 Euro (vgl. Rentenversicherung in Zahlen 2015, S. 26)

⁸⁷ Die Werte für die GRV beziehen sich ausschließlich auf die Empfänger von Altersrenten zum 31.12.2014, diejenigen für die Beamtenversorgung auf die pensionierten Beamten und Richter im Bundesbereich sowie Berufs- und Zeitsoldaten zum 01.01.2014.

Folgende Faktoren verbieten einen unmittelbaren Durchschnittsvergleich nachgerade in Einzelnen:

- Die Angaben beziehen sich auf Bruttoeinkommen, die in unterschiedlichem Maß versteuert und von denen auch strukturell unterschiedliche Beiträge zu Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen werden.
- Die Durchschnittssätze von GRV-Renten und Betriebsrenten sind ohne Zusatzinformationen nicht kombinierbar, da im ersten Durchschnittswert auch Renten aus unstetigen Erwerbsbiographien, geringfügiger Beschäftigung und anderen Beschäftigtengruppen enthalten sind, die keine Ansprüche auf Betriebsrenten erworben haben. Die Bezieher von Betriebsrenten sind lediglich eine Teilmenge der Rentenbezieher.

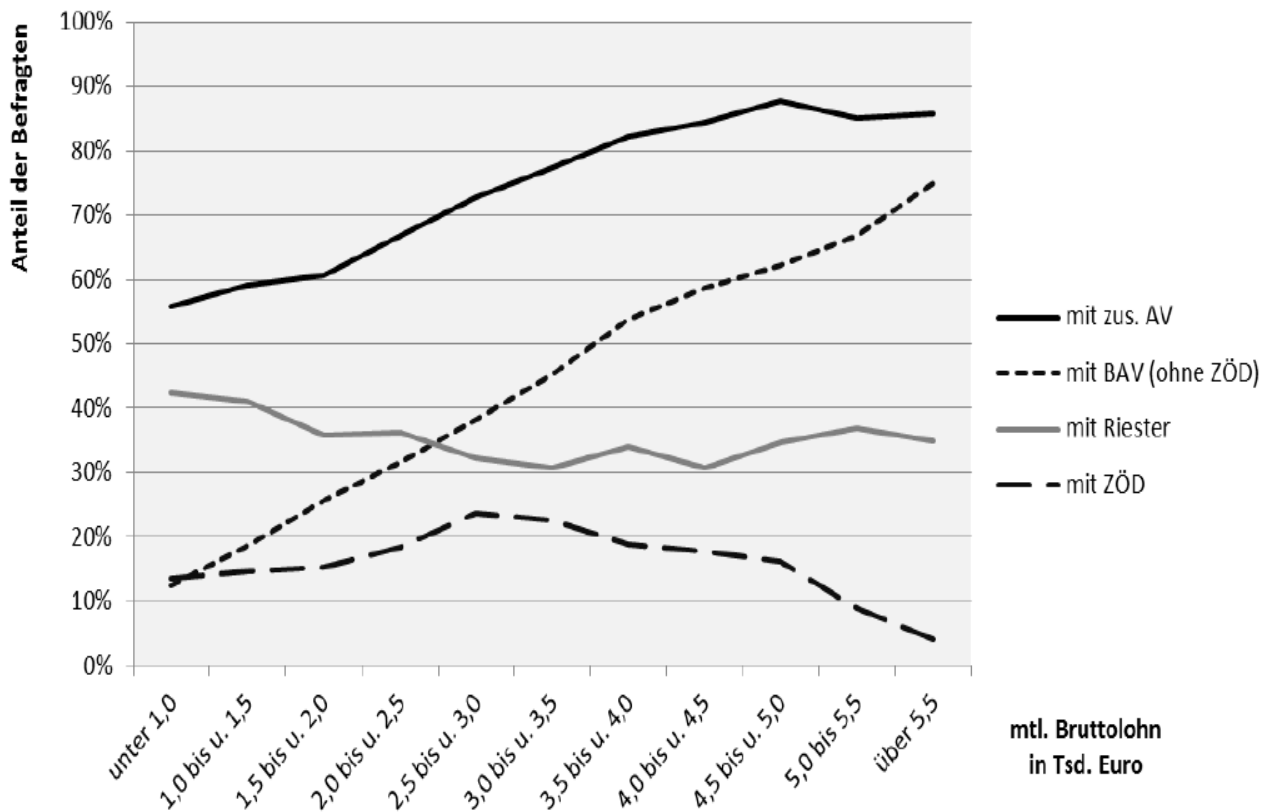


Abb. 4: Anteil der Befragten Beschäftigten mit Ansprüchen auf ergänzende Alterssicherung nach Einkommenshöhe 2011

Quelle: Alterssicherungsbericht 2012, S. 161.

- Aber auch gesetzliche Durchschnittsrente und Ruhegehälter haben schon in der Erwerbsphase unterschiedliche Einkommensprofile als Basis. Dies wird unschwer deutlich, wenn man die durchschnittlichen Bruttomonatsbezüge der BundesbeamtenInnen in Höhe von 3.570 Euro im Jahr 2014 mit dem rentenrechtlichen durchschnittlichen Bruttojahresentgelt umgerechnet auf Monatsbeträge in Höhe von 2.876 Euro vergleicht. Hier haben die BeamtenInnen gut 24% höhere Bruttoeinkommen, obwohl diese um die

Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung gekürzt worden sind. Unter Einbeziehung eines fiktiven Zuschlags für die Arbeitnehmerbeiträge zur GRV steigt der Einkommensvorsprung der BeamtInnen auf knapp 36%. Sehr überschlägig berechnet, würde damit z.B. die Differenz des durchschnittlichen Ruhegehalts (2.980 Euro) zur durchschnittlichen männlichen Altersrente West (1.020 Euro), um 367 Euro verkürzt. Nimmt man die durchschnittliche Betriebsrente hinzu⁸⁸, der man wegen des o.a. Bias zugunsten der besser verdienenden Kernbelegschaften nur einen reduzierten Zuschlag von vorsichtig gerechnet nur ca. 20% aufschlagen dürfte, schließt sich die Lücke um weitere 746 Euro auf insgesamt nur noch 847 Euro.

- Wenngleich Männer deutlich weniger teilzeitbeschäftigt sind und dies auch erst in den letzten Jahren zunimmt, zudem gerade Renten und Pensionen diesbezüglich die Vergangenheit abbilden, in der die Alterseinkommensansprüche erworben wurden, so ist der Teilzeitanteil unter den Bundesbeamten mit nur 4% noch einmal deutlich kleiner als in der Gesamtwirtschaft mit gut 16%⁸⁹. Nimmt man einmal an, dass die Teilzeitquote langjährig um durchschnittlich 10%-Punkte differiert, dann erklärt dies auch noch einmal die Differenz zwischen Rente (+ betriebliche Alterssicherung) und Pension bei Männern um überschlägig 5% oder um weitere 98 Euro.

Wegen der Altersgrenzen für die Verbeamtung und der Lebenszeitbeschäftigungsverhältnisse beim Berufsbeamtentum gibt es weitere strukturelle Faktoren, die im Durchschnitt eine wesentlich längere ruhegehaltsbegründende Lebensarbeitszeit verursachen. Die Versorgungszugänge beim Bund im Jahr 2014, die allerdings auch Dienstunfähigkeitspensionen umfassen, hatten durchschnittliche Ruhegehaltssätze von 68,0% bei den BeamtInnen und 70,1% bei den SoldatInnen erreicht⁹⁰. Beide Werte bedeuten, dass die Ruhegehaltszugänge im Durchschnitt zwar keine 40 ruhegehaltsfähigen Dienstjahre erreicht hatten, da erst nach 40 Jahren die Höchstversorgung von 71,75% erreicht wird. Einschließlich Ausbildungszeiten und ggf. Militärdienst, die als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten ähnlich wie im Rentenrecht anerkannt werden, muss also von durchschnittlichen ruhegehaltsteigernden Dienstjahren von etwa 39 Jahren ausgegangen werden.

⁸⁸ Deren Wert von 2011 um die Rentenerhöhungen bis 2014 um 5,18% erhöht wurde.

⁸⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2014; eigene Berechnungen

⁹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt: Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes 2014. Unklar ist, ob diese Sätze bereits die Abschläge von maximal 10,8% für vorzeitigen Ruhestandseintritt enthalten.

**Verteilung nach durchschnittlichen Entgeltpunkten je Versicherungsjahr¹⁾
sowie nach Versicherungsjahren²⁾**
Rentenbestand am 31.12.2014, alte Bundesländer, Männer

Höhe der angerechneten Zeiten ²⁾ von ... bis ... Jahre	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und wegen Alters ³⁾					Entgeltpunkte je Versicherungsjahr ¹⁾					durchschnittliche(r) Renten-zahl-betrag pers. Entgeltp. je Vers.-jahr ¹⁾	
	Anzahl ³⁾	Anteil ³⁾	durchschnittliche persönliche von ... bis unter ...			Entgeltpunkte					in Euro	
	insgesamt	in %	unter 0,6	0,6–0,8	0,8–1,0	1,0–1,2	1,2–1,4	1,4–1,6	über 1,6			
unter 5	3 279	0,1	861	421	829	620	201	103	244	97	0,90	
5– 9	138 327	2,6	77 824	40 067	13 168	3 834	1 534	898	1 002	124	0,59	
10–14	154 194	2,9	51 565	59 689	28 995	8 461	2 863	1 669	952	229	0,68	
15–19	193 765	3,6	50 510	56 703	56 554	20 924	5 913	2 274	887	351	0,76	
20–24	142 861	2,7	35 126	34 079	39 708	22 915	8 271	2 111	651	475	0,80	
25–29	140 200	2,6	39 311	32 237	33 100	22 243	9 642	3 011	656	578	0,79	
30–34	186 090	3,5	53 125	44 559	42 258	26 839	12 940	5 508	861	685	0,79	
35–39	482 493	9,0	88 352	112 222	120 887	86 685	45 185	25 764	3 398	872	0,88	
40–44	1 518 396	28,3	133 517	239 971	371 245	388 949	247 566	127 656	9 492	1 119	1,00	
45–49	2 237 315	41,7	63 375	166 551	470 501	687 563	490 087	336 437	22 801	1 365	1,12	
50 und mehr	171 003	3,2	5 113	11 475	33 831	52 130	33 320	31 514	3 620	1 487	1,14	
Renten insgesamt ³⁾	5 367 923	100,0	598 679	797 974	1 211 076	1 321 163	857 522	536 945	44 564	1 085	1,00	
Anteil in % ³⁾	100,0	–	11,2	14,9	22,6	24,6	16,0	10,0	0,8	–	–	
durchschn. Rentenzahl-betrag in Euro	1 085	–	358	649	950	1 236	1 497	1 748	1 981	–	–	
durchschn. Jahre ²⁾	40,4	–	29,9	35,1	40,4	43,5	44,5	45,3	42,6	–	–	

¹⁾ Berechnet aus persönlicher Entgeltpunktschicht, dividiert durch entsprechende Monatszahl an Versicherungsjahren und multipliziert mit 12.

²⁾ Beitrags- und beitragsfreie Zeiten, Versicherungs- bzw. Arbeitsjahre (aber ohne Berücksichtigungszeiten).

³⁾ Vollständig ruhende Renten, Renten vor 1957, Vertragsrenten und statistisch nicht auswertbare Fälle sind nicht enthalten.

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung – Rentenbestand am 31.12.2014

Tab. 19: Verteilung nach durchschnittlichen Entgeltpunkten sowie nach Versicherungsjahren am 31.12.2015, Männer, alte Bundesländer

Quelle: Deutsche Rentenversicherung (2015d) S. 40.

Die Rentenstatistik weist die Schichtung der Anzahl der Beitragsjahre und der jeweils im Durchschnitt erworbenen Entgeltpunkte aus⁹¹⁾. Die durchschnittlich erworbenen Entgeltpunkte steigen mit der Zunahme der angerechneten Rentenzeiten systematisch und liegen für Renten mit mehr als 40 Beitragsjahren höher als 1. D.h., es ist davon auszugehen, dass die Durchschnittsrenten von Menschen, die ähnlich lange gearbeitet haben wie BeamtInnen, damit auch deutlich über der durchschnittlichen Rente von 1.020 Euro je Monat für Männer in Westdeutschland liegt. Im übrigen werden auch die Renten, die BeamtInnen vor ihrer Verbeamtung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes im Beschäftigtenverhältnis erworben haben, in der Rentenstatistik mitgezählt. Diese dürften häufig unterdurchschnittlich sein, da ja nur relativ kurze Versicherungszeiten vorliegen. Sie werden

⁹¹⁾ Da Erwerbsminderungsrenten dann, wenn die RentenbezieherInnen die gesetzliche Altersrente erreichen, in Altersrenten umgewandelt werden, sind die diesbezüglichen Beitragszeiten in der Statistik enthalten, was eine prinzipielle Vergleichbarkeit mit den ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten ermöglicht. Eine Einzelanalyse der ruhegehaltstfähigen Dienstjahre analog der o.a. Rentenstatistik würde weitere Einsichten erlauben.

allerdings i.d.R. auf die Ruhegehälter angerechnet, verzerren damit aber zusätzlich den Vergleich über Durchschnittswerte.

Die vorgetragenen Argumente dürften noch schwerer beim Vergleich von Renten und Einkommen aus betrieblichen Alterssicherungen einerseits und Ruhegehältern in der Beamtenversorgung für Frauen gelten. Denn obwohl auch Beamtinnen häufig ihre Erwerbstätigkeit für die Familie unterbrechen oder in Teilzeit arbeiten, haben sie doch gegenüber den in der Privatwirtschaft tätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen die kontinuierlicheren Erwerbsbiographien. Insoweit verwundert nicht, dass die Ruhegehälter von Beamtinnen im Durchschnitt zwar noch deutlich, aber doch nur relativ gering unter dem durchschnittlichen Ruhegehalt von Beamten liegen. Im Rentenrecht hingegen verbirgt sich hinter den niedrigen Durchschnittsrenten von Frauen auch eine Vielzahl von Versorgungsehen, bei denen die Frauen nur relativ geringe eigene Rentenanwartschaften meist vor der Ehe erworben haben, wenn nicht gar nur eine Rente aus Kindererziehungszeiten beziehen⁹². So haben Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nur weniger Beitragsjahre, sondern auch deutlich niedrigere durchschnittliche Entgeltpunkte. Lediglich Frauen mit Beitragszeiten von weniger als 10 Jahren weisen Entgeltpunkte von mehr als 1 pro Beitragsjahr aus⁹³. Hier ist davon auszugehen, dass diese Frauen danach nicht nur „teure Ehefrauen“ wurden, sondern ihre Berufstätigkeit in Selbständigkeit oder im öffentlichen Dienst in einem Beamtenverhältnis fortgesetzt haben.

Ein letztes Argument gegen die unmittelbare Vergleichbarkeit von Durchschnittsrente und Durchschnittspension liegt im Qualifikationsniveau des öffentlichen Dienstes. Der Vergleich der Durchschnittseinkommen oder durchschnittlichen Einkommen aus gesetzlicher oder betrieblicher Rente und Pension (s.o.) gibt keine Auskunft darüber, welches die Ursachen der höheren Dienstbezüge gegenüber den sozialversicherungspflichtigen Löhnen und Gehältern in der Privatwirtschaft sind und ob erstere zu hoch oder zu niedrig sind. Die wichtigste Ursache des strukturellen Unterschieds liegt aber wohl darin, dass der öffentliche Dienst und insbesondere BeamtInnen ein deutlich höheres Qualifikationsniveau als alle anderen Wirtschaftsbereiche aufweisen. 2014 lag der Anteil der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss unter allen Erwerbstätigen bei 18,3%⁹⁴. Hingegen war der Anteil des

⁹² Für nach 1990 geborene Kinder werden über den Bundeszuschuss echte Beiträge in der GRV gezahlt, diese Kindererziehungszeiten sind echte Beitragszeiten. Bei den Kindererziehungszeiten für vor 1990 geborene Kinder handelt es sich hingegen um sog. versicherungsfremde Leistungen.

⁹³ Vgl. Deutsche Rentenversicherung (2015d), S. 41

⁹⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Reihe 4.1.2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 2014.

höheren und gehobenen Dienstes⁹⁵ im öffentlichen Dienst im Jahr 2014 insgesamt 76,4%. Beim Bund lag der Anteil wegen des hohen Anteils der SoldatInnen im mittleren Dienst immerhin aber auch noch mit 46,3% weit höher als in der Privatwirtschaft. Dieses hohe Qualifikationsniveau schlägt sich nicht nur in der durchschnittlichen Besoldungshöhe nieder, sondern auch in der Höhe der davon abgeleiteten Versorgungsbezüge. Der Mikrozensus verzeichnet für die Erwerbstätigen mit akademischem Abschluss immerhin knapp 30% in der höchsten erfassten Einkommensgruppe von mehr als 3.000 Euro monatlich⁹⁶. Im Rentenbestand ist damit davon auszugehen, dass auch hier RentnerInnen, die einen akademischen Abschluss aufweisen, selbst dann Renten deutlich über der Durchschnittsrente beziehen, wenn ihre Ausbildungszeiten, die nur noch zu einem kleinen Teil rentensteigernd wirken, erst einen späteren Einstieg in eine Beschäftigung mit dem Erwerb von rentenrechtlichen Entgeltpunkten ermöglicht haben.

Als Erklärungen für den Unterschied zwischen Durchschnittsrenten und durchschnittlichen Ruhegehältern sind verschiedene strukturelle Unterschiede zu berücksichtigen:

- die langjährige Beschäftigung, die die ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten über den durchschnittlichen Beitragsjahren in der Gesetzlichen Rentenversicherung liegen lässt,
- die das durchschnittliche rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt übersteigende durchschnittliche Besoldungshöhe, die insb. auch auf das extrem hohe Qualifikationsniveau des öffentlichen Dienstes sowie die geringere Teilzeitquote zurückzuführen ist,
- die vor Jahren um den Arbeitnehmerbeitrag zur Gesetzlichen Rentenversicherung abgesenkte Bruttobesoldung,
- die Einbeziehung der betrieblichen Alterssicherung in das bifunktionale System der Beamtenversorgung und
- - nicht zuletzt, aber strukturell bedeutsam - die längeren Beschäftigungszeiten von Beamtinnen gegenüber den sehr inhomogenen und niedrigen Altersrenten von Frauen, deren Ursache in noch größeren Erwerbsunterbrechungen und auch die Aufgabe der Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie liegen.

⁹⁵ Unter Vernachlässigung einer kleineren Zahl von AufstiegsbeamtenInnen ohne den Erwerb entsprechender Qualifikationen.

⁹⁶ Vgl. ebenda.

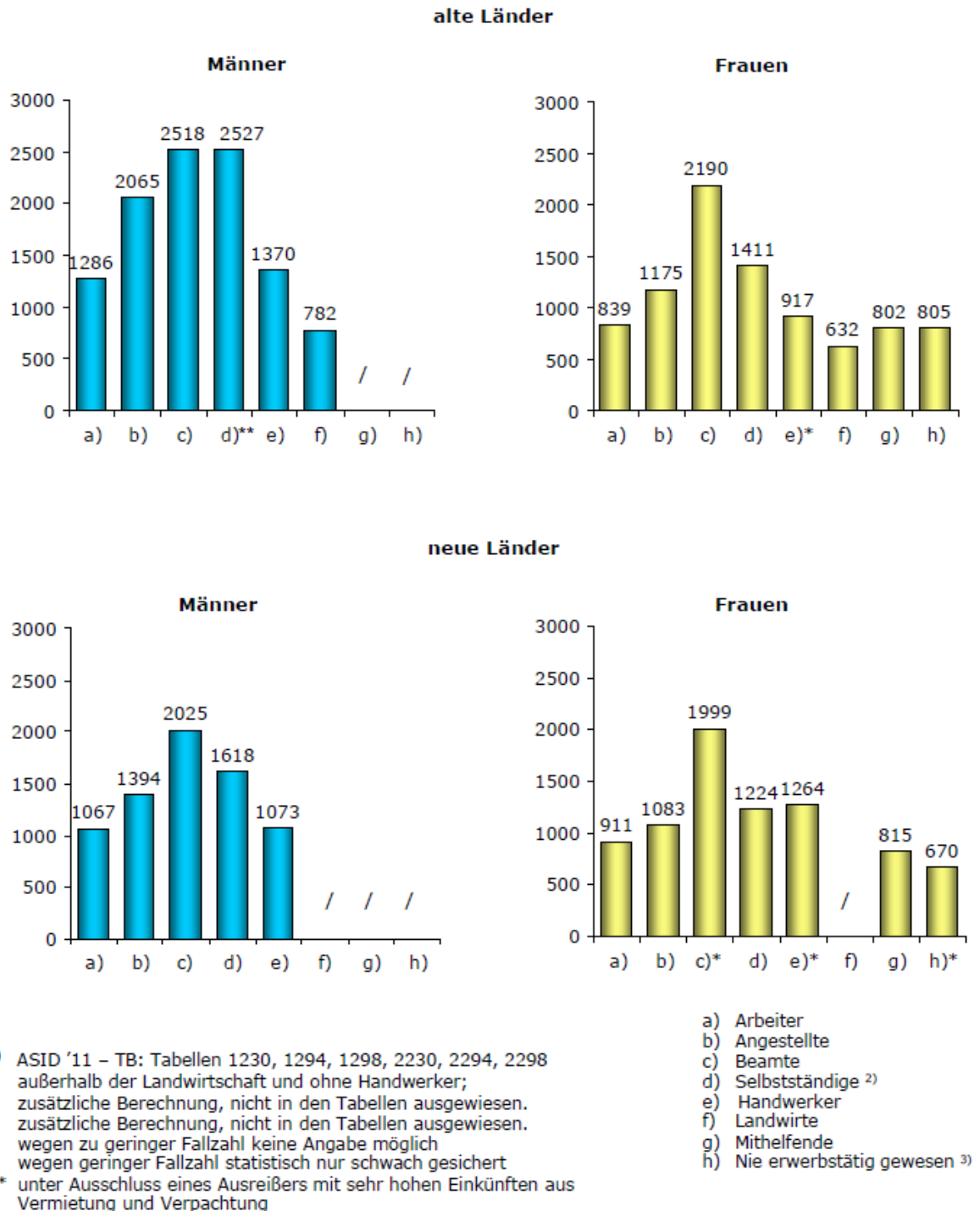


Abb. 5: Persönliche Nettoeinkommen nach der letzten beruflichen Stellung

Quelle: Kortmann/Heckmann (2012), S. 82.

- Dass die Unterschiede nicht so groß sind wie der pure Vergleich Rente versus Pension suggeriert, lässt sich auch an den Erhebungen der letzten ASID-Studie ablesen. Hier nach hatten zwar Beamte in beiden Teilen Deutschlands trotz der Unterschiede hier

einen deutlichen Vorsprung vor den Angestelltenhaushalten⁹⁷; dieser ist aber deutlich kleiner als der unmittelbare Vergleich mit den Durchschnittsrenten. Zudem sind in der ASID-Erhebung die Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt, die nach wie vor große Unterschiede für die Alterseinkünfte von RentnerInnen und Pensionären aufweisen. Die Aufstellung enthält auch weitere Einkünfte aus Vermögen, ggf. aus Vermietung und Verpachtung, die bei Beziehern höherer Einkommen in größerem Umfang als bei Menschen mit geringen Einkommen vorkommen⁹⁸. Sie sind aber insoweit nicht ursächlich für die höheren Alterseinkommen der Ruhestandsbeamtinnen, sondern auf den Sachverhalt der höheren Einkommen zurückzuführen, die wiederum insb. auch in der extrem hohen Qualifikationsstruktur der BeamtInnen begründet werden.

Einige der Erklärungskomponenten für die großen Unterschiede zwischen Durchschnittsrente und Durchschnittspension konnten mit Hilfe amtlicher Daten in ihrer Größenordnung auf die Höhe der durchschnittlichen Ruhegehälter abgeschätzt werden. Diese Überschlagsrechnungen sollten auch der Überprüfung der quantitativen Relevanz der Argumente dienen. Sollte ein Vergleich zwischen Beamtenversorgung und Rente zzgl. betriebliche Alterssicherung tatsächlich durchgeführt werden, lassen sich die Strukturunterschiede mit Daten des Dienstherrn Bund und der Datenbank des Forschungsnetzwerks Alterssicherung der Gesetzlichen Alterssicherung sowie präziseren Sonderauswertungen z.B. des Mikrozensus des Statistischen Bundesamts genauer quantifizieren. Indes gibt es keine einheitliche Datengrundlage, es wird also immer nur recht pauschale Abschätzungen geben können. Und es bleibt eine ganz große logische Lücke, denn am Ende können Alterseinkommen immer nur dann wirklich fundiert miteinander verglichen werden, wenn es gelingt, sie in Relation zu den Erwerbseinkommen zu setzen, auf deren Basis die Ansprüche erworben worden sind.

3.2 Möglichkeiten und Grenzen der Ermittlung von Lebenseinkommensverläufen

Alterseinkommen von RentnerInnen und RuhegehaltsbezieherInnen ergeben sich in Deutschland – anders als in Grundrentensystemen – immer als Konsequenz der Einkommen, die während der Erwerbsphase erzielt worden sind. Ob

- von diesem Einkommen Beiträge zu zahlen sind, die dann im Kapitalstock verzinst werden, wobei die zusätzlich versicherten Risiken die Verzinsung belasten, oder

⁹⁷ Arbeiterhaushalte sind wegen der unterschiedlichen Tätigkeitsstrukturen und Qualifikationsanforderungen im öffentlichen Dienst bzw. der BeamtInnen keine geeignete Vergleichsbasis.

⁹⁸ Vgl. Krause/Schäfer (2005) und Grabka/Frick (2007).

- dieses Einkommen wie in der Gesetzlichen Rentenversicherung als Maßstab für die Beitragsleistung und als Zahlungsverprechen auf eine Rente mit Teilhabe an der (Netto-)Lohnentwicklung in einem Umlageverfahren verbunden sind, oder
- die Einkommen wie bei Direktzusagen in der betrieblichen Alterssicherung oder der Beamtenversorgung als endgehaltsabhängiges Zahlungsverprechen auf ein bestimmtes Ersatzeinkommen ohne explizite Beitragsleistung ausgestaltet werden,

all dies bestimmt am Ende Umfang und Kosten der Alterssicherung und vor allem auch die Risikoverteilung zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen.

Als zweite Determinante der Höhe von Renten und Pensionen ist die Anzahl der anspruchsbegründenden Beschäftigungsjahre anzusehen. Diese bestimmen nicht nur den Umfang des angesparten Kapitals und der Zinseszinsseffekte beim Kapitalstockverfahren, sondern in Form von Wartezeiten und Unverfallbarkeitsregeln auch das Vorliegen bestimmter Ansprüche an sich und der versicherten Risiken.

Die dritte Säule der Alterssicherung kann seriöserweise nur bedingt in einen empirischen Vergleich einbezogen werden. Denn sie wird in jedem Einzelfall von individuellen Entscheidungen hinsichtlich der Verwendung der Einkommen in der Erwerbsphase getragen, zunächst die Entscheidung über Konsum oder Sparen und in letzterem Fall dann auch, in welcher Form der privaten Altersvorsorge gespart wird. Indes ist die dritte Säule für den Vergleich der Alterssicherungssysteme aus der ersten und zweiten Säule insofern wichtig, als die Beschäftigten und die BeamtInnen die Renten- und Pensionsniveauabsenkungen infolge der sog. Riester-Treppe aus ihrem eigenen Einkommen primär in der dritten Säule, aber auch im Rahmen der Entgeltumwandlung in der zweiten Säule kompensieren sollen⁹⁹. Dadurch, dass für Riester-Renten die nachgelagerte Besteuerung unmittelbar eingeführt wurde und für Geringverdiener und Kinderreiche hohe Zulagen auf die Beiträge gewährt werden¹⁰⁰, wurden und werden durch die Reform alle Arbeitgeber und auch die Dienstherrn - in ähnlichem Umfang, aber mit unterschiedlicher zeitlicher Wirksamkeit - entlastet, und RentnerInnen und Pensionäre wurden unmittelbar belastet. Soweit die Beschäftigten und die BeamtInnen die entstandene Alterseinkommenslücke durch eine eigene Riester-Rente ausgleichen, wird ein nicht unerheblicher Teil ihrer aus eigenem Einkommen aufzubringenden Beiträge durch die steuerliche Absetzbarkeit, im Fall der Entgeltumwandlung auch deren Sozialversicherungsfreiheit und durch Zulagen finanziert.

⁹⁹ Vgl. u.a. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003).

¹⁰⁰ Vgl. U.a. Corneo/Schröder/König (2015)..

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft aus den rentenferneren Jahrgängen haben zudem die aus den Rentenniveauabsenkungen resultierenden Beitragsminderanstiege als Finanzierungsquelle, deren Größenordnung den Entlastungen der Arbeitgeberseite durch die Riester-Reform entspricht. Dadurch, dass die Reform und die dadurch verursachten Minderanstiege der Lohnnebenkosten ausdrücklich auch zur Sicherung des zukünftigen wirtschaftlichen Wachstums im demografischen Wandel unternommen wurde, stehen zudem Steigerungen des Realeinkommens in den weiteren Jahren als zweite Finanzierungsquelle der Eigenbeiträge zur dritten Säule zur Verfügung.

BestandsrentnerInnen und BestandsrentnerInnen hingegen wurden unmittelbar von der Absenkung des Renten- und Ruhegehaltsniveaus belastet und haben keine Kompensationsmöglichkeiten. Aktive BeamtenInnen können ihre die Ruhegehaltslücke ausgleichenden Riestert-Renten-Beiträge nicht aus verminderten Beitragserhöhungen finanzieren, da sie keine Beiträge zahlen. Sie sind daher auf Realeinkommenssteigerungen angewiesen, um ihre Verluste zu kompensieren. Auch hier zeigt sich einmal mehr die besondere Abhängigkeit der Versorgungsleistungen vom Besoldungsniveau, was in Vergleichsanalysen beider Alterssicherungssysteme parametrisiert werden muss. Auch die Einbeziehung der dritten Säule zumindest in Form der Riester-Rente ist erforderlich, um den Vergleich umfassend zu gestalten.

Abbildung 6 stellt schematisch gegenüber, wie im Drei-Säulen-System Ansprüche auf Alterseinkommen einerseits in der Privatwirtschaft, andererseits im beamtenrechtlichen System erworben werden und zu welchen geschichteten Alterseinkommen sie jeweils führen. In Blautönen sind dabei die Komponenten der Bruttoeinkommen der Beschäftigten und der BeamtenInnen sowie die Beitragsleistungen zu den verschiedenen Alterssicherungen daraus gekennzeichnet, die Rottöne stehen für die beitragsfinanzierten Arbeitgeberleistungen¹⁰¹. Bei den Beamtenpensionen treffen Alterseinkommen und Arbeitgeberleistungen der Dienstherren zusammen, deshalb sind diese violett eingefärbt. Die Abbildung abstrahiert von Versteuerung und Beiträgen zu Kranken- und Pflegeversicherung sowie von un stetigen Einkommensentwicklungen im Zeitablauf. Es ist unzweifelhaft erkennbar, dass Höhe (und Verlauf) des Erwerbseinkommens sowohl für verschiedene Renten als auch die Pensionen entscheidend sind, aber auf unterschiedliche Weise bestimmt werden.

¹⁰¹ Lediglich die Direktzusage, zu der ja keine explizite Beitragsleistung zugrunde liegt, würde dann eher dem Schema der Beamtenversorgung entsprechen. Da heute Direktzusagen auf Führungspersonal beschränkt sind, sind sie für den Vergleich ohne echte Bedeutung.

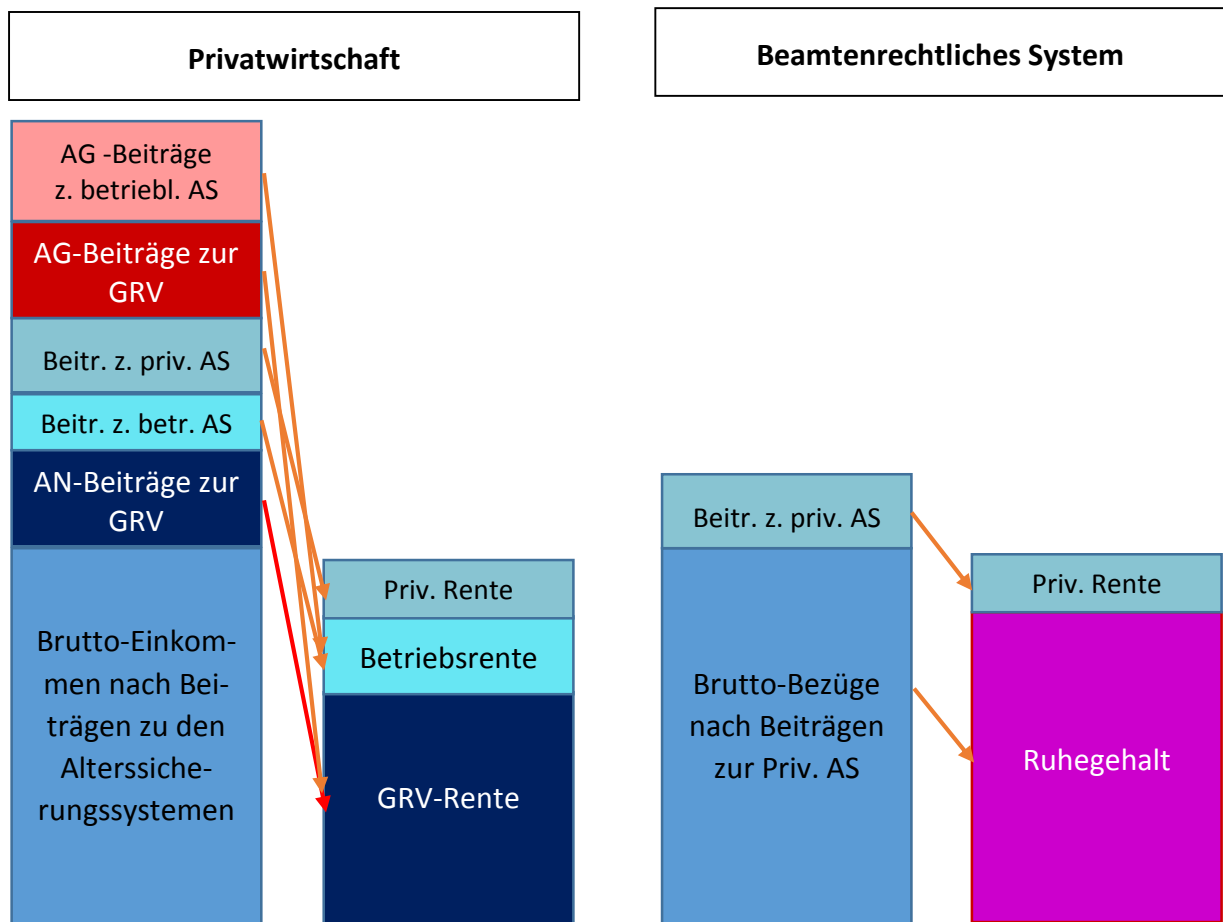


Abb. 6: Vereinfachte Darstellung des Erwerbs und der Zusammensetzung von Alterseinkommen in der Privatwirtschaft und in der Beamtenversorgung im Drei-Säulen-System der deutschen Alterssicherung

Quelle: eigene Darstellung

Will man sich also ein fundiertes Urteil über das Leistungsniveau von Alterssicherungen in der Privatwirtschaft und in der Beamtenversorgung verschaffen, geht der Weg zwangsläufig über die den Leistungen zugrunde liegenden Erwerbseinkommen zu umfassenderen Verfahren, mit denen auch unterschiedliche Erwerbsbiographien und Einkommensverläufe miteinander verglichen werden können. Auch diesen Lebenseinkommensvergleichen kann man sich auf verschiedene Weise nähern:

Der Idealfall wäre im Hinblick auf Tätigkeitsprofil, Karriereverlauf und Erwerbseinkommensverläufe gleiche Erwerbsbiographien bei vergleichbar (großen) Arbeitgebern für beide Vergleichsgruppen zu differenzieren. Hier könnte man dann unmittelbar die Alterseinkommen miteinander vergleichen und zu einer recht einfachen Bewertung kommen. Insb. auch mit dem Anspruch einer gewissen empirischen Repräsentanz ist es aber mehr als unwahrscheinlich, dass diese umfassende Vergleichsbasis identifiziert werden kann, da in der Privatwirtschaft wegen der Konkurrenzbeziehungen und der leistungsorientierten Entgeltsystemen grundlegend andere ökonomische Bedingungen bestehen.

Zwar ließen sich unschwer auf Basis der Besoldungsordnung des öffentlichen Dienstes bzw. des Bundes für verschiedene Laufbahngruppen typisierte und empirisch abgesicherte Karrieren und Einkommensverläufe ermitteln, insb. auch weil die Laufbahngruppen bei der Einstellung auf Bildungsabschlüssen aufbauen. Diese Methodik wurde bei einem Vergleich der Alterssicherungssysteme des öffentlichen Dienstes zugrunde gelegt, da hier in der Tat vergleichbare Tätigkeiten und berufliche Karrieren, aber unterschiedliche Alterssicherungssysteme mit Beamtenversorgung einerseits, gesetzlicher Rente und VBL-Rente andererseits vorliegen¹⁰². Diese Vergleichsmethode steht und fällt aber damit, dass derartige Karriere- und Einkommensverläufe von der Datenseite her „gefüttert“ werden können. Es werden bei diesem Vergleichsansatz Lebensinkommen miteinander verglichen und die unterschiedlichen Regeln des Erwerbs von Alterseinkommen und Auszahlungsreihen einschließlich der divergierenden Regeln für Versteuerung und Verbeitragung einander gegenüber gestellt.

Ein weiteres Problem derartiger Lebensinkommensvergleiche liegt in der langen Periode von Erwerb und Auszahlung der Alterssicherung, in der zum einen unterschiedliche Reallohnentwicklungen in verschiedenen Branchen stattgefunden haben sowie Veränderungen im Einkommensteuer- und Sozialversicherungsrecht vorgenommen wurden. D.h., die Verzinsung von expliziten und impliziten Beiträgen zu Alterssicherungen hängt damit von Geburtsjahrgängen und von den Entwicklungen sowie durchgeführten Reformen im Zeitverlauf ab. Zur Identifizierung von derartigen Veränderungen im Zeitablauf werden Kohortenvergleiche vorgenommen, wie dies z.B. von Ahrens u.a. auch für die Veränderungen im Rentenrecht durchgeführt wurde¹⁰³. Für einen aktuellen Vergleich des derzeitigen Versorgungs- und Rentenrechts (d.h. Ruhestands- bzw. Renteneintritt 2016) hingegen wäre eine solche Vorgehensweise sehr aufwendig, da hier die Einkommensentwicklung, sowie Einkommensteuer- und Sozialversicherungsrecht über einen sehr langen Zeitraum von 40-45 Jahren in die Vergangenheit aufzuarbeiten wäre. Die Entwicklungen für die Zukunft könnten dann aber auch nur mit einer Konstanz des geltenden Rechts sowie einer für beide Vergleichsgruppen gleichen Einkommensentwicklung angenommen werden, was sicher nicht zutreffen wird. Eine Beschränkung des Vergleichs auf Rentner- oder Pensionärsjahrgänge, die mit dem Tod der Witwen/Witwer vollständig abgeschlossen wären, würde die Vergangenheit zulasten der derzeitig wirkmächtigen ökonomischen Entwicklung und des derzeitigen Rechts übergewichten.

Methodisch könnte aber auch alternativ angenommen werden, dass man die derzeitige Einkommensstruktur zusammen mit dem geltenden Steuer- und Sozialversicherungsrecht

¹⁰² Vgl. Färber/Funke/Walther

¹⁰³ Vgl. Ahrens.

simuliert. Eine solche Analyse würde die Auswirkungen des derzeit geltenden Rechts und der derzeitigen Einkommensunterschiede in der Erwerbsphase in Preisen, Zinssätzen und Arbeitsentgelten des Jahres 2015 oder 2016 erfassen. Die Aktiveneinkommen würden dann nach dem geltenden Recht versteuert und verbeitragt, die daraus resultierenden Pensionen, Renten und Betriebsrenten entsprechend errechnet und miteinander verglichen. Alle Regelungen der Vergangenheit würden ausgeblendet, ebenso die zukünftigen Veränderungen, und nur die derzeitige Rechtslage einschließlich des Steuerrechts zum Gegenstand des Vergleichs gemacht. Vergleichsrelevante unterschiedliche Entwicklungen u.a. bei den Einkommensentwicklungen, dem Renten- oder Pensionseintrittsalter, der Laufzeit der Alterseinkommen z.B. bei Vorliegen unterschiedlicher Restlebenserwartungen können entweder unmittelbar in den Vergleichsrechnungen berücksichtigt oder durch Nebenrechnungen ergänzt werden.

Die verschiedenen aufgezeigten logischen Möglichkeiten von Vergleichen zwischen den unterschiedlichen Alterssicherungssystemen machen deutlich, dass es nie um den Vergleich wie auch immer ausgesuchter realer Personen geht, sondern immer bereits um „typisierte“ Figuren, die man aus statistischen Werten „konstruiert“, indem man ihnen Merkmale und dann auch Daten zuordnet, die dann auf die Fragestellungen des Vergleichs hin ausgewertet werden. Es finden immer Vereinfachungen statt, um die Vergleichsfragen zu spezifizieren und zu pointieren. So werden z.B. in einem Ansatz, der alle Angaben und den Rechtsstand von 2015 voraussetzt, alle realen Einkommens- und Rechtsänderungen der Vergangenheit ausgeblendet, die durchaus Auswirkungen auf verschiedene Vergleichsindikatoren z.B. auf die interne Verzinsung oder auf das effektive Lohnersatzniveau haben¹⁰⁴. Umgekehrt, ist ein Vergleich repräsentativer „historisch korrekter“ Erwerbs- und Alterseinkommensbiographien insoweit verzerrt, als in ihnen Parameter enthalten sind, die für die heutige Ausgestaltung der Systeme keine Bedeutung mehr haben.

Vorbehaltlich der Verfügbarkeit der notwendigen Daten für die jeweiligen Vergleichsansätze – was im letzten Abschnitt geprüft wird – ist der Modellierung des rechtlichen Status quo der Vorzug zu geben, weil die derzeit geltenden Bedingungen abgebildet werden. Auch ist der Arbeitsaufwand dieses Vergleichsansatzes deutlich geringer, vor allem da nicht das Einkommensteuer- und Sozialversicherungsrecht der letzten 50 Jahre nachrecherchiert werden muss.

¹⁰⁴ Zu den Indikatoren vgl. auch Färber/Funke/Walther, S. 144ff.

3.3 Auswahl der Vergleichsgruppen und Modellierungsparameter

Für die Frage, ob man die Alterssicherung in der Privatwirtschaft mit der Beamtenversorgung empirisch belastbar vergleichen kann, muss weiter analysiert werden, welches die Vergleichsgruppen in der Privatwirtschaft für verschiedene Beamtengruppen sind und über welche Parameter die Lebenseinkommensverläufe modelliert werden müssten.

3.3.1 Identifikation von Vergleichsgruppen

Alle Argumente, die kritische Einwände gegen den unmittelbaren Vergleich von Durchschnittsrente und Durchschnittsruhegehalt dargestellt haben¹⁰⁵, können im Positiven auch für die Bestimmung der Merkmale der Vergleichsgruppen aus der Privatwirtschaft herangezogen werden. Dies sind insbesondere:

- der Qualifikationsgrad nach Bildungsabschluss,
- die langjährige und ununterbrochene rentenwirksame Beschäftigung und
- die Größe des Arbeitgebers sowie
- typisierte Tätigkeitsprofile bzw. Berufsgruppen.

Qualifikationsgrad und Bildungsabschluss:

Der öffentliche Dienst ist der Wirtschaftsbereich mit dem höchsten Qualifikationsgrad. Für die Einstellung in das Beamtenverhältnis einer der vier Laufbahngruppen gibt es formale Bildungsabschlussvoraussetzungen:

Für den einfachen Dienst: Hauptschulabschluss

Für den mittleren Dienst: qualifizierender Abschluss einer beruflichen Ausbildung nach Hauptschulabschluss oder ein Schulabschluss der Mittleren Reife; hier wird der z.T. sehr spezifische Vorbereitungsdienst von der öffentlichen Hand selbst durchgeführt, wobei die Auszubildenden in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen werden;

Für den gehobenen Dienst: Fachhochschulabschluss (heute Bachelor-Abschluss), der ebenfalls häufig in gebietskörperschaftseigenen Verwaltungs-, Finanz- oder Polizeifachhochschulen in einem Verhältnis als Beamter/Beamtin auf Widerruf erworben wird;

¹⁰⁵ S. Kap. 3.1

Für den höheren Dienst: abgeschlossenes Hochschulstudium mit Masterabschluss, dem in verschiedenen Tätigkeitsbereichen ein Vorbereitungsdienst und ein erfolgreich abgelegtes Staatsexamen vor der endgültigen Übernahme ins Beamtenverhältnis zwischengeschaltet sind.

In der Privatwirtschaft werden zwar Einstellungen auch häufig mit formalen Qualifikationen verbunden. Indes sind die beruflichen Karrieren und die damit verbundenen Einkommen häufig weniger streng vorgegeben. Es gibt zwar Branchen- und Firmentarifverträge. Letztere haben aber nur die Funktion, eine Untergrenze für die Entlohnungen festzusetzen. Übertariflich können jedwede Löhne und Gehälter individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Dabei ist festzustellen, dass große Unternehmen (> 500 Beschäftigte) nicht nur in einem sehr hohen Maße Tarifverträge haben, sondern mit rd. 50% auch deutlich öfter übertariflich entlohnen als kleinere Unternehmen¹⁰⁶. Gerade bei den hochqualifizierten Beschäftigten nimmt außerdem die Zahl der außertariflichen Angestellten zu, deren Einkommen oberhalb der Tarifentgelte liegen, die aber noch keine Leitenden Angestellten sind. Insoweit lassen sich – anders als im öffentlichen Dienst – die Entgeltstrukturen nicht aus den tariflichen Entlohnungstafeln entnehmen.

Dennoch ist auch in Deutschland der Zusammenhang zwischen Bildungsabschluss und Einkommenshöhe¹⁰⁷ empirisch nachweisbar. „Das regionale Lohnniveau ist für Beschäftigte mit einem (Fach-)Hochschulabschluss (Hochqualifizierte) in der Regel wesentlich höher als für Personen mit Berufsabschluss (Mittelqualifizierte) oder ohne Berufsabschluss (Geringqualifizierte). Zudem sind die Lohnunterschiede zwischen Gering- und Hochqualifizierten in den letzten Jahrzehnten massiv gestiegen. Ein Grund hierfür liegt im technologischen Wandel und damit einhergehend in der gestiegenen Nachfrage nach höher qualifizierten Beschäftigten.“¹⁰⁸

Das IAB hat Daten zwischen 1975 und 2010 ausgewertet und Bruttojahreseinkommensverläufe in Abhängigkeit von Bildungsabschluss ermittelt¹⁰⁹. Zwar treten Fachhochschul- und HochschulabsolventInnen später in die Berufstätigkeit ein als Menschen, die einen beruflichen Abschluss oder auch lediglich mehr oder weniger erfolgreich die Schule abgeschlossen haben, doch liegen ihre Jahreseinkommen so deutlich über denen der Geringqualifizierten, dass sie insgesamt eine Bildungsprämie in Höhe von rd. 1,4 Mio. Euro in Westdeutschland und 800 Tsd. Euro in Ostdeutschland realisieren (vgl. Abb. 7). Insoweit

¹⁰⁶ Vgl. Kohaut/Schnabel (2003).

¹⁰⁷ Vgl. Mincer, Jacob (1974).

¹⁰⁸ Fuchs/Rauscher/Weih (2014), S. 5.

¹⁰⁹ Vgl. Schmillen/Stüber (2014).

kann auch der auf die Alterssicherung gerichtete Lebenseinkommensvergleich zwischen BeamtInnen und Privatwirtschaft immer nur für Laufbahnen und Bildungsabschlüsse spezifiziert werden.

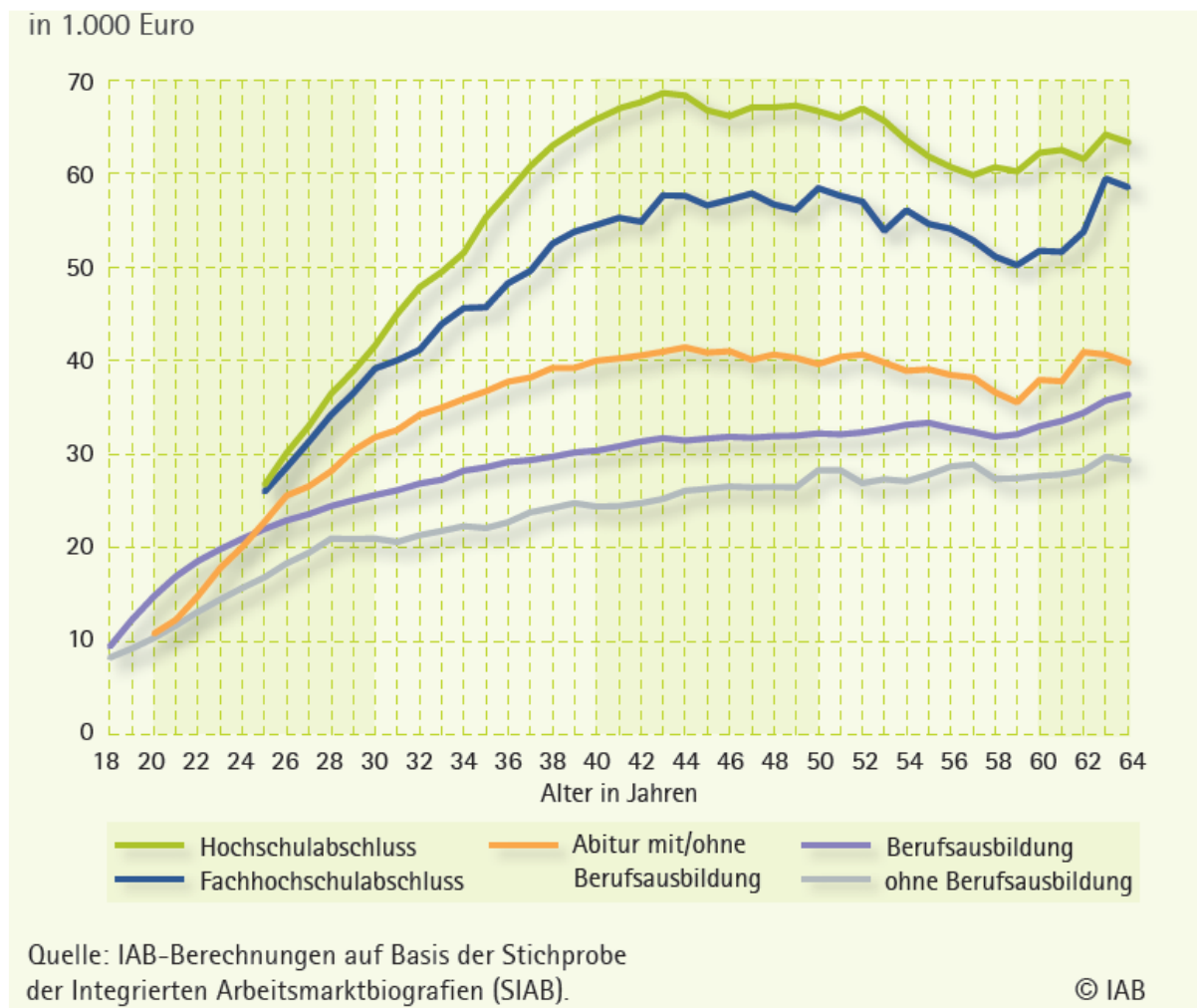


Abb. 7: Durchschnittliche Brutto-Jahresentgelte nach Lebensalter und höchstem Bildungsabschluss

Quelle: Schmillen, Achim; Stüber, Heiko: Bildung lohnt sich ein Leben lang; IAB-Kurzberichte 1/14, S. 3.

Langjährige und ununterbrochene rentenwirksame Beschäftigung

Dass der öffentliche Dienst beamtenrechtliche Lebensarbeitszeitverhältnisse begründet, wurde in den Zeiten der Massenarbeitslosigkeit gerne als ein besonderer ökonomischer Vorteil gewürdigt. Dieses Argument hat freilich immer übersehen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko ebenfalls nach Bildungsabschluss¹¹⁰, aber auch nach Unternehmensgröße geschichtet ist¹¹¹. Zwar bauen auch große Unternehmen im Rahmen des Strukturwandels

¹¹⁰ Vgl. u.a. Weber/Weber 2013

¹¹¹ Vgl. Buchholz (2008), S. 84f.

Stellen und Betriebsteile ab. Zudem wurden in den vergangenen 30 Jahren viele Tätigkeiten und Dienstleistungen, die früher innerhalb der Unternehmen wahrgenommen wurden, in andere Unternehmen ausgelagert und über Dienstleistungsverträge wieder „zugekauft“. Häufig wurden ganze „Service“-Abteilungen mit dem Personal in solche externen Unternehmen outgesourct. Im Fall von Schließungen von Unternehmensteilen wird allerdings gerade auch seitens der Betriebsräte darauf geachtet, dass vor der Entlassung der Beschäftigten eine andere Tätigkeit im Unternehmen gesucht wird. Große Unternehmen haben hier wegen ihrer Größe mehr Möglichkeiten, den beschäftigungspolitischen Strukturwandel intern zu verarbeiten, und bieten deshalb de facto bis zum Renteneintritt währende „Berufslebensarbeitsverhältnisse“ an. Das macht sie für ArbeitnehmerInnen attraktiv. Je größer und je spezifischer das in dem Belegschaften gebundene Humankapital ist und je stärker der demografische Wandel Engpässe bei Fachkräften auf den Arbeitsmärkten produziert, umso mehr wird die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses auch für die Arbeitgeber zu einem wichtigen Merkmal im Konkurrenzkampf um qualifizierte Arbeitskräfte.

Vergleichsmaßstab für Erwerbsbiographien im Hinblick auf die Alterssicherung können deshalb nur langjährige Erwerbsbiographien sein. Bei den Männern sind familienbedingte Unterbrechungen zumindest in der Vergangenheit selten und kurz gewesen. Bei den Frauen ist neben den Familienauszeiten Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen, die häufig zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen wird.

Die Größe der Vergleichsarbeitgeber:

Die öffentliche Hand, bei der Arbeitsverträge und Beamtenverhältnisse von den jeweiligen Gebietskörperschaften abgeschlossen werden, ist zumindest bei Bund und Ländern, aber auch bei den großen Städten zu den sehr großen Arbeitgebern zu zählen. Im Hinblick auf die Möglichkeit und die Stetigkeit von firmeninternen Karrieren und der Stabilität der Beschäftigung, auf individuelle Firmentarifverträge und das Angebot betrieblicher Alterssicherungen unterscheiden sich große und sehr große Unternehmen signifikant von kleinen und mittleren Unternehmen. So hatten im Jahr 2011 nur 30% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Betrieben bis 9 Beschäftigte eine betriebliche Alterssicherung, aber schon 72% in Unternehmen zwischen 500 und 1000 Beschäftigten. In der Gruppe der größten Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten hatten sogar 84% der Beschäftigten Ansprüche auf eine zusätzliche Betriebsrente (vgl. Abb. 8).

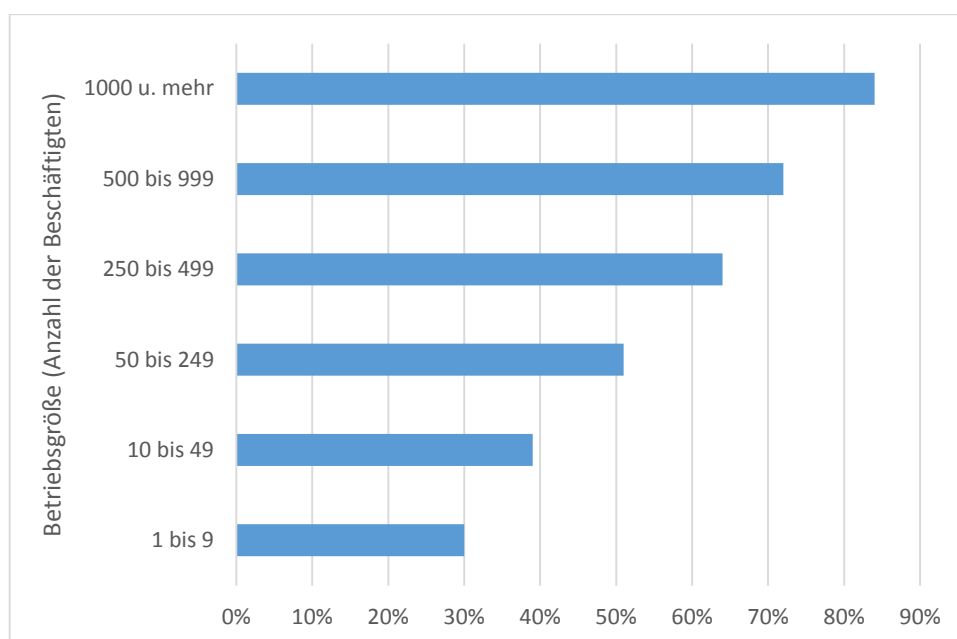


Abb. 8: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße

Quelle: Alterssicherungsbericht 2012, S. 139.

Auch die Wirtschaftszweige weisen große Unterschiede hinsichtlich der Absicherung ihrer Beschäftigten in der betrieblichen Alterssicherung auf. An der Spitze steht das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 84% der Beschäftigten (vgl. Abb. 9), das ohne Zweifel schon dadurch begünstigt ist, weil diese Unternehmen auf Versicherungen und Geld- und Vermögensanlagen spezialisiert sind, die den Gegenstand der Kapitaldeckungsverfahren zur Alterssicherung ausmachen. Alle anderen Wirtschaftszweige liegen z.T. deutlich darunter, wobei hier auch die Größenstruktur der Unternehmen auf die Anteile der betrieblich abgesicherten Beschäftigten durchschlägt. Eine Abdeckungsquote wie im öffentlichen Dienst erreicht keine Branche, da die betriebliche Alterssicherung nirgends obligatorisch ist und i.d.R. auch nicht unerhebliche Eigenbeiträge der Beschäftigten erfordert (vgl. Abb. 10). In der Privatwirtschaft liegen diese Eigenbeiträge deutlich höher als bei den Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ZÖD). Eine Bewertung der Unterschiede ist allerdings nur im Gesamtkontext und Zusammenhang mit Arbeitgeberleistungen möglich, da Lohnnebenleistungen auch überwältigt werden können, d.h. c.p. auch als höhere Einkommen ausgezahlt werden können.

Es zeigen sich außerdem wieder einmal Streuungen zwischen den Geschlechtern. Männer zahlen im Durchschnitt mehr als Frauen, was allerdings auch das Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern abbildet.

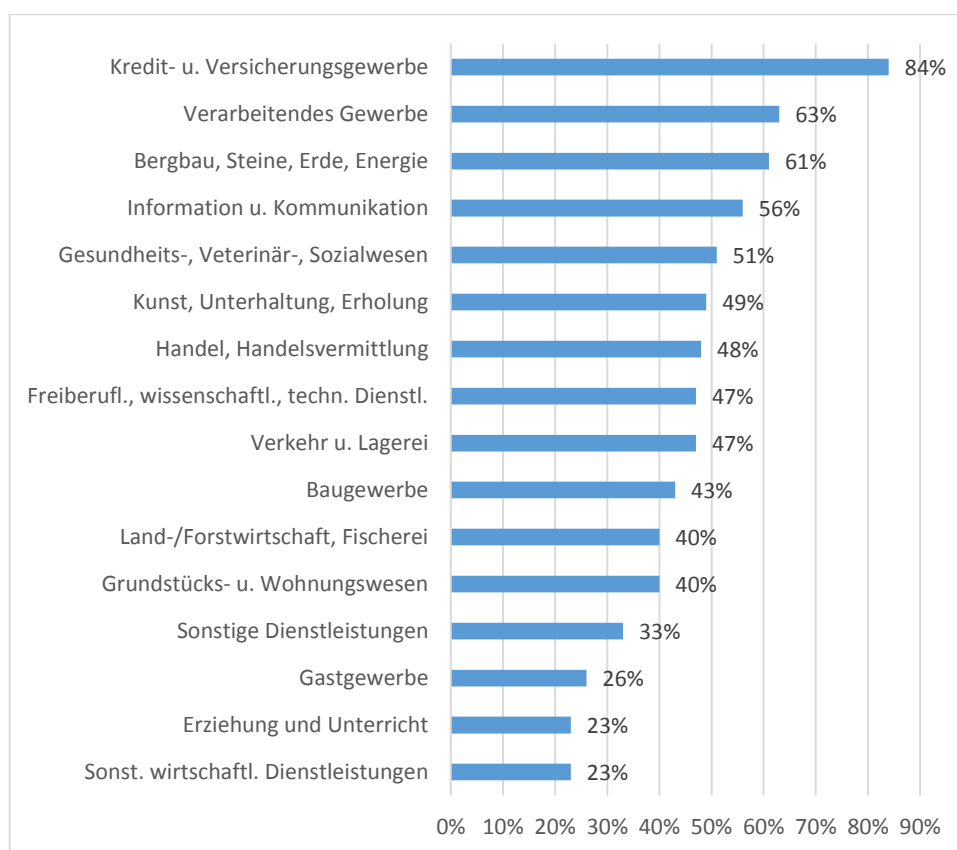


Abb. 9: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Wirtschaftszweigen

Quelle: Alterssicherungsbericht 2012, S. 138.

	BAV (ohne ZÖD)	ZÖD	Riester
	- monatlich in Euro -		
Gesamt	108,3	28,4	75,4
Männer	116,0	35,7	91,5
Frauen	96,5	24,3	59,4
Alte Länder	111,0	25,1	77,8
Neue Länder	92,4	41,5	66,0
	- in % des Bruttolohns -		
Gesamt	3,4	1,1	2,8
Männer	3,1	1,1	2,8
Frauen	3,9	1,0	2,8
Alte Länder	3,4	0,9	2,8
Neue Länder	3,5	1,5	3,0

Abb. 10: Eigenbeiträge der im Rahmen von ASID 2011 Befragten zu ergänzenden Altersversorgungen in der Privatwirtschaft

Quelle: Alterssicherungsbericht 2012, S. 163.

Für die Auswahl der Vergleichsunternehmen zur Beamtenversorgung bedeutet dies alles, dass in der Tat nur sehr große Unternehmen mit Firmentarifvertrag für eine Analyse in Frage kommen. Selbst mittelgroße Unternehmen weisen eine geringere Beteiligungsquote der Beschäftigten an der betrieblichen Alterssicherung auf. Wegen der Größe der Unternehmen ist ein Branchenvergleich über einen gesamten Wirtschaftsvergleich nicht sinnvoll. Vielmehr kommt wohl eher der Vergleich mit einzelnen sehr großen Unternehmen in Frage.

Typisierte Tätigkeitsprofile bzw. Berufsgruppen

Als ein letztes Merkmal für die Auswahl der Vergleichsunternehmen bzw. –unternehmensgruppen sind die Tätigkeitsprofile ins Auge zu fassen. Hier sind zunächst deutlich die Tätigkeiten im Rahmen der Bundeswehr von denen der zivilen Bundesverwaltung zu trennen. Zudem sind die Tarifbeschäftigten aus der Analyse auszuschließen, die zum Teil deutlich unterschiedliche Eingruppierungs- und Tätigkeitsprofile als die BeamtInnen aufweisen.

Auf Basis der aktuellen Personalstandsstatistiken¹¹² kann ein Überblick über die typischen Tätigkeiten und Aufgabenbereiche von Beamtinnen und Beamten gewonnen werden. Allerdings basieren diese Statistiken auf der Haushaltssystematik 2012 und sagen daher nicht unbedingt etwas über die Tätigkeitsprofile der BundesbeamtInnen aus. So dürften bspw. im Bereich Verteidigung sowie bei der Bundespolizei auch viele Beschäftigte mit klassischen Verwaltungsaufgaben betraut sein. Gleichwohl wird anhand der Personalstandsstatistiken deutlich, dass sich einerseits die Tätigkeiten von BeamtInnen von denen der Privatwirtschaft unterscheiden, weil z.B. keine produzierenden Tätigkeiten vorliegen, sondern typische Dienstleistungsprofile.

Am 30.06.2014 beschäftigten die öffentlichen Arbeitgeber im Bundesbereich 457.200 Beschäftigte (406.900 Vollzeit- und 50.300 Teilzeitbeschäftigte).¹¹³ In einem Beamtenverhältnis standen davon 349.230¹¹⁴ Personen. Davon waren 83,5% im Bereich Allgemeine Dienste Beschäftigt. Der Bereich wurde seinerseits von der Bundeswehr und ihrer Verwaltung dominiert, die zwei Drittel des Personals einsetzten. 13,3% der BeamtInnen, RichterInnen und SoldatInnen waren im Bereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung, also im wesentlichen bei der Bundespolizei beschäftigt, weitere 12,2% in der Finanzverwaltung, die

¹¹² Vgl. Statistisches Bundesamt (2015d).

¹¹³ Werden öffentlicher Dienst und öffentlich bestimmte Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform betrachtet, dann sind 496.565 im Bundesbereich beschäftigt (437,100 in Vollzeit und 59,500 in Teilzeit).

¹¹⁴ Im Kernhaushalt 301.235, 37.015 Sonderrechnungen (einschl. Bundeseisenbahnvermögen) und 10.980 Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, darunter Kultur und Religion 420; Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen 7.470; Grund- und Kapitalvermögen, Sondervermögen 1.380)

beim Bund das Bundesamt für Finanzen und die Zollverwaltung umfasst. Der Bereich Politische Führung absorbierte nur 6,6% der beamtenrechtlichen Beschäftigung.

Aufgabenbereich (Haushaltssystematik 2012)	Bundesbereich
Insgesamt	349 230
Allgemeine Dienste	291 565
Politische Führung und zentrale Verwaltung	19 175
Auswärtige Angelegenheiten	2 665
Verteidigung	191 405
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	38 825
dar. Polizei	36 610
Rechtsschutz	2 795
Finanzverwaltung	36 705
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	3 345
Hochschulen	275
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	1 340
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	1 615
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	295
Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen	7 955
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	41 735
Finanzwirtschaft	1 380

Tab. 17: Beamte/Beamtinnen, Richter/-innen, Berufs- und ZeitsoldatInnenen am 30.06.2014 nach Aufgabenbereichen und Beschäftigungsbereichen im Bundesbereich

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 14 Reihe 6, Tabelle 2.8.2

Von der Tätigkeitsstruktur her sind zunächst unzweifelhaft die Bereiche Äußere und Innere Sicherheit von den übrigen Verwaltungsbereichen abzugrenzen. Neben typischen Verwaltungstätigkeiten sind hier militärische und polizeiliche Einsätze von Bedeutung, die besondere Qualifikationen erfordern und Gefährdungssituationen enthalten. In beiden Fällen arbeitet das Personal für das besondere staatliche Gewaltmonopol. Es sind besondere langjährige Ausbildungen erforderlich. Bei Zeitsoldaten mit Verträgen ab 12 Jahren übernimmt der Bund überdies Unterhalts- und Ausbildungskosten für die Rückkehr in zivile berufliche Tätigkeiten.

Für diese Berufsgruppen ist es fast unmöglich, vergleichbare Tätigkeiten in der Privatwirtschaft zu finden. Internationale Söldner können kaum mit BundeswehrsoldatInnen verglichen werden. Am ehesten können noch Vergleiche zwischen Piloten der Luftwaffe und

Piloten in zivilen Luftverkehrsgesellschaften gezogen werden. Für den Bereich der inneren Sicherheit gibt es zwar private Sicherheitsdienste, die Überwachungs- und Schutzaufgaben übernehmen, oder Privatdetektive, die investigativ tätig werden, es gibt allerdings keine Berufsgruppe in der Privatwirtschaft, die so umfassend gut ausgebildet und einsatzfähig ist wie die (Bundes-)Polizei.

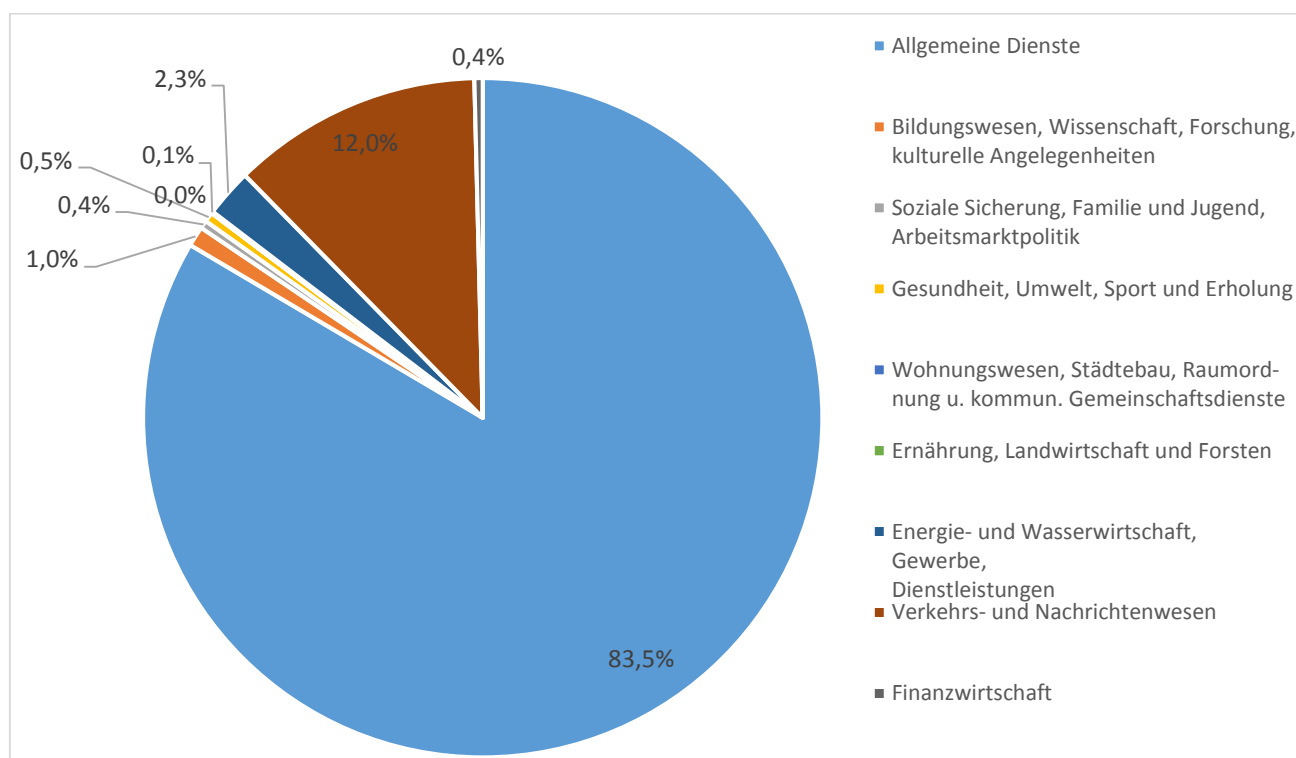


Abb. 11: Beschäftigungsanteile von BeamtInnen, RichterInnen und SoldatInnen des Bundes nach Aufgabenbereichen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 14 Reihe 6, Tabelle 2.8.2

Im Bereich der Justiz sind beim Staat Staatsanwälte und Richter im Beamtenstatus tätig, Rechtsanwälte werden mit dem gleichen Ausbildungsabschluss, dem 2. Staatsexamen, in Anwaltskanzleien typischerweise als Freiberufler, zunehmend aber auch als Angestellte tätig. Freiberufler haben zunächst eine vollständig andere Alterssicherung im Rahmen der berufsständigen Versorgungswerke¹¹⁵. Sie sind aber als Selbständige völlig anderen Berufs- und Einkommensrisiken und -chancen ausgesetzt, was sich u.a. in ihren Einkommen manifestiert, die tendenziell höher als die angestellter Rechtsanwälte und der beim Staat beschäftigten JuristInnen sind, aber auch eine viel größere Streuung aufweisen. Auch angestellte Rechtsanwälte können nicht als Vergleichsgruppe herangezogen werden, weil viele von ihnen die abhängige Beschäftigung nur in den frühen Berufs Jahren ausüben, um

¹¹⁵ Vgl. u.a. Jung (2002).

sich danach selbständig zu machen oder zum Partner in der Kanzlei mit dem Selbständigenstatus „aufzusteigen“.

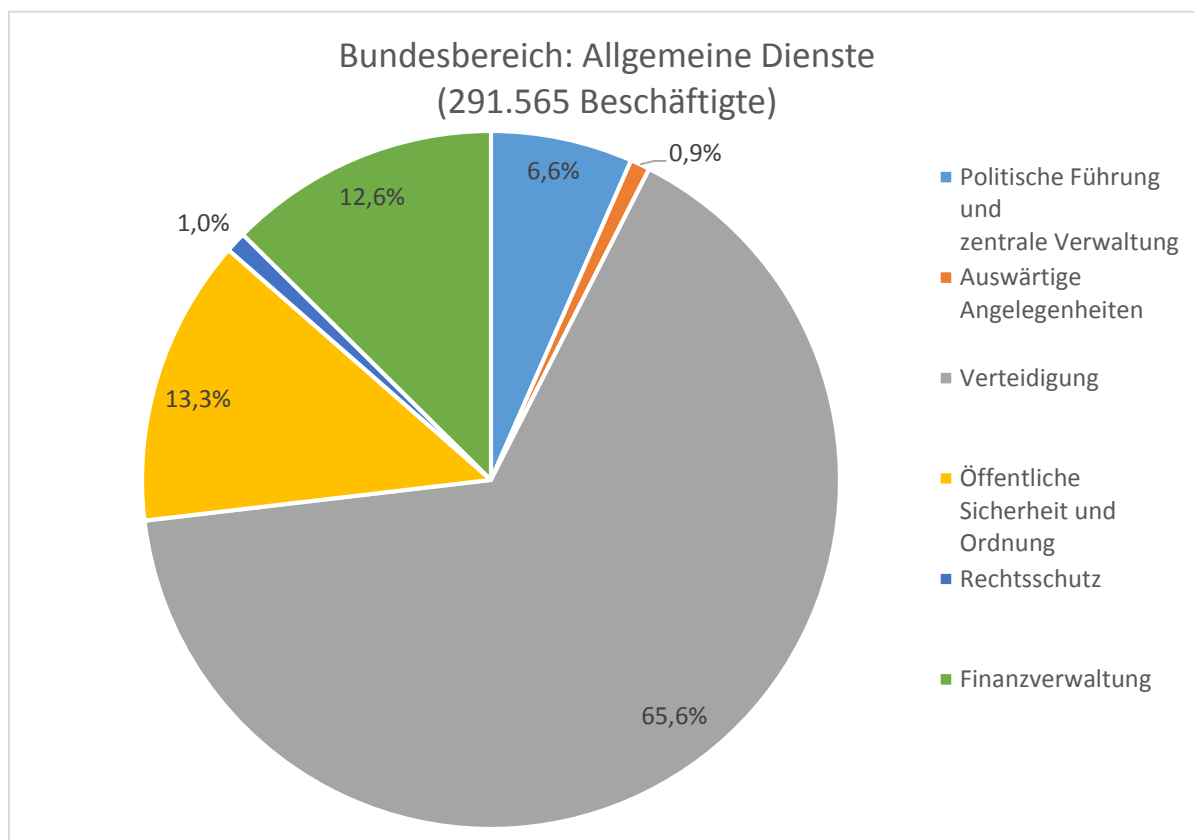


Abb. 12: Beschäftigungsanteile von BeamtInnen, RichterInnen und SoldatInnen des Bundes im Aufgabenbereich Allgemeine Dienste

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, Tabelle 2.8.2

Für eine Vielzahl spezialisierter Tätigkeiten wie z.B. Ingenieure in der Bundeswasserstraßenverwaltung oder in der Fernstraßenverwaltung, EDV-Spezialisten oder Pressesprecher/-experten gibt es auch Berufsbilder in der Privatwirtschaft wie z.B. freiberufliche Tätige oder angestellte Ingenieure oder JournalistInnen. Für viele dieser staatlichen Tätigkeitsbereiche gibt es auch einen speziellen Vorbereitungsdienst (technisches Referendariat, Wirtschaftsreferendariat), der mit einem 2. Staatsexamen abschließt. Indes sind die Zahlen dieser SpezialistInnen entweder im Bundesdienst oder in der Privatwirtschaft relativ gering, so dass auch hier ein Vergleich sehr schwierig mit hinreichender empirischer Belastbarkeit durchzuführen wäre. Zudem sind viele Beschäftigte in der Bundesverwaltung, die kein 2. Staatsexamen abgelegt haben, von ihrer Tätigkeit her im nicht-hoheitlichen Bereich eingesetzt und haben deshalb Arbeitsverträge als Tarifbeschäftigte.

Für den Bereich Schulen und Wissenschaft (für den Bund von geringer Bedeutung) ist umgekehrt der staatliche Arbeitgeber so dominant, dass sich private Schulen und Hochschulen an den Tarifen der öffentlichen Hand orientieren, wobei zu beachten ist, dass die privaten Arbeitgeber selten groß genug sind, um als Vergleichsunternehmen herangezogen zu werden.

Schließlich ist der gesamte große Bereich typischer Verwaltungstätigkeiten in allen Laufbahngruppen auf seine Tätigkeitsmerkmale hin zu analysieren. Hier handelt es sich zwar um spezialisierte Tätigkeiten, häufig mit dem Einsatz von fundiertem juristischem oder anderem akademischen Fachwissen. Die Tätigkeiten sind als typische Dienstleistungen zu klassifizieren, die in der Privatwirtschaft ebenfalls vertreten sind. Kundenkontakte, Aktenführung und -bearbeitung, Daten- und Informationsaufarbeitung, Sachverhaltsdarstellung, Entscheidungsvorbereitung, koordinierende Tätigkeiten u.v.m. sind Tätigkeiten, die auch in vielen Unternehmen der Privatwirtschaft in den Unternehmensverwaltungen oder auch insgesamt im Dienstleistungssektor auftreten. Vor allem Banken und Versicherungen haben in ähnlichem Umfang wie die öffentliche Hand derartige Bürotätigkeiten in ihren Produktionsprozessen. Sie wären damit „geborene“ Vergleichsunternehmen. Auch von ihrer Unternehmensgröße her sind sie als große Unternehmen am ehesten mit dem Staat vergleichbar. Tätigkeiten im Banken- und Versicherungsbereich erfordern häufig längere betriebliche Ausbildungen oder auch besondere Qualifikationsüberprüfungen. Junge AkademikerInnen werden meistens erst nach einer unternehmensinternen Ausbildung (Trainee) in Festanstellungen übernommen.

Beschäftigte, die in den Verwaltungen von anderen großen Unternehmen industrieller Branchen arbeiten, kommen als Vergleichspartner weniger in Frage. Denn deren Verdienstniveaus sind häufig von den Tarifverträgen und dem Einkommensniveau des Produzierenden Gewerbes geprägt, das im Durchschnitt über dem des Dienstleistungssektors liegt¹¹⁶. Insoweit liegt hier eine Verzerrung vor, die den Vergleich belasten könnte.

Um bestimmte Tendenzen marktwirtschaftlicher Entwicklungen insb. auch im Zusammenhang mit Lebenseinkommen und Struktur und Niveau der Alterssicherung zu erkennen, kommen als Vergleichsunternehmen auch einige der privatisierten früheren Bundestöchter in Frage. Bundesbahn, Bundespost, Postbank und Telekom, früher Sondervermögen des Bundes, wurden vor ca. 20 Jahren aus dem Staatssektor heraus in private Unternehmensformen überführt und müssen sich seitdem einem immer intensiver werdenden Wettbewerb in ihren Märkten stellen. Keines der Unternehmen ist mehr Monopolbetrieb,

¹¹⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2015e): Mikrozensus 2014 und Tabelle A1 im Anhang

wenngleich manche günstige Bedingung – wie z.B. die Umsatzsteuerfreiheit der Briefbeförderung – auch damit begründet wird, dass die – für private Unternehmen unwirtschaftliche – Vollversorgung mit bestimmten Dienstleistungen damit „abgegolten“ wird. Alle vier Unternehmen haben aber mittlerweile auch durch weitergehende technische, rechtliche und wirtschaftliche Bedingungen Konkurrenten, die ihnen einen wirtschaftlichen Einsatz ihres Personals abverlangen, wenn sie Gewinne bzw. keine größeren Verluste machen wollen. Die Postbank wurde sogar von der Deutschen Bank vollständig übernommen. Zwar wurden bei der Privatisierung die damaligen BeamtInnen „mitprivatisiert“. Indes blieb ihnen nur ihr Status, weitergehende Karrieren waren und sind nur außerhalb des Beamtenstatus möglich. Der Bund haftet vollständig für die Versorgungsrisiken der „ausgelagerten“ BeamtInnen, erhält aber im Gegenzug Beitragszahlungen auf die Bezüge der in den Unternehmen tätigen BeamtInnen.

Insgesamt bleibt hiernach festzuhalten, dass es zwar wohl eine Vielzahl von Unternehmen gibt, in denen ähnliche Tätigkeiten verrichtet werden wie in der Bundesverwaltung. Lediglich der Bereich Äußere und Innere Sicherheit ist von derartigen Besonderheiten geprägt, dass sich praktisch keine belastbaren Vergleichspartner finden lassen. Nimmt man die Kriterien des hohen formalen Qualifikationsgrades, von langjährigen und ununterbrochenen rentenwirksamen Beschäftigungsverhältnissen und die Größe des Arbeitgebers hinzu, kommen wohl in der Tat nur wenige große Unternehmen aus dem Bereich Banken und Versicherungen infrage. Zwar liegen hier die Stunden- und die Monatsverdienste deutlich höher als in der öffentlichen Verwaltung (vgl. auch Abb. A1 im Anhang), der Anteil der Beschäftigten in den beiden oberen Leistungsgruppen ist auch höher als in den meisten anderen Branchen. Näheres kann aber erst eine detaillierte Analyse der Karriereverläufe, der Einkommen, der Arbeitszeiten, der Nebenleistungen der Arbeitgeber insb. auch zur betrieblichen Alterssicherung sowie der Lohn- und Tarifsteigerungen der letzten Jahre erbringen, denn ökonomisch ist es am Ende gleich, ob der Arbeitgeber ein höheres Arbeitseinkommen zahlt, aus dem die Beschäftigten mit eigenen Beiträgen für ihr eigenes Alter vorsorgen oder ob der Arbeitgeber selbst ein hohes Alterseinkommen garantiert. Ökonomische Unterschiede ergeben sich dann lediglich in der Wahlfreiheit der Beschäftigten, den Arbeitgeber zu wechseln, weil sich das Lebenseinkommen anders verteilt und weil weniger individuelle Freiheit existiert, wie das Einkommen über das Leben verteilt sein soll.

3.3.2 Die Auswahl der Parameter für die vergleichenden Lebenseinkommensbiographien

Die bisherigen Ausführungen haben deutlich gemacht, dass eine Gegenüberstellung von BundesbeamtInnen mit ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft nicht nur wegen der

fundamentalen Differenzen zwischen den jeweiligen Alterssicherungssystemen, sondern auch wegen der individuell höchst unterschiedlichen Erwerbs- und Einkommensverläufe äußerst problematisch ist. Pauschale Angaben, nach denen die Beamten im öffentlichen Dienst einen bestimmten Prozentsatz höhere oder niedrigere (Alters-)Einkommen beziehen als Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, erweisen sich schlicht als irreführend. Valide Aussagen, die die große Anzahl von Einflussfaktoren auf die Höhe der Lebenseinkommen einbeziehen und denen ein realistisches Bild von der heutigen Arbeitswelt zu Grunde liegt, können stattdessen ausschließlich für einzelne, näher zu spezifizierende Gruppen getroffen werden. Hierzu bietet es sich an, Modellrechnungen auf Basis konstruierter, aber empirisch abgesicherter repräsentativer Erwerbsverläufe durchzuführen.

Die Vergleichsmethode über hypothetische Lebenseinkommensverläufe auf Basis von Preisen und Löhnen eines aktuellen Jahres, für das die Daten verfügbar sind und die von umfangreichen Sensitivitätsanalysen gestützt werden können, ermöglicht zumindest Aussagen darüber, wie sich die Erwerbsverläufe und damit die Einkommenspositionen einer mit individuellen Eigenschaften wie z.B. dem Geschlecht oder dem Ausbildungsgrad ausgestatteten Person(-engruppe) darstellen.

Da wesentliche Einflussfaktoren auf den Erwerbsverlauf das Geschlecht und das Ausbildungsniveau darstellen und für Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst sehr unterschiedlich sein können, sind derartige Modellberechnungen getrennt für Männer und Frauen sowie für verschiedene Bildungsabschlüsse durchzuführen. Diese decken sich mit den Zugangsvoraussetzungen für den mittleren, den gehobenen sowie den höheren Dienst, auf diese Weise kann aber andererseits auch den innerhalb des öffentlichen Dienstes auftretenden deutlichen Unterschieden nicht nur im Lebenseinkommen, sondern auch und gerade beim Berufseintritts- und Ruhestandsalter Rechnung getragen werden.

Zur konkreten Durchführung des hier präsentierten Untersuchungsansatzes werden folgende Daten benötigt:

1. Sozio-demographische Daten

- Geschlecht
- Ausbildungsgrad
- Familienstand und Kinder
- Alter bei Heirat
- Altersunterschied bei Heirat
- Alter bei Geburt der Kinder
- (Rest-)Lebenserwartung bei Berufseintritt bzw. Ruhestands-/renteneintritt

2. Daten zum Erwerbsverlauf

- Zeitpunkt des Dienst Eintritts bzw. der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit
- Höhe der (regulären) Bruttoeinkommen im Erwerbsverlauf
- Höhe von leistungsbezogenen Sonderzahlungen
- Zeitpunkt von Beförderungen
- Inanspruchnahme von Elternzeit / Teilzeit / Pflegezeit
- Pensionseintrittsalter (Risiken getrennt nach regulärer/vorgezogener Altersrente und Dienstunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung)

3. Daten und Regelwerke zur Berechnung der Renten- bzw. Ruhegehaltsansprüche

- Rechtliche Regelungen für die Gesetzliche Rentenversicherung
- Rechtliche Regelungen für die Beamtenversorgung
- Die in den Vergleichsunternehmen angewandten Verfahren der betrieblichen Alterssicherung

4. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen für Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen sowie Durchschnittswerte für beihilfefähige private Kranken- und Pflegeversicherungstarife

5. Wirtschaftliche Rahmendaten

- Realzins
- Inflationsrate
- Höhe von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen über einen längeren Zeitraum
- Tarifsteigerungen bei den Vergleichsunternehmen über einen längeren Zeitraum

Aus diesen Daten lassen sich die Entstehung von Ansprüchen auf Alterseinkommen unter Einbeziehung der Arbeitgeberleistungen und der zweiten und dritten Säule sowie die daraus resultierenden Renten und Pensionen für ausgewählte Unternehmen der Privatwirtschaft wie für das beamtenrechtliche System modellhaft und typisiert für verschiedene Bildungsabschlüsse sowie für Männer und Frauen über den gesamten Lebenszyklus einschließlich der Hinterbliebenensicherung ermitteln.

Als Grundlage für die Konstruktion der Bruttoeinkommensverläufe von verschiedenen BundesbeamtenInnen dient die für sie gültige Besoldungsordnung in der aktuellen Version. Leistungsbezogene Gehaltskomponenten können, da sie im öffentlichen Dienst jährlich zwingend auszuschütten sind und von einem durchschnittlich leistungsfähigen Beamten

ausgegangen wird, mit dem resultierenden Durchschnittswert aufgeschlagen werden. Hinsichtlich des Aufstiegs auf der Erfahrungsstufenleiter ergeben sich die in jeder Stufe verbrachten Zeiten – wiederum wegen der Annahme durchschnittlich leistungsfähiger BeamtInnen – quasi automatisch aus den Besoldungsordnungen. Nicht zu entnehmen sind diesen Regelwerken dagegen mögliche Aufstiege, die zu einer Eingruppierung in eine andere Laufbahngruppe führen; hier sind plausible und aus Durchschnittswerten der einzelnen Laufbahngruppen basierende Annahmen zu erarbeiten, die etwa auch die Beförderungsverzögerungen in Folge von in Anspruch genommenen Elternzeiten berücksichtigen. Alle Einkommensparameter, insb. also auch die Besoldungstabellen, würden sich auf das jüngste verfügbare Jahr beziehen, für das Daten für den öffentlichen Dienst und die Vergleichsunternehmen beschaffbar sind.

Entsprechende Erwerbsbiographien und Erwerbseinkommensverläufe wie für die BeamtInnen im Bundesdienst sind also auch für die Vergleichsunternehmen in der Privatwirtschaft zu ermitteln. Als Quellen kommen Firmentarifverträge und weitere Daten in Frage, die entsprechend der Aufstellung in Kap. 3.3.2 benötigt werden. Soweit die demografischen Daten für die Unternehmen nicht vorliegen, kann auf allgemeine statistische Daten unter Berücksichtigung des Bildungsabschlusses zurückgegriffen werden. Weitere ergänzende Daten können auch Branchendaten entnommen werden.

Die aus den Erwerbseinkommen resultierenden Renten- bzw. Ruhegehaltsansprüche können prinzipiell ohne großen Aufwand aus den derzeit gültigen renten- und versorgungsrechtlichen Regelwerken berechnet werden. Des Weiteren können auch Anwartschaften zu betrieblichen Alterssicherungen den Regeln der jeweiligen Betriebsrentensystemen der Unternehmen auf Basis der Erwerbseinkommensverläufe gebildet werden. Insb. für die Verzinsung in den kapitalgedeckten „defined contribution“-Systemen ist dann auch unter gesamtwirtschaftlich plausiblen Annahmen aus dem Zinssatz der Vergangenheit und der Gegenwart sowie unter Bereinigung durch einer angenommenen Inflationsrate ein als realistisch anzunehmender Realzinssatz zu ermitteln.

Für die Alterseinkommensansprüche in der dritten Säule der privaten Alterssicherung können nur extreme Annahmen getroffen werden. Zum einen ist von einer vollständigen Inanspruchnahme der Riester-Rente in Höhe von nunmehr 4% des Bruttoeinkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze auszugehen, zum anderen könnten die Konsequenzen eines vollständigen Verzichts auf Riester-Produkte aufgezeigt werden. Ausgeblendet bleiben damit die Folgen anderer privater Vermögensanlagen für die Alterseinkommen der untersuchten Modellbeschäftigten, was aber für die Untersuchungsfrage auch nicht zielführend wäre.

Die so ermittelten Lebenseinkommensprofile werden zudem nach aktuell geltendem Recht bzw. der Endstufe des Alterseinkünftegesetzes versteuert und verbeitragt. Informationen über Arbeitgeberleistungen können in die Profile auch unter dem Aspekt Kosten der Arbeitgeber/Dienstherren eingefügt werden.

Unterschiedliche tarifliche Einkommensanpassungen (in realen Preisen) im Zeitablauf zwischen Beamtenbesoldung und -versorgung und den Vergleichsunternehmen bzw. -wirtschaftszweigen können in den Modelrechnungen in Zusatzrechnungen parametrisiert werden, die diese Unterschiede auf die in aktuellen Löhnen/Gehältern/Bezügen aufgestellten Basisberechnungen parametrisieren. Gleiches gilt für Veränderungen des Beitragssatzes zur Gesetzlichen Rentenversicherung, der in Langfristberechnungen eine nicht unerhebliche Rolle für die Entwicklung der Nettoeinkommen und der Bruttorenten spielt.

Vor allem wegen der anzunehmenden unterschiedlichen Einkommensverläufe, ggf. auch Berufseintritte und Renten- bzw. Pensionseintritte im Lebensverlauf sind schließlich die Auswertungen der Modellbiographien für einige Berechnungen auch abzuzinsen, damit sie vergleichbar sind. Die Sensitivität derart langer Zahlungsreihen auf die Diskontierungszinssätze ist sattsam bekannt. Methodisch angemessen wäre hier die Simulation mit verschiedenen Realzinssätzen, um die Sensitivität der Ergebnisse auf diese Parameteränderungen aufzuzeigen.

4. Verfügbarkeit von Daten

Die erforderlichen Daten für die Modellbiographien von BeamtInnen, RichterInnen und SoldatInnen sind im Prinzip in den Datenbanken des Dienstherrn vorhanden und müssen ggf. durch Sonderauswertungen ermittelt werden. Deutlich schwieriger gestaltet sich die Datenlage für vergleichbare Wirtschaftszweige oder gar mögliche sehr große Vergleichsunternehmen, die der öffentlichen Hand in der Tat vergleichbare Beschäftigungssituationen anbieten.

Als Datenquellen für Erwerbseinkommensbiographien kommen zum einen Daten des Statistischen Bundesamtes und vorhandene Forschungsdatenbanken verschiedener Forschungseinrichtungen in Frage. Da diese aber z.T. für einen anderen Fragenkreis aufgebaut worden sind oder keine Verknüpfungen zwischen verschiedenen Datenquellen für die vorliegenden Untersuchungsfragen enthalten, liegt nach unseren Erkenntnissen in Deutschland keine geschlossene und ausreichende Datenbasis für die erforderlichen Daten der Privatwirtschaft vor:

- Der Forschungsdatensatz der Deutschen Rentenversicherung hat hervorragende Bestands- und Rentenzugangsdaten (darunter auch nach Bildungsabschluss)¹¹⁷ bereits für einen längeren Zeitraum, der auch Längsschnittanalysen ermöglicht. Ihm fehlen allerdings sämtliche Merkmale über Wirtschaftszweige oder die Unternehmensgröße, so dass genau diese für den Vergleich Beamtenversorgung vs. Alterssicherung in der Privatwirtschaft entscheidende Merkmale nicht enthalten sind.
- Der Mikrozensus erhebt eine Vielzahl von Daten erwerbstätiger Personen¹¹⁸, darunter auch Bildungsabschluss, Stellung im Beruf, Wirtschaftszweig und Unternehmensgrößenklasse. Er ergibt aber regelmäßig nur einen Querschnittsvergleich und verknüpft nicht die Daten von anonymisierten Individuen oder stetigen Personengruppen über den Zeitablauf.
- Das IAB hat eine auf langen Reihen basierende Stichprobe Integrierter Arbeitsmarktbiographien (SIAB)¹¹⁹, auf deren Grundlage die Erwerbseinkommensbiographie nach dem Bildungsabschluss (vgl. Abb. 7 auf S. 66) auf Daten zwischen 1975 und 2010 erarbeitet wurde. Diese Datenbank wurde aber zur Analyse von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug aufgebaut. Sie enthält neben individuellen biografischen Datensätzen auch Angaben zu den Wirtschaftszweigen, Einkommensangaben sind allerdings subsidiär.

¹¹⁷ Vgl. Deutsche Rentenversicherung: Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung – Datenbeschreibung.

¹¹⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2015c).

¹¹⁹ Vgl. vom Berge/König/Seth (2013).

Personen aus dem öffentlichen Dienst, insb. BeamtInnen, RichterInnen und SoldatInnen sind – wohl weil nicht arbeitsmarktrelevant – gar nicht erfasst¹²⁰, so dass auch hieraus allenfalls Zusatzdaten zur Unterfütterung von Erwerbsverläufen gewonnen, aber keine Daten unmittelbar genutzt werden können.

- Längsschnittdaten enthält außerdem das Sozio-ökonomische Panel (SOEP)¹²¹. Die Angaben basieren allerdings auf Auskünften von Personen und geben eher Haushaltseinkommen als Individualeinkommen an. Die avisierten branchenspezifischen Großunternehmen als Vergleichspartner sind für eine Anonymisierung in nicht ausreichender Zahl vorhanden. SOEP-Daten können allerdings wieder zur Ergänzung und Validierung von typisierten Individualdaten herangezogen werden.

Zur Gewinnung von Unternehmensdaten wurden von unserer Seite neben den ehemaligen und privatisierten Bundestöchtern Lufthansa, Deutsche Telekom, Deutsche Post und Deutsche Bahn die privaten Versicherungen Allianz und ergo sowie die Deutsche Bank und die Commerzbank angeschrieben und einerseits um weitergehende Informationen zu ihren betrieblichen Alterssicherungssystemen gebeten, andererseits nach dem Vorhandensein von Daten zu typisierten Erwerbseinkommensbiographien gefragt und ggf. die Bereitschaft, über die Lieferung derartiger Daten das Projekt zu unterstützen.

Neben kategorischen Absagen (Allianz, Ergo) ergaben sich eine Reihe von telefonischen Konsultationen in der Folge unserer Anfragen, die bezüglich des prinzipiellen Vorliegens von typisierten Lebenseinkommensverläufen ein negatives Ergebnis erbrachten. Nach Aussage aller kooperierenden Unternehmen sei es heute nicht mehr möglich, standardisierte Einkommensverläufe für bildungsabschlussabhängige Berufskarrieren zu ermitteln. Auch hätten Tarifverträge und die dort vereinbarten Einkommenseingruppierungen nur noch begrenzte Aussagekraft, weil sich ca. 50% aller Beschäftigten im außer- und übertariflichen Gehaltsbereich befänden. Der Bildungsabschluss sage wenig über die unternehmensinternen beruflichen Karrieren aus. Jede/r könne alles werden, wen er oder sie die entsprechenden Leistungen brächten.

Die branchenspezifischen Tarifverträge für das Kredit- bzw. Versicherungswesen decken nur einen Teil der Beschäftigten ab, sie können deshalb höchstens als Orientierungspunkt für einen Vergleich niedrig qualifizierter Beschäftigter herangezogen werden. Da höher Qualifizierte aber meist außertariflich bezahlt werden, müssen Bruttoeinkommensver-

¹²⁰ Vgl. ebenda, S. 26

¹²¹ Vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Übersicht über das SOEP [http://www.diw.de/de/diw_02.c.222508.de/uebersicht_ueber_das_soep.html]

läufe – ebenso wie etwaige Sonderzahlungen und Beförderungszeiten – empirisch ermittelt werden. Hierzu ergab sich bei keinem Unternehmen bislang die Bereitschaft mitzuwirken¹²².

Im Hinblick auf die öffentlich zugänglichen und die zusätzlich gelieferten Informationen der Unternehmen zur betrieblichen Alterssicherung haben sich allerdings einige für den Vergleich bedeutsame Veränderungen gegenüber der Vergangenheit ergeben. Während gerade diese großen Unternehmen bis vor einigen Jahren „defined pension“-Systeme hatten bzw. bis zu ihrer Privatisierung sogar zur Beamtenversorgung gehörten, sind sie inzwischen alle auf „defined contribution“-Systeme übergegangen oder – wie im Fall der Luftansa – versuchen dies gerade durchzusetzen¹²³. Auffällig ist außerdem, dass alle Unternehmen höhere Beiträge der Arbeitgeber und ein höheres Absicherungsniveau für Einkommen oberhalb der rentenrechtlichen Beitragsbemessungsgrenze gewähren oder gar Sondersysteme für Leitende Angestellte haben. Das deutet daraufhin, dass große Unternehmen die Altersvorsorge auch für Einkommensbezieher oberhalb des gesetzlich definierten Schutzbedürfnisses sicherstellen und diesbezüglich ähnlich wie die Beamtenversorgung angelegt sind.

Die von den Unternehmen offenbarten „Datenlücken“, die in der Tat wohl nicht über Unternehmensinformationen zu schließen sind, weil sich die beruflichen Karrieren viel zu weit von den noch im öffentlichen Dienst vorhandenen Laufbahnvorstellungen entfernt haben, machen es unmöglich, den Vergleich von Beamtenversorgung und Alterssicherungen in vergleichbaren Unternehmen in der Privatwirtschaft für Erwerbseinkommensmodelle unmittelbar durchzuführen. Die Datenlücke bei den Erwerbseinkommensverläufen in der aktiven Phase müssten anderweitig geschlossen werden. Es sind dann keine Unternehmensdaten mehr, sondern Daten für „Kunstbiographien“, die aus dritten Quellen zusammengestellt werden müssen. Es gibt aber immer noch den Zusammenhang zwischen Einkommen und Bildungsabschluss, nur ist er nicht mehr formal organisiert wie in den Laufbahnordnungen des öffentlichen Dienstes. Der Bildungsabschluss beeinflusst außerdem Berufseintritts- und Renten- resp. Pensionseintrittsalter, (Rest-)Lebenserwartung, Gesundheitszustand und vieles mehr. Insoweit sollte es möglich sein, empirisch abgesicherte „Kunstbiographien“ zu erarbeiten. Nur ist der Arbeitsaufwand hierfür deutlich größer als zuvor für die einfacheren Unternehmensvergleiche angenommen werden konnte.

¹²² Was seine Ursache wohl auch darin haben kann, dass die Unternehmen wenig Interesse an zu viel Transparenz im at-Bereich haben.

¹²³ Vgl. die Informationen im Anhang A3

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der Ausgangspunkt der dem Gutachten zugrundeliegenden Hypothese, dass der recht populäre Vergleich von Durchschnittsleistungen der Beamtenversorgung aus vielfältigen Gründen mit den Durchschnittsrenten der Gesetzlichen Rentenversicherung ein nicht tragfähiger Vergleich von „Äpfeln“ und „Birnen“ ist, bei dem – wie die Feststellung, dass beides Kernobst ist – lediglich der Lebensabschnitt des Einkommensbezugs gemeinsam ist, hat sich als Folge der Arbeiten an der vorliegenden Machbarkeitsstudie vertieft. Ziel war nicht, den Vergleich durchzuführen und bereits Bewertungen mitzuliefern, sondern erst einmal die verschiedenen Gestaltungsdimensionen einschl. der steuer- und abgabenrechtlichen Behandlung herauszuarbeiten und dann Möglichkeiten eines Vergleichs kritisch zu beleuchten.

Die Aufgabenstellung wurde in drei Schritten abgearbeitet, indem zunächst die Alterssicherung im beamtenrechtlichen System und die der Privatwirtschaft in ihren rechtlichen, institutionellen und finanziellen Gestaltungsdimensionen sowie der steuer- und abgabenrechtlichen Behandlung einander gegenüber gestellt wurden. Zu den wichtigsten Ergebnissen dieses eher deskriptiv aufarbeitenden Teils der Analyse ist festzuhalten:

- Der Beamtenversorgung als bifunktionalem System der Alterssicherung kann für die Privatwirtschaft zunächst nur die Kombination von gesetzlicher Rente und Betriebsrente gegenübergestellt werden. Durch die Riester-Reform aus dem Jahre 2001, die 2005 mehr oder weniger wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen wurde, sind aber auch die finanziellen Möglichkeiten des kompensatorischen Erwerbs von Rentenansprüchen in der dritten Säule, der privaten Alterssicherung, vergleichsrelevant geworden und müssen in geeigneter Form in den Vergleich eingebaut werden.
- Während in den letzten 20 -25 Jahren bei den Regeln hinsichtlich der abgesicherten Risiken gerade zwischen Gesetzlicher Rente und Beamtenversorgung eine starke Parallelität der Reformen zumindest bei den pensionsenkenden Maßnahmen nicht zuletzt wegen der politischen Anforderung der wirkungsgleichen Übertragung von Rentenreformen auf das beamtenrechtliche System zu erkennen ist, stehen einige andere Maßnahmen, die pensionssteigernd wirken noch aus. Die ergänzende betriebliche Alterssicherung in der Privatwirtschaft hat sich allerdings von den Zusagen bestimmter Versorgungsniveaus, die es früher recht häufig bei großen Unternehmen gab, hin zu sog. „defined contribution“-Systemen entwickelt, die zusammen mit dem Gesetzlichen Rentensystem auf ihre Auswirkungen auf das Gesamtniveau untersucht werden müssten. Einige diesbezügliche Ergebnisse sind von der Untersuchung ASID 2016 zu erwarten, die im Auftrag des BMAS derzeit bei Infratest in Arbeit ist.

- Erhebliche Unterschiede beim Niveau der Aktiveneinkommen und der Alterseinkommen bewirkt zudem das Finanzierungssystem, das bei den Unternehmen durch explizite Beiträge alimentiert wird, die im Fall der Privatwirtschaft in einem Umlagesystem mit Teilhabe an der um die Beitragsentwicklung modifizierte Bruttolohnentwicklung oder in einem Kapitalstockverfahren mit Zinseinnahmen und Abschlägen für die versicherten Risiken organisiert ist. Im Fall der Beamtenversorgung werden die fälligen Leistungen unmittelbar aus den laufenden Haushalten finanziert, wobei die Bezüge der aktiven BeamtInnen schon vor Jahrzehnten um die Höhe fiktiver Arbeitnehmerbeiträge reduziert wurden: Dieser Betrag müsste den Bezügen eigentlich zugeschlagen werden, wenn man das tatsächliche Versorgungsniveau errechnen will oder auch wenn man die Bruttoeinkommen der Privatwirtschaft mit den Beamtenbezügen vergleichen will.
- Konvergenz zeigen die Besteuerungsregeln von Beiträgen zu Alterssicherungen sowie Alterseinkommen, die in der Mehrheit der Systeme seit 2005 und bis 2040 vollständig auf nachgelagerte Besteuerung umgestellt werden. Auch die Entgeltumwandlung steht im Dienst der nachgelagerten Abgabensysteme, indem die Beiträge zu ergänzenden betrieblichen Alterssicherungen bis zu 4% des RV-Bruttoeinkommens auch beitragsfrei gestellt sind, allerdings in der Rentenphase zu erhöhten Belastungen der RentenbezieherInnen geführt hat.

Dass ein Querschnittsvergleich von Renten und Pensionen kaum belastbare Ergebnisse erbringt, stand von vorne herein zu erwarten. Jedoch konnte gezeigt werden, dass der doch erhebliche Unterschied zwischen der Durchschnittsrente von Männern in Westdeutschland von 1.020 Euro je Monat Ende 2014 und dem Durchschnittsruhegehalt für männliche Bundesbeamte in Höhe von 2.980 Euro schon zu über 80% mit einfachen, aber keineswegs vollständigen Plausibilitätsüberlegungen geschlossen werden kann, wenn man die Größenordnung der den beiden Einkommensgrößen zugrundeliegenden Unterschiede bei Durchschnittseinkommen, Bildungsstand, Dauer der renten- bzw. pensionswirksamen Beschäftigungszeiten und vieles mehr berücksichtigt und auch die impliziten Beiträge sachgerecht anrechnet.

Weitergehende methodische Überlegungen über die Anlage von Renten und Pensionen haben ergeben, dass ein fundierter und empirisch belastbarer Vergleich über das gesamte Lebenseinkommen vorgenommen werden muss, da die jeweiligen Alterseinkommen immer auf der Basis von Dauer und Höhe der Aktiveneinkommen erworben werden. Einkommenshöhe und -verläufe sind in öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft höchst unterschiedlich, auch z.B. die Eigenfinanzierungsanteile der Beschäftigten aus dem jeweiligen Bruttoeinkommen. Hinzu kommen Unterschiede hinsichtlich der expliziten und impliziten

„Renditen“ der verschiedenen Systeme. Alles dies kann am Ende nur belastbar miteinander verglichen werden, wenn die unterschiedlichen Einkommensströme, die expliziten und impliziten Beitragsleistungen sowie Versteuerung und Versicherungsbeiträge über ein gesamtes „Modelleben“ einander gegenüber gestellt werden. Dieses Verfahren ist offen für verschiedene Standardtypen, die die nach wie vor unterschiedlichen Erwerbsbiographien von Männern und Frauen und die der großen Laufbahngruppen sowie entsprechende typisierte Erwerbsverläufe in der Privatwirtschaft abbilden.

Da schon der Querschnittsvergleich die deutlichen Unterschiede in der Privatwirtschaft hinsichtlich Verbreitung der betrieblichen Alterssicherung nach Branche und Unternehmensgröße, Dauer und Stetigkeit der Beschäftigungsverhältnisse und Qualifikationsniveau aufgezeigt hatte, ist außerdem deutlich geworden, dass es für Vergleiche des öffentlichen Dienstes mit der Privatwirtschaft dort nur sehr wenige sehr große Unternehmen gibt, die i.d.R. eigene Firmentarifverträge abschließen und auch eigene betriebliche Alterssicherungen haben. Auch hinsichtlich der Tätigkeitsprofile gibt es im Bereich der hoheitlichen Tätigkeitsfelder staatliche „Monopole“ im Bereich der Äußeren und Inneren Sicherheit, die keine Analogien mit Tätigkeiten in der Privatwirtschaft vor allem auch im Hinblick auf Sorgfaltspflichten, Ausbildungsdauer u.a. finden. Für die sog. „allgemeine Verwaltungstätigkeit“ kommen als Vergleichstätigkeiten lediglich große Dienstleistungsunternehmen in Frage. Hier wurden große Banken und Versicherungen als die bestmöglichen Vergleichspartner identifiziert. Zur Identifizierung von Entwicklungstendenzen wurden außerdem die privatisierten Töchter des Bundes Deutsche Bahn, Deutsche Post, Deutsche Telekom und Lufthansa ins Auge gefasst, die nach ihrer Privatisierung dem Wettbewerb ausgesetzt sind.

Enttäuschend fällt allerdings die Datenverfügbarkeit aus. Die angeschriebenen Unternehmen haben, wenn sie denn überhaupt auskunftswillig waren, zwar Informationen über ihre betrieblichen Alterssicherungen gegeben. Sie waren aber nicht in der Lage, Daten zu typisierten Lebenseinkommensverläufen beizusteuern, weil es diese in den Unternehmen zumindest nicht mehr in einer dem öffentlichen Dienst in irgendeiner Weise vergleichbaren Form gibt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten haben Arbeitsverträge im at-Bereich und werden z.T. deutlich höher als nach den Vorgaben der Firmentarifverträge entlohnt. Der Bildungsabschluss ist keine entscheidende Determinante für Karriereverlauf und Erwerbseinkommensbiographie. Diejenigen, die Leistung zeigen, können nach Auskunft der Firmenvertreter unabhängig von ihrem ursprünglichen beruflichen Bildungsabschluss angeblich jedwede Karriere machen.

Keine der vorhandenen Datenbanken mit Einkommensangaben ist überdies in der Lage, die für eine fiktive Längsschnittanalyse in Preisen von 2015 erforderlichen Daten zu gene-

rieren. Entweder fehlen die Zuordnungen zu Wirtschaftsbereichen oder zu Unternehmensgrößen oder beides. Vergleichsdaten für den öffentlichen Dienst, die man für Auswertungen und den Aufbau von Modelllebensläufen mit heranziehen könnte, fehlen z.B. ebenfalls dort, wo Längsschnittdaten verfügbar wären.

So ist das Ergebnis hervorzuheben, dass hier insbesondere die mangelnden Einbeziehungen des öffentlichen Dienstes und im besonderen des Berufsbeamtentums in die Arbeitsmarktstatistiken zumindest so lange einen empirisch belastbaren Vergleich verhindert, wie keine validen Informationen und Analysen über die Einkommen für vergleichbare Tätigkeiten in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst vorhanden sind. Datenlücken für eine umfassendere Analyse der Zielkonformität der vor nunmehr 15 Jahren eingeleiteten Neuorientierung der Alterssicherung im Drei-Säulen-System werden allerdings auch seitens der Deutschen Rentenversicherung¹²⁴ und des Sozialbeirats¹²⁵ kritisch angemerkt. Die Daten sollten sich dann aber nicht nur auf Alterssicherungen mit einer gesetzlichen Rente in der ersten Säule beschränken, sondern auch und gerade auch die anderen Alterssicherungssysteme des gegliederten deutschen Alterssicherungssystems, darunter die Beamtenversorgung, umfassen. Durch solche weitergehende Vergleiche und Untersuchungen können u.a. auch weitergehende sozialpolitische Fragestellungen wie z.B. auch die immer wiederkehrende Diskussion um die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung unter Einbeziehung der BeamtInnen auf eine transparentere Datenbasis stellen und damit aus der ideologischen Debatte herauslösen.

Vergleichende Untersuchungsfragen, darunter auch wie sich Einkommensniveau und Einkommensverläufe im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft entwickeln, könnten allerdings für die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherrn selbst von Interesse sein, zumal sich im demografischen Wandel und durch die globale Wettbewerbssituation in zunehmendem Maße die Arbeitsmärkte in Deutschland insgesamt verändern. Viele der Probleme in den Sozialen Sicherungssystemen und viele der bereits unternommenen Reformen haben nicht nur das Umfeld privatwirtschaftlicher Unternehmen bereits massiv verändert, sondern auch die Rekrutierungsbedingungen für den jungen Nachwuchs für den öffentlichen Dienst modifiziert. Bei spezifischen Mangelqualifikationen wird es auch für öffentliche Arbeitgeber immer schwerer, geeignete KandidatInnen für eine Einstellung zu finden. Selbst die Lebenszeitbeschäftigung beim Staat wird zunehmend in Frage gestellt. Alternde Belegschaften und wachsende Lebenserwartungen verteuern auch den öf-

¹²⁴ Vgl. Reimann (2016), S. 4.

¹²⁵ Vgl. Sozialbeirat, S. 90ff.

fentlichen Dienst innerhalb der vorliegenden Finanzierungsregeln. Die damit einhergehenden Finanzierungsprobleme werden derzeit nur durch die gute Einnahmensituation überdeckt.

Bedauerlicherweise gibt es kaum mehr qualifizierte Forschungen über die „Ökonomie“ des öffentlichen Dienstes, was sich im übrigen auch an den fehlenden Daten zu diesem Bereich in den existierenden Datenbanken festmachen lässt. Es könnte deshalb Sinn machen, zunächst die empirische Wissenslücke über die vergleichende Einkommenssituation zu schließen. An dieser Stelle kann keine Aussage über die methodischen Zugänge dazu getroffen werden. Es sollte aber bei den erkenntnisleitenden Fragestellungen darauf geachtet werden, dass es sich hier nicht um die Frage handelt, ob der öffentliche Dienst zu viel oder zu wenig verdient, sondern insbesondere auch, welche auch besonderen Modernisierungserfordernisse auf die Besoldung im öffentlichen Dienst durch die wachsende Konkurrenzsituation mit privaten Arbeitgebern im demografischen Wandel zukommen.

Dabei sollte außerdem verstärkt der Frage nachgegangen werden, welches denn die auch ökonomischen Stärken des beamtenrechtlichen Systems für die Stabilität der Staatstätigkeit auch im 21. Jahrhundert sind und wie man sie möglicherweise noch besser nutzen kann. Das schiere Übertragen von Lösungen der Privatwirtschaft ist für den Staat nicht immer von Vorteil, wie man z.B. an den Kapitalstockverfahren im Rahmen der betrieblichen Alterssicherung sieht. Durch den Übergang zu den „defined contribution“-Systemen in der Privatwirtschaft werden die Risiken der Niedrigzinsen im Gefolge der Geldpolitik der EZB sowie die Kosten der wachsenden Lebenserwartung auf die Beschäftigten verlagert, die die Unternehmensbilanzen ansonsten mit extremen Kosten im globalen Wettbewerb belasten würden. Für die Beschäftigten heißt dies, dass sie diese Risiken tragen müssen und dass sie allein wegen der Verteuerung ihrer betrieblichen Alterssicherung Anreize zur Verlängerung ihrer Lebensarbeitszeit haben, wenn sie im Alter den vorher zugesagten Lebensstandard halten wollen.

Vor dem Hintergrund dieses Beispiels sollten sich weitergehende Vergleiche bezüglich Einkommen und Alterssicherung eben nicht nur auf das Einebnen von Unterschieden konzentrieren, sondern im Gegenteil den Vergleich als Anlass nehmen, die Zweckhaftigkeit der vorliegenden Regelungen und der vielleicht auch weiter begründeten Unterschiede zur auf Gewinnstreben ausgerichteten Privatwirtschaft auf ihr Fortbestehen und ihre Modernisierungsmöglichkeiten innerhalb des beamtenrechtlichen Systems zu überprüfen.

Literaturverzeichnis

Arens, Tobias (2009): Inter- und intragenerative Umverteilung im deutschen Steuer-Transfer-System, Finanzwissenschaftliche Schriften 118, Bern u.a.

Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst (2014a): Bundeszuschüsse, Bundeszentrale für politische Bildung, 31.01.2014. Internet: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/142745/bundeszuschuesse> (letzter Zugriff: 04.11.15)

Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst (2014b): Versicherungsfremde Leistungen und Steuerfinanzierung, Bundeszentrale für politische Bildung, 31.01.2014. [<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/142746/versicherungsfremde-leistungen>] (letzter Zugriff: 04.11.15)]

Baden, Eberhard (2007): Grundzüge der Beamtenversorgung – Überblick über die Hinterbliebenenversorgung, in: Der Personalrat, Heft 5/2007.

Battis, Ulrich (2002): Beamtenversorgung; in: Cramer; Jörg E.; Förster, Wolfgang; Ruland, Franz (Hrsg.): Handbuch zur Altersversorgung – Gesetzliche, betriebliche und private Vorsorge in Deutschland, Frankfurt/M, S. 117ff.

Battis, Ulrich (2014): Kommentierung zu Art. 33 GG; in: Sachs, Michael: Grundgesetz – Kommentar, 7. Aufl., München.

Berge, Philipp vom; König, Marion; Seth, Stefan (2013): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975 – 2010; Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, FDZ-Daten-report 1/2013 [http://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/DR_1-13.pdf; download 12.3.2016]

Brenke, Karl (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in: DIW Wochenbericht Nr. 5/2015, S. 75-86.

Börsch-Supan, Axel (2007): Über selbststabilisierende Rentensysteme, in: Becker, Ulrich; Kaufmann, Franz-Xaver; Maydell, Bernd von; Schmähl, Winfried; Zacher, Hans F. (Hrsg.): Alterssicherung in Deutschland. Festschrift für Franz Ruland zum 65. Geburtstag, Baden-Baden, S. 159ff.

Buchholz, Sandra (2008): Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs – Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland, Wiesbaden.

Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2014): Besteuerung von Alterseinkünften, Berlin 2014. [http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2014-08-08-Besteuerung_von_Alterseinkuenften.pdf?__blob=publicationFile&v=15] (letzter Zugriff: 29.11.15)].

Bundesministerium des Innern (2005): Dritter Versorgungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2005.

Bundesministerium des Innern (2013): Fünfter Versorgungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2013.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2012), Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2014): Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2014. [<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema->

[Rente/rentenversicherungsbericht-2014-kabinettvorlage.pdf? blob=publication-File&v=1](#) (letzter Zugriff: 04.11.15)]

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme – Bericht der Kommission, Berlin 2003. [<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/c318-nachhaltigkeit-in-der-finanzierung-der-sozialen-sicherungssysteme.pdf;jsessionid=44AA36F9D7456DF6A9D322FB4D097DF9? blob=publicationFile&v=2>] (letzter Zugriff: 04.11.15)]

Bundesregierung (2015): Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage „ Herausforderungen des aktuellen Niedrigzinsumfelds für die betriebliche Altersversorgung und Aufsichtstätigkeit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht“ (BT-Drs. 18/5454 sowie 18/5623, S. 5)

Bundesverfassungsgericht (2002): Urteil des Zweiten Senats vom 06. März 2002 - 2 BvL 17/99 - Rn. (1-241),
http://www.bverfg.de/e/ls20020306_2bvl001799.html

Buttler, Andreas (2015): Einführung in die betriebliche Altersversorgung , 7. Aufl., Karlsruhe,
Corneo, Giacomo; Schröder, Carsten; König, Johannes (2015): Distributional Effects of Subsidizing Retirement Savings Accounts: Evidence from Germany; FU Berlin; Discussion Paper Economics Nr. 2015/18, Berlin.

Deutsche Bundesbank (2008): Bundeszuschüsse zur Finanzierung versicherungsfremder Leistungen, in: Monatsbericht April/2008, S. 60f.

Deutsche Bundesbank (2013): Geschäftsbericht 2012, Frankfurt/M.

Deutsche Rentenversicherung (o.J.): Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung – Datenbeschreibung [https://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/FdzPortal-Web/discontent.do?id=main_fdz_datadesc&chmenu=ispvwNavEntriesByHierarchy13; download 18.4.2016]

Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2008): Die Renten wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit – Grundsätze der gesetzlichen Rentenversicherung, DRV Heft 6/2008.

Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2015b): Indikatoren zu Altersrenten im Zeitablauf 2015. [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6_Wir_ueber_uns/03_fakten_und_zahlen/03_statistiken/02_statistikpublikationen/17_indikatoren_altersrente.pdf? blob=publicationFile&v=12] (letzter Zugriff: 22.10.15)]

Deutsche Rentenversicherung Bund (2015c): Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2015, DRV-Schriften Bd. 22, Berlin.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2015d): Rentenversicherung in Zahlen 2015, Berlin.

Deutscher Bundestag (1951): Entwurf eines Bundesbeamtengesetzes (19. November 1951), BT-Drs. 1/2846, Bonn.

Deutscher Bundestag (2006): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks und der Fraktion der FDP – Drucksache 16/1452 –; BT-Drs. 16/1614 v. 29.5.2006.

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) (2006): Bildung in Deutschland – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, 1. Bildungsbericht, Bielefeld 2006.

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) (2014): Bildung in Deutschland 2014 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, 5. Bildungsbericht, Bielefeld 2014.

Färber, Gisela; Funke, Melanie; Walther, Steffen (2010): Nachhaltige Finanzierung der Beamtenversorgung (nicht veröffentlichter Abschlussbericht), Speyer 2010.

Färber, Gisela; Funke, Melanie; Walther, Steffen (2011): Nachhaltige Finanzierung der Beamtenversorgung – Ökonomische Perspektiven und rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten, Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 37, Berlin 2011.

Fieseler, Jörn: Geht's ans Eingemachte? in: Behördenspiegel März 2016, S. 14

Förster, Wolfgang (2002): Die betriebliche Versorgung; in: Cramer; Jörg E.; Förster, Wolfgang; Ruland, Franz (Hrsg.): Handbuch zur Altersversorgung – Gesetzliche, betriebliche und private Vorsorge in Deutschland, Frankfurt/M, S. 201ff.

Fröhler, Norbert (2015): Der Übergang in die Beamtenversorgung im beschäftigungspolitischen Wandel, Berlin.

Fuchs, Michaela; Rauscher, Cerstin; Weih, Antje (2014): Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß; IAB-Kurzbericht 17/2014, S. 5.

Gärtner, Karla (2002): Differentielle Sterblichkeit – Ergebnisse des Lebenserwartungssurveys, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Vol. 27, S. 185-211.

Grabka, Markus M.; Frick, Joachim R. (2007): Vermögen in Deutschland wesentlich ungleicher verteilt als Einkommen“, in: DIW Wochenbericht Nr. 45/2007, S. 665-672.

Holst, Elke; Seifert, Hartmut (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI Mitteilungen 2/2012, S. 141-149.

Jung, Michael (2002): Berufsständische Versorgung; in: Cramer; Jörg E.; Förster, Wolfgang; Ruland, Franz (Hrsg.): Handbuch zur Altersversorgung – Gesetzliche, betriebliche und private Vorsorge in Deutschland, Frankfurt/M, S. 151 - 170.

Kelle, Nadiya; Simonson, Julia; Romeu Gordo, Laura (2014): Höhere Bildung = höhere Rentenanwartschaften? Eine Analyse von Frauen der Babyboomer-Kohorte in Ost- und Westdeutschland, in: ifo Dresden berichtet, Heft 2/2014, S. 25-32.

Kohaut, Susanne, Schnabel, Claus (2003): Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung; Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Diskussionspapiere Nr. 23, Nürnberg.

Kortmann, Klaus; Heckmann, Jochen (2012): Alterssicherung in Deutschland 2011 – Zusammenfassender Bericht (ASID 2011), Forschungsbericht des BMAS Nr. 431Z, Berlin.

Krause, Peter; Schäfer, Andrea (2005): Verteilung von Vermögen und Einkommen in Deutschland: Große Unterschiede nach Geschlecht und Alter, in: DIW Wochenbericht Nr. 11/2005, S. 199-207.

Lochner, Lance (2011): Nonproduction benefits of education: Crime, health and good citizenship, in: *Erica A. Hanushek; Stephen Machin; Ludger Wößmann* (Hrsg.): Handbook of the Economics of Education, Vol. 3, S. 183-282.

Marx, Günter (2012): Handbuch Entgeltumwandlung, Reutlingen

Mauer, Rainer (2013): Altersvorsorge von abhängig Erwerbstätigen – Bestandsaufnahme, Modellvergleich, Reformvorschläge, Heidelberg.

Mielck, Andreas (2000): Soziale Ungleichheit und Gesundheit, Bern 2000.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2005): Bildung auf einen Blick, Paris 2005.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2009): Pensions at a Glance – Retirement-Income Systems in OECD Countries, Paris 2009.

Preller, Stefan (2014): Nachhaltige Finanzierung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, Speyerer Forschungsberichte 278, Speyer 2014.

Rasner, Anika; Etgeton, Stefan (2014): Rentenübergangspfade: Reformen haben großen Einfluss, in: DIW Wochenbericht 19/2014, S. 431-441.

Reimann, Axel (2016): Zur Notwendigkeit eines erweiterten statistischen Berichtswesens für die Altersvorsorge; in: RV aktuell 1/2016, S. 1 – 7.

Rödl & Partner (2016): Bundesregierung beschließt Änderung bei der Abzinsung von HGB-Pensionsrückstellungen, Internet: [<http://www.roedl.de/themen/bundesregierung-aenderung-abzinsung-hgb-pensionsrueckstellung>, download 21.1.2016].

Rürup, Bert; Körner, Heiko (1984): Finanzwissenschaft, Düsseldorf.

Ruland, Franz (1995): Versicherungsfremde Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, Frankfurt/M.

Ruland, Franz; Rürup, Bert (Hrsg.) (2008): Alterssicherung und Besteuerung, Wiesbaden.

Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (2003): Abschlussbericht der Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen. Berlin.

Schmähl, Winfried (2006): Aufgabenadäquate Finanzierung der Sozialversicherung durch Beiträge und Steuern. Begründungen und Wirkungen eines Abbaus der "Fehlfinanzierung" in Deutschland, Arbeitspapiere des Zentrums für Sozialpolitik/5/2006, Bremen

Schmillen, Achim; Stüber, Heiko (2014): Bildung lohnt sich ein Leben lang; IAB-Kurzberichte 1/14.

Schneider, Hans-Peter (2003): Freie Berufe und Sozialversicherung, Vortrag vom 03. Juni 2003. [http://www.abv.de/download/Vortrag_Schneider.pdf (letzter Zugriff: 02.11.15)]

Sozialbeirat (2013): Gutachten des Sozialbeirates zum Rentenversicherungsbericht 2013, BT-Drs. 18/85 v. 20.11.2013, S. 91ff.

Statistisches Bundesamt (2015a): Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden 2015. [<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeits->

markt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit0010015159004.pdf;jsessionid=6547D086AAC8AC5CFE77E328668BAB9.cae1?_blob=publicationFile (letzter Zugriff: 14.11.15)]

Statistisches Bundesamt (2015b): Tariffinformationen zum Bankgewerbe, Wiesbaden 2015. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TariffinformationenBankgewerbePDF_0160010.pdf?_blob=publicationFile] (letzter Zugriff: 14.11.15)]

Statistisches Bundesamt (2015c): Tariffinformationen zum Versicherungsgewerbe, Wiesbaden 2015. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/TariffinformationenVersicherungPDF_0160005.pdf?_blob=publicationFile] (letzter Zugriff: 14.11.15)]

Statistisches Bundesamt (2015d): Personal des öffentlichen Dienstes 2014. Fachserie 14 Reihe 6, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2015e): Fachserie 1 Reihe 4.1.1 Mikrozensus 2014, Wiesbaden.

Trischler, Falko (2012): Auswirkungen diskontinuierlicher Erwerbsbiographien auf die Rentenanwartschaften, in: WSI Mitteilungen 4/2012, S. 253-261.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2010): Projekt „Gute Erwerbsbiographien - Arbeitspapier 1: Erwerbsverläufe im Wandel, Stadtbergen 2010. Internet: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-1.pdf . (letzter Zugriff: 15.11.2015)

Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2012): Projekt „Gute Erwerbsbiographien - Arbeitspapier 6: Was sind „gute“ Erwerbsbiographien? – Risikofaktoren und –gruppen für geringe Renten und Alterseinkünfte, Stadtbergen 2012. Internet: www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-12.pdf . (letzter Zugriff: 03.12.2015)

Viebrok, Holger (2015): Die Finanzentwicklung der allgemeinen Rentenversicherung im Jahr 2015 und die weitere Entwicklung im Mittelfristzeitraum, in: RVaktuell, Heft 8/2015, S. 174-179.

Walther, Steffen (2014): Reformen der Beamtenversorgung aus ökonomischer Perspektive, Speyerer Forschungsberichte 277, Speyer 2014.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit – Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 9/2011.

Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2013): Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit; IAB-Kurzbericht 4/2013, Nürnberg.

Wößmann, Ludger (2015): Volkswirtschaftliche Bedeutung von Bildung, Bundeszentrale für politische Bildung, 2015. [<http://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/zukunft-bildung/209149/volkswirtschaft?p=all>] (letzter Zugriff: 20.11.2015)]

Tabelle A1: Bruttostundenverdienste in ausgewählten Branchen im Jahr 2014

Ge- schlecht	Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer											
	Insgesamt		Leistungsgruppe 1		Leistungsgruppe 2		Leistungsgruppe 3		Leistungsgruppe 4		Leistungsgruppe 5	
	Perso- nen ¹⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
B-S Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich												
Insgesamt	100,0	23,78	12,0	44,23	24,0	28,09	44,0	19,41	14,0	15,84	6,0	13,08
Männer	70,1	25,23	14,0	46,74	24,0	29,54	42,0	20,18	14,0	16,42	6,0	13,37
Frauen	29,9	20,34	9,0	35,27	25,0	24,77	47,0	17,79	12,0	14,13	7,0	12,58
B-F Produzierendes Gewerbe												
Insgesamt	36,6	25,62	12,0	48,21	20,0	30,44	45,0	21,56	17,0	18,78	7,0	15,86
Männer	83,7	26,39	12,0	48,89	21,0	30,77	46,0	21,88	16,0	19,37	5,0	16,56
Frauen	16,3	21,63	8,0	42,89	17,0	28,40	40,0	19,64	19,0	16,13	16,0	14,76
C20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen												
Insgesamt	1,6	32,06	18,0	55,01	19,0	34,67	45,0	27,26	13,0	20,43	5,0	14,46
Männer	79,9	33,29	18,0	56,43	19,0	35,33	45,0	28,07	14,0	21,03	3,0	15,53
Frauen	20,1	27,13	16,0	48,28	19,0	32,00	43,0	23,79	10,0	17,22	12,0	(13,33)
C28 Maschinenbau												
Insgesamt	5,2	28,94	14,0	48,88	24,0	32,31	46,0	23,66	12,0	21,69	5,0	(19,82)
Männer	87,1	29,54	15,0	49,42	24,0	32,62	47,0	23,85	11,0	22,05	3,0	21,16
Frauen	12,9	24,81	9,0	42,96	21,0	29,87	43,0	22,26	14,0	19,73	13,0	(17,54)
C291 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenmotoren												
Insgesamt	2,2	38,18	14,0	58,99	24,0	41,55	41,0	32,65	20,0	29,58	0,0	23,88
Männer	90,0	38,41	14,0	59,60	24,0	41,85	42,0	32,77	20,0	29,76	0,0	24,47
Frauen	10,0	36,15	14,0	53,54	27,0	39,14	38,0	31,49	20,0	27,95	1,0	22,69
F Baugewerbe												
Insgesamt	5,3	19,36	8,0	37,89	18,0	23,14	60,0	16,95	12,0	15,21	2,0	12,82
Männer	93,5	19,39	7,0	38,27	17,0	23,24	60,0	17,01	13,0	15,28	2,0	12,96
Frauen	6,5	18,95	10,0	(33,77)	22,0	21,98	61,0	16,14	5,0	12,36	2,0	(10,45)
G-S Dienstleistungsbereich												
Insgesamt	63,4	22,74	13,0	42,23	27,0	27,09	43,0	18,15	12,0	13,50	6,0	11,26
Männer	62,2	24,36	15,0	45,42	27,0	28,83	39,0	18,69	13,0	13,64	6,0	11,41
Frauen	37,8	20,03	9,0	33,66	27,0	24,20	49,0	17,43	10,0	13,18	5,0	10,98
H51 Luftfahrt												
Insgesamt	0,2	33,70	28,0	61,16	16,0	30,98	38,0	21,11	14,0	19,08	3,0	17,29
Männer	58,9	41,72	42,0	63,79	19,0	32,44	27,0	23,73	10,0	20,09	2,0	21,93
Frauen	41,1	22,18	9,0	43,44	13,0	28,05	55,0	19,29	18,0	18,26	4,0	13,56
J Information und Kommunikation												
Insgesamt	3,5	31,74	16,0	50,55	42,0	32,70	37,0	24,05	3,0	(16,27)	1,0	13,60
Männer	74,8	33,80	18,0	52,20	45,0	33,75	34,0	25,29	2,0	18,44	0,0	13,55
Frauen	25,2	25,52	10,0	41,62	36,0	28,81	46,0	21,25	6,0	(13,90)	1,0	13,66

Ge- schlecht	Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer											
	Insgesamt		Leistungsgruppe 1		Leistungsgruppe 2		Leistungsgruppe 3		Leistungsgruppe 4		Leistungsgruppe 5	
	Perso- nen ¹⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst	Perso- nen ²⁾	Brutto- stunden- verdienst
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen												
Insgesamt	3,9	34,39	14,0	61,43	48,0	35,85	36,0	23,49	3,0	18,20	0,0	16,27
Männer	59,8	39,09	18,0	64,71	54,0	37,86	26,0	24,98	2,0	17,96	0,0	16,89
Frauen	40,2	27,37	6,0	46,97	39,0	31,76	50,0	22,33	4,0	18,35	1,0	15,86
K64 Erbringung von Finanzdienstleistungen												
Insgesamt	2,6	34,41	16,0	60,52	49,0	35,03	32,0	21,98	3,0	17,68	0,0	16,77
Männer	60,5	39,30	21,0	63,70	54,0	37,09	22,0	23,15	2,0	17,44	0,0	17,42
Frauen	39,5	26,90	7,0	46,52	41,0	30,89	46,0	21,12	4,0	17,83	0,0	16,38
K65 Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)												
Insgesamt	1,0	33,13	8,0	56,87	45,0	37,04	44,0	25,71	2,0	20,70	0,0	16,83
Männer	57,7	36,46	11,0	58,83	53,0	38,67	34,0	26,57	1,0	20,86	0,0	17,73
Frauen	42,3	28,57	3,0	47,53	35,0	33,70	58,0	25,00	4,0	20,63	1,0	16,15
M69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung												
Insgesamt	1,1	25,97	14,0	58,35	25,0	28,76	56,0	17,77	5,0	16,29	0,0	11,97
Männer	37,5	36,00	26,0	64,86	34,0	32,75	35,0	20,20	4,0	(17,56)	0,0	12,68
Frauen	62,5	19,81	6,0	40,60	20,0	24,60	69,0	17,01	5,0	15,60	0,0	(11,38)
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung												
Insgesamt	9,2	21,02	9,0	33,55	37,0	23,53	45,0	17,71	7,0	14,47	2,0	12,01
Männer	68,2	21,48	10,0	34,25	37,0	24,05	42,0	17,94	8,0	14,57	2,0	11,88
Frauen	31,8	20,01	7,0	31,45	37,0	22,40	50,0	17,29	4,0	14,05	1,0	12,48
O841 Öffentliche Verwaltung												
Insgesamt	4,1	21,80	11,0	33,62	42,0	23,63	41,0	17,83	6,0	15,67	1,0	12,57
Männer	64,2	22,64	13,0	34,33	41,0	24,41	38,0	18,29	7,0	16,13	1,0	12,85
Frauen	35,8	20,28	8,0	31,49	43,0	22,28	45,0	17,14	3,0	13,93	1,0	12,08
O842 Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Rechtspflege, öffentliche Sicherheit und Ordnung												
Insgesamt	4,0	19,49	8,0	32,34	28,0	22,83	52,0	17,32	9,0	13,54	3,0	11,63
Männer	78,1	19,79	8,0	33,04	30,0	23,12	49,0	17,56	10,0	13,53	4,0	11,58
Frauen	21,9	18,37	8,0	30,00	20,0	21,23	63,0	16,64	7,0	13,58	2,0	11,99
O843 Sozialversicherung												
Insgesamt	1,1	23,64	9,0	36,83	53,0	24,59	34,0	19,31	3,0	16,34	1,0	14,44
Männer	47,7	25,66	14,0	37,69	59,0	25,57	23,0	19,83	3,0	16,93	0,0	14,54
Frauen	52,3	21,77	5,0	34,71	47,0	23,43	43,0	19,06	3,0	15,86	1,0	14,40
P Erziehung und Unterricht												
Insgesamt	4,4	24,58	40,0	28,97	41,0	23,60	16,0	17,76	2,0	15,19	1,0	10,03
Männer	47,3	26,39	54,0	29,91	32,0	24,43	12,0	17,91	2,0	15,26	1,0	8,99
Frauen	52,7	22,95	28,0	27,32	49,0	23,12	20,0	17,68	2,0	15,14	1,0	10,61
PRODG2 Investitionsgüterproduzenten												
Insgesamt	12,6	30,08	14,0	50,37	23,0	33,78	44,0	24,70	14,0	22,89	5,0	18,86
Männer	86,3	30,82	15,0	50,84	24,0	34,10	44,0	25,00	13,0	23,61	3,0	19,95
Frauen	13,7	25,38	9,0	45,62	20,0	31,38	40,0	22,59	18,0	19,39	13,0	17,04
M+E Metall- und Elektroindustrie												
Insgesamt	18,9	28,51	13,0	49,79	22,0	32,73	42,0	23,77	16,0	21,00	7,0	17,87
Männer	84,6	29,40	14,0	50,31	22,0	33,07	43,0	24,07	15,0	21,77	5,0	18,73
Frauen	15,4	23,55	8,0	44,72	18,0	30,36	36,0	21,82	21,0	17,87	17,0	16,60

¹⁾ Anteil an den jeweils übergeordneten Zusammenfassungen.

²⁾ Anteil an der vergleichbaren Gesamtzahl der Personen.

Tabelle A2: Tarifgruppen und Arbeitstätigkeiten im Bankensektor:

(Quelle: http://www.bankmensch.de/modules.php?op=modload&name=PaqEd&file=index&toic_id=0&page_id=14)

Tarifgruppe "1":	Tätigkeiten ohne Vorkenntnisse Küchenhilfen Reinigungspersonal
Tarifgruppe "2":	Tätigkeiten mit kurzer Einarbeitungszeit einfache Aufgaben in Zahlungsverkehr Belegaufbereitung Sortierarbeiten Wächter / Pförtner
Tarifgruppe "3":	Tätigkeiten mit Zweckausbildung oder längerer Einarbeitung Geldzähler Telefonisten Hausmeister Fahrer Beiköche
Tarifgruppe "4":	abgeschlossene Berufsausbildung Kontoführer Schalterangestellte (Servicepersonal) Kassierer (kleine Kassen) Arbeitnehmer in Kredit-, WP- oder Stabsabteilungen
Tarifgruppe "5":	Berufsausbildung + Zusatzkenntnisse im jeweiligen Sachgebiet Kontoführer mit schwierigeren Arbeiten Schalterangestellte mit beratender Tätigkeit Kassierer Sachbearbeiter in Kredit-, WP- oder Stabsabteilungen
Tarifgruppe "6":	Vertiefte gründliche Kenntnisse + begrenzt eigene Entscheidungen Kontoführer / Schalterangestellter mit abschließender Beratung Kassierer mit erhöhten Anforderungen Gruppenleiter Zahlungsverkehr Sachbearbeiter in Kredit-, WP- oder Stabsabteilungen
Tarifgruppe "7":	Umfassende Kenntnisse + überwiegend eigene Entscheidungen Kundenberater Kassierer mit besonderen Anforderungen Gruppenleiter Zahlungsverkehr Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in Kredit-, WP- oder Stabsabteilungen Hauptamtlicher Ausbilder
Tarifgruppe "8":	Besondere Anforderungen an das Fachkönnen + erhöhte Verantwortung Kundenberater mit erhöhten Anforderungen Leiter kleinerer Geschäftsstellen Hauptkassierer Sachbearbeiter mit besonderen Aufgaben in Kredit-, WP- oder Stabsabteilungen Revisoren Programmierer
Tarifgruppe "9":	Tätigkeiten mit höherer Schwierigkeit oder Verantwortung als Tarifgruppe 8 Kundenberater mit besonderen Aufgaben Geschäfts-/Zweigstellenleiter Schichtleiter mit besonderen Anforderungen

Anhang A3: Informationen zu den betrieblichen Alterssicherungen der angefragten Unternehmen

Deutsche Bahn¹²⁶:

Zum Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung zahlt die Deutsche Bahn in fast allen Gesellschaften zusätzlich zum Monatseinkommen ihren Mitarbeitern 1% (2% ab 01.06.2014) des Bruttoentgeltes (inkl. verschiedener Zulagen) sowie ggf. noch einen zusätzlichen Bonus von 10% in den DEVK-Pensionsfonds.

Darüber hinaus wird der Aufbau einer eigenen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung gefördert. Zahlt der Mitarbeiter mindestens 30 Euro seines Bruttoentgelts durch Entgeltumwandlung in den Pensionsfonds ein, fördert dies der DB-Konzern mit einem Bonus in Höhe von 10% auf den eingezahlten Beitrag sowie einem zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 20 Euro.

Daneben erhalten tarifvertraglich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielen Gesellschaften eine weitere arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Die Höhe ist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem persönlichen Einkommen. Grundlage ist der Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV). Die Zusatzversorgung stellt eine Direktzusage des Arbeitgebers dar und wird ausschließlich aus Mitteln des Arbeitgebers finanziert. Der Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer, die in der Renten-Zusatzversicherung bei der Knappschaft-Bahn-See versichert sind, für Auszubildende und befristet Beschäftigte und Beamte.¹²⁷ Die Anspruchsvoraussetzung ist die Erfüllung einer zehnjährigen Wartezeit. Die monatliche Versorgungsleistung berechnet sich nach der Anzahl Beschäftigungsmonate multipliziert mit einem Sockelbetrag multipliziert mit dem persönlichen Einkommensfaktor dividiert durch 12. Der persönliche Einkommensfaktor ergibt sich aus dem Verhältnis des persönlichen Urlaubsgelds im Jahr des Ausscheidens und den zwei Jahren zuvor zum durchschnittlichen Urlaubsgeld aller Arbeitnehmer in den jeweiligen Jahren, dividiert durch drei. Einen Wert von eins ergibt sich, wenn das persönliche Urlaubsgeld dem Durchschnitt aller Arbeitnehmer entsprochen hat.

¹²⁶ Die nachfolgenden Angaben basieren auf einer im Internet zugänglichen Broschüre für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vgl. o.V.: Wir haben viel zu bieten. Für Sie und Ihre Familien. Sozial- und Nebenleistungen für DB-Mitarbeiter. [https://karriere.deutschebahn.com/file/karriere-de-de/3042828/qyJszlXuFlzWnY78rGDaeTD_cB0/4051234/data/broschuere-sozialleistungen.pdf; Stand: 06.11.2015]

¹²⁷ http://transnet-goettingen.de/Archiv/TRANSPARENT_08_09_Sozialpolitik.pdf.

Deutsche Telekom¹²⁸:

Die meisten Telekomunternehmen gewähren eine betriebliche Altersversorgung. Bei der Telekom noch aktive Beamte sind in der Regel ohne betriebliche Alterssicherung im Konzern. Angestellte, die vor dem 01.01.1997 bei der Deutschen Telekom arbeiteten, haben eine Versorgungszusage über die Versorgungsanstalt Deutsche Bundespost (VAP) erhalten. Es sind dort keine Neueintritte möglich.

Die betriebliche Altersversorgung bei der Telekom basiert auf einem Firmentarifvertrag, einer Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Beschäftigten (KBV bav AT) sowie einzelvertraglichen Zusagen mit dynamischem Verweis auf die KBV bav AT. Es handelt sich bei der betrieblichen Altersversorgung um eine Direktzusage auf der Basis einer beitragsorientierten Leistungszusage.

Die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung erfolgt durch den sogenannten Kapitalkontenplan. In der *Erwerbsphase* werden Beiträge in Relation zum Bruttoeinkommen in Höhe von 2,5% des vertraglich vereinbarten Jahreszielgehalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung und 5,5% des vertraglich vereinbarten Zielgehalts oberhalb dieser Grenze geleistet. Die jährlich zum 30.09. eines Kalenderjahres ermittelten Beiträge werden in Abhängigkeit vom Lebensalter und dem (kollektivrechtlich) vereinbarten Richtzins mit einem entsprechenden Altersfaktor multipliziert (ergibt die Versicherungssumme), der hochgerechnet auf das Alter 60 eine Verzinsung von 3,75% annimmt. An der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung nehmen keine Arbeitnehmer mit Beamtenstatus teil. Die Verwaltungskosten des Arbeitgebers werden nicht von den Arbeitnehmern eingefordert.

Leitende Angestellte und außertarifliche Arbeitnehmer können am Telekompensationsfonds (TPF) sowie am Deferred Compensation Modell im Rahmen einer Entgeltumwandlung teilnehmen. Im Deferred Compensation Modell erfolgt eine Bruttoentgeltumwandlung über den Durchführungsweg einer Direktzusage. Tarifbeschäftigte können ihre Entgeltumwandlung ausschließlich über den Telekompensationsfonds durchführen. Eine freiwillige Höherversicherung ist nur über die Entgeltumwandlung möglich. Das Deferred Compensation Modell entspricht der Systematik der betrieblichen Altersversorgung, speist sich allerdings ausschließlich mit arbeitnehmerfinanzierten Entgeltbestandteilen. Es besteht eine Entgeltumwandlungsmöglichkeit von bis zu 2.500 Euro monatlich sowie für variable Gehaltsbestandteile. Für die Beiträge gelten die gleichen Regeln wie für den Kapitalkontenplan oben ausgeführt. Beurlaubte Beamte können an den Entgeltumwandlungsmöglichkeiten teilnehmen.

¹²⁸ Weitere Angaben unter (<https://www.telekom.com/konzern/mitarbeiter/ehemalige-beamte/92642>)

Innerhalb des Telekomkonzerns gelten kollektivrechtliche Regelungen. Eine Prüfung der Unverfallbarkeit der (arbeitgeberfinanzierten) Ansprüche erfolgt erst bei einem Wechsel aus der Telekom heraus. Sofern unverfallbar werden bei einem Wechsel aus dem Konzern hinaus die Versorgungsguthaben aus der betrieblichen Altersversorgung (Kapitalkontenplan) und dem Deferred Compensation Modell nicht auf Nachfolgearbeitgeber übertragen sondern ruhend gestellt.

Im Rahmen der Entgeltumwandlung können Beschäftigten Beiträge zum Telekompensationsfonds leisten. Zum Stichtag 31.10.2015 nahmen 24.360 Beschäftigte mit laufender Entgeltumwandlung teil. Der Beitrag beträgt mindestens 20 Euro im Monat, höchstens jedoch 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beiträge werden in verschiedenen, vorwiegend öffentlich nicht zugänglichen Spezialfonds sowie in einem speziellen Kapitalanlageprodukt angelegt. Ab einem Alter des Beschäftigten von 55 Jahren besteht auf Antrag die Möglichkeit zur Umschichtung des Altersvorsorgevermögens in eine Rentenversicherung. Diese Umschichtung erfolgt ab einem Alter von 60 Jahren automatisch wenn der Beschäftigte nicht widerspricht. Nach Berücksichtigung der Management-Gebühr hat der Telekom-Pensionsfonds seit Auflegung 2002 eine Rendite von 3,95% erwirtschaftet. Ein Teilnehmer erwirbt ab einem Alter von 60 Anspruch auf Altersleistungen (für Zusagen ab 01.01.2002 ab 62 Jahren). Es gibt keine Wartezeiten. Versicherte Risiken sind Alter, Erwerbsminderung/-unfähigkeit und Hinterbliebene. Die Rentenleistungen aus der Entgeltumwandlung bestehen wahlweise in einem Einmalkapital und einen Auszahlungsplan. Zu Beginn der Auszahlungsphase können 30% des Vorsorgevermögens als Einmalkapital, der Rest als lebenslange Rentenleistung (wahlweise mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung) ausgezahlt werden. Die Beschäftigten, die an der Entgeltumwandlung über den Telekom-Pensionsfonds teilnehmen, erhalten einmal im Jahr eine Depotmitteilung, die das vorhandene Depotvermögen ausweist.

Die *Rentenphase* bzw. Auszahlungsphase beginnt mit dem Eintritt des Versorgungsfalles wie Alter (Altersleistung oder vorzeitige Altersleistung: Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung), Invalidität (im Sinne einer vollen Erwerbsminderung aus GRV) und Tod. Es gibt keine Wartezeiten. Versicherte Risiken sind Alter, Erwerbsminderung und Hinterbliebene. Die Rentenleistung erfolgt als Einmalkapital. Eine Verrentung des Kapitals erfolgt erst ab einem Kapital von 200.000 Euro. Rentenanpassungen gibt es nur wenn tatsächlich eine monatliche Rentenleistung erfolgt. Eine Rente aus der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung wird mit jährlich 3% dynamisiert. Eine Rente aus der arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung nach dem Deferred Compensation Modell wird gemäß der diesbezüglichen Konzernbetriebsvereinbarung (KBV DC AT) mit jährlich 1% dynamisiert.

Informationen über die Höhe der bereits erworbenen betrieblichen Renten erhalten die Beschäftigten einmal jährlich.

Deutsche Post:

Die betriebliche Alterssicherung bei der Deutschen Post basiert auf Firmentarifverträgen. Sie erfolgt auf Basis der Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse, zwei Pensionsfonds (ein unternehmensinterner Rentnerpensionsfonds und ein externer Pensionsfonds für die Entgeltumwandlung), Pensionskasse und Direktversicherung. Die Alterssicherungssysteme lassen sich den Typen "defined benefit" und "defined contribution" zuordnen.

In der *Erwerbsphase* gibt es den voll arbeitgeberfinanzierten "Europlan". Es werden keine Beiträge geleistet, sondern es erfolgt eine Leistungszusage. Die Höhe der Leistungszusage richtet sich nach einem Eurobetrag im Leistungsfall multipliziert mit den anrechenbaren Beschäftigungsjahren. Zusätzlich werden Besitzstände berücksichtigt. Die Entgeltumwandlung über arbeitnehmerfinanzierte Beiträge in einen Pensionsfonds kann ebenfalls genutzt werden. Es wird hierzu kein Arbeitgeberzuschuss geleistet. Es lassen sich nach Angaben der Post nahezu alle Entgeltbestandteile umwandeln. Die Portabilitätsbedingungen richten sich nach den Regelungen des BetrAVG.

Eine Wartezeit von fünf Jahren bildet die Voraussetzung für die Rente. Die betriebliche Alterssicherung sieht alle Leistungs- bzw. Versorgungsfälle wie die gesetzlichen Rentenversicherung vor sowie einen zusätzlich einen postspezifischen Leistungsfall. In der Rentenphase wird nur eine Rente geleistet. Es ist tarifvertraglich und satzungsrechtlich eine Rentenanpassung von einem 1% vereinbart.

Für die Finanzierung werden ein Rückstellungszinssatz nach IAS zum 31.12.2015 von 2,75% und Verwaltungskosten (Service Cost) von 3,0% angenommen. Die Pensionssicherung erfolgt über PSV-Beiträge (Beitragssatz 2015 = 2,4 Promille). Der unternehmenseigene Pensionsfonds ist voll ausfinanziert.

Deutsche Lufthansa AG:

Die Angaben der Deutschen Lufthansa AG beziehen auf die zum 31.12.2013 gekündigte betriebliche Altersversorgung für Tarifmitarbeiter im Inland. Diese betriebliche Altersversorgung ist jedoch aufgrund der Nachwirkung der Tarifverträge nach wie vor gültig, da bisher mit den Gewerkschaften noch kein neuer Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung verhandelt werden konnte (Stand: Ende 2015). Mit der Gewerkschaft ver.di wurde am 28.11.2015 allerdings eine Tarifvereinbarung für die betriebliche Altersversorgung geschlossen, die nun weiter ausgestaltet werden soll. Die Lufthansa strebt für die Zukunft ein System der betrieblichen Altersversorgung an, das auf einer Beitragszusage basiert. Die Regelungen für die Altersversorgung gelten auch für außertariflich angestellte Mitarbeiter unterhalb der Leitungsebenen.

Das derzeitige System der betrieblichen Altersversorgung basiert auf einem Firmentarifvertrag. Es handelt sich um eine Direktzusage, die als "defined benefit"-System gestaltet ist. Die Altersversorgung soll auf ein "defined contribution"-System umgestellt werden.

In der Erwerbsphase erwerben die Mitarbeiter in Abhängigkeit von Lebensalter und versorgungsfähigem Einkommen sogenannte Rentenbausteine. Zu dem versorgungsfähigen Einkommen zählen keine Unternehmensergebnis- oder leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile. Der Erwerb der Rentenbausteine richtet sich nach einer im Jahr 1994 eingeführten Rentenwerttabelle, bei deren Berechnung eine jährliche Verzinsung von 6-7% unterstellt ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2014 eingestellt wurden, erwerben je 1.000 Euro rentenfähigem Jahreseinkommen einen von ihrem Alter abhängigen Anspruch auf eine Jahresrente. Nach der Rentenwerttabelle erhält ein 30-jähriger Mitarbeiter je 1.000 Euro Jahreseinkommen bei Renteneintritt eine Jahresrente von 15,51 Euro, ein 50-jähriger Mitarbeiter eine Jahresrente von 4,97 Euro je 1.000 Euro versorgungsfähigem Jahreseinkommen. Die betriebliche Altersversorgung wird vollständig vom Arbeitgeber finanziert. Für die Beschäftigten entstehen keine Abschluss- oder Verwaltungskosten. Eine freiwillige Höherversicherung der betrieblichen Altersversorgung ist derzeit nicht möglich. Gleiches gilt für die Nutzung der Entgeltumwandlung im Rahmen des Systems. Eine Höherversicherung oder eine Entgeltumwandlung werden aber durch versicherungsförmige Zusatzlösungen z.B. durch eine Pensionskasse ermöglicht. Bei Austritt aus dem Unternehmen werden die unverfallbaren Anwartschaften des Beschäftigten festgeschrieben und ab dem später erfolgenden Leistungseintritt gewährt. Je nach Höhe der Anwartschaft ist auch eine einmalige Abfindung zum Zeitpunkt des Konzernaustritts möglich. Allen Mitarbeitern wird jährlich eine Bescheinigung über die Höhe der erworbenen betrieblichen Altersversorgung ausgestellt. Darüber ist für die Beschäftigten der Stand ihrer/seiner-bAV-Anwartschaft im Intranet abrufbar.

Als Leistungsvoraussetzungen für die Rentenphase gelten der Eintritt des Versorgungsfalles, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft und die Erfüllung einer 60-monatigen Wartezeit. Bei einem Arbeitsunfall entsteht der Anspruch auf eine betriebliche Erwerbsminderung oder Hinterbliebenenrente auch ohne Erfüllung der Wartezeit. Für die Erfüllung der Wartezeit zählen die Monate mit rentenfähigem Einkommen mit, die der Beschäftigte in der Gesellschaft verbracht hat. Auf die Wartezeit werden Zeiten ohne rentenfähiges Einkommen wie Elternzeit, Grundwehrdienst und ziviler Ersatzdienst, befristete Erwerbsminderung und Arbeitsunfähigkeit angerechnet. Sind die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, können eine betriebliche Altersrente, eine vorgezogene betriebliche Altersrente, eine betriebliche Erwerbsminderungsrente sowie eine betriebliche Witwen-, Witwer und Waisenrente gewährt werden. Eine Auszahlung erfolgt frühestens ab dem Alter von 63 (spätestens

65) in Form einer lebenslangen Rentenzahlung. Eine (einmalige) Kapitalauszahlung oder Ratenauszahlung ist nicht vorgesehen. Bei einem früheren Ausscheiden wird eine Übergangsvorsorge bzw. Lohn-/Entgeltersatzleistungen gewährt. Derzeit liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter im Kabinenbereich bei 56 Jahren und im Cockpitbereich bei 59 Jahren. Die Renten werden jährlich um 1% angepasst. Die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt aus Rückstellungen und Innenfinanzierung. Ein Teil der Verpflichtung wird über einen externen Fonds ausfinanziert.

Allianz Versicherungen¹²⁹:

Bei der Allianz wird die Versorgung neben eines fixen monatlichen Grundgehalts und einer an leistungs- und erfolgsorientierten Faktoren orientierten variablen Vergütungskomponente als Teil des Vergütungssystems gesehen. Mitarbeiter in nicht leitender Position erhalten eine von der Erfüllung der Geschäftsziele abhängige Erfolgsbeteiligung. Angestellte in leitender Funktion und ausgewählte Spezialisten können einen Jahresbonus erhalten, der von der Erfüllung der Geschäftsziele sowie vom Erreichen individueller Ziele abhängig ist.

Die Altersvorsorge besteht aus den Elementen *Allianz Versorgung, Zusatzversorgung* und *Pensionszusage durch Entgeltumwandlung*.

1. Allianz Versorgung

Zur Allianzversorgung zählen die Allianz Versorgungskasse (AVK) und der Allianz Pensionsverein (APV). Bei der AVK, einer rechtlich selbständigen Pensionskasse, sind alle MitarbeiterInnen Pflichtmitglieder. Der Beitrag beträgt 3% eines Monateinkommens (bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung). Zusätzlich gibt es Leistungen aus dem Allianz Pensionsverein: "Mit der Leistung aus dem Allianz Pensionsverein, einer rückgedeckten Unterstützungskasse, erhöht die Allianz diese eigenfinanzierte Leistung, so dass Sie bei Eintritt in den Ruhestand mit einer deutlichen Aufstockung Ihrer gesetzlichen Rente rechnen können." (100%)

2. Zusatzversorgung

"Um einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, ist Vorsorge in jedem Bezügebereich erforderlich". Mit dem beitragsorientierter Pensionsvertrag (BPV) wird die betriebliche Altersvorsorge aus AVK und APV für Bezüge oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Deutschen Rentenversicherung ergänzt. BPV ist eine freiwillige, rein arbeitgeberfinanzierte Leistung der Allianz.

¹²⁹ Die Angaben stammen von einer Webseite, auf die auch die Allianz in ihrer Antwort verwiesen hat. Quelle: https://perspektiven.allianz.de/arbeitgeber/was_wir_bieten/verguetung/index.html?mode=print

3. Pensionszusage durch Entgeltumwandlung (PZE)

"Die PZE basiert auf dem Prinzip, Teile Ihres Bruttogehalts umzuwandeln und dafür von der Allianz eine wertgleiche Pensionszusage mit sofortiger Unverfallbarkeit zu erhalten. Durch die Umwandlung aus dem Brutto entfällt der Abzug von Steuern und ggf. von Sozialversicherungsbeiträgen. Das macht die PZE doppelt attraktiv. Sie profitieren zum einen vom höheren Wertzuwachs aus den ersparten Abgaben, zum anderen von der in der Regel geringeren Steuerbelastung im Ruhestand. Die Allianz bietet PZE in zwei Varianten an".

Deutsche Bank:

Es werden verschiedene Modelle für die betriebliche Altersversorgung angeboten: eine Grundsicherung in Form einer beitragsorientierten Direktzusage und eine ergänzende Versorgung durch die Versorgungskasse des Bankgewerbes.

Diese Grundsicherung wird für alle Mitarbeiterinnen der Deutschen Bank durchgeführt. Alle Mitarbeiter haben eine Direktzusage (für Neueintritte seit 2005: ist dies ein fondsakkessorischer Beitragsplan (BP05), vorher Kapitalkontenplan) und eine Unterstützungskassenzusage über den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. Die Zusagen auf betriebliche Altersversorgung basieren auf mit den Arbeitnehmervertretern geschlossenen Betriebsvereinbarungen bzw. Richtlinien für die leitenden Angestellten.

Dem Prinzip handelt es sich um defined contribution Pläne, die BP 05-Zusage wird aber aufgrund der in der Zusage enthaltenen Beitragsgarantie nach internationalen Rechnungslegungsstandards als „defined benefit plan“ gesehen. Die Unterstützungskassenzusage beim BVV wird im Jahresabschluss als defined contribution für einen multi employer plan behandelt.

Während der *Erwerbsphase* werden Beiträge in Relation zum Bruttoeinkommen, in Verbindung mit Boni geleistet. Alle leistungsorientierten Vergütungsbestandteile (also Grundgehalt, Boni, tarifliche Sonderzahlungen) zählen zu den versorgungsfähigen Bezügen. Im BP 05 dotiert die Bank diese versorgungsfähigen Bezüge mit einem Beitrag von 0,75% über alles sowie zusätzlich 6% für Bezügeanteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung. Für den BVV gilt die Zuwendungsbemessungsgrenze von derzeit 60.000 Euro p.a. Für versorgungsfähige Bezüge bis zu dieser Höhe teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge von 3,5% / 4% / 4,4 % je zur Hälfte – der Mitarbeiter kann in diesem Rahmen freiwillig einen höheren Beitragssatz als den Mindestsatz von 3,5% wählen. Neben der Möglichkeit den BVV freiwillig höher zu dotieren können die Mitarbeiter zusätzlich freiwillig (und komplett eigenfinanziert) Direktversicherungen im Rahmen des §3 Nr. 63 EStG abschließen. Der BP 05 wird nur aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert, BVV Beiträge zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte.

Die Direktzusage ist fondsakzessorisch – d.h. die Verzinsung ergibt sich aus der Fondsperformance (garantiert ist der Beitrag – also Garantiezins 0%), beim BVV richtet sich der Rechnungszins für die Tarife nach dem allgemeinen Zinssatz der Versicherungswirtschaft – es gilt jeweils die Tarifgeneration vom Eintrittstermin des Mitarbeiters in das Unternehmen.

Es fallen weder bei der Direktzusage noch beim BVV Abschlusskosten an, für den BP 05 trägt die Bank die Verwaltungskosten, der BVV ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, der kostendeckend arbeiten muss und daher über die Tarife die Verwaltungskosten decken muss.

Die Direktzusage kann von Arbeitgebern außerhalb des Deutsche Bank Konzerns Deutschland nicht fortgeführt werden. BVV Zusagen können auch von anderen Arbeitgebern übernommen werden oder freiwillig vom Arbeitnehmer selbst bedient werden.

Die Mitarbeiter erhalten jährliche Kontoinformationen über den Stand ihres Versorgungskontos (bei der Direktzusage) bzw. der erworbenen Rentenanwartschaft (durch die Unterstützungskasse)

Für die *Rentenphase* gelten folgende Bedingungen. Immer dann, wenn Leistungen aus der gesetzlichen Rente bezogen werden können, leistet auch die Bank. Wartezeiten gibt es bei der Beitragsplanzusage nicht. Für den Versorgungsfall steht das erreichte Kapital – bei Invalidität und Tod zusätzlich ein Risikokapital - zur Verfügung. Der BVV hat eine 5-jährige Wartezeit. Bei den versicherten Risiken handelt es sich bei beiden Zusagen um die Risiken Alter, Invalidität und Tod.

Die Rentenleistungen werden auf unterschiedlichen Wegen geleistet. Im BP 05 wird das bei Eintritt des Versorgungsfalls vorhandene Versorgungskapital standardmäßig in 9 Raten ausbezahlt. Es kann auf weniger viele Raten (1; 3; 6;) optiert werden. Eine laufende Rente mit oder ohne Hinterbliebenenschutz kann beantragt werden, wenn das Kapital 150.000 Euro oder mehr beträgt. Verrentet wird auf Basis der aktuellen Heubeck-Tafeln und dem IFRS Rechnungszins des letzten Jahresabschluss. Der BVV kennt nur eine monatliche Rentenzahlung mit Hinterbliebenenschutz.

Rentanpassungen der laufenden Renten erfolgen nach § 16 BetrAVG: der BP 05 hat eine jährliche Rentenanpassung von 2% als Bestandteil der Zusage; der BVV überprüft das Anpassungserfordernis alle 3 Jahre.

Anwartschaften und Leistungen aus dem BP 05 sind neben der gesetzlich vorgesehenen Absicherung über den PSV zusätzlich auch über eine doppelseitige Treuhand (CtA) gegen Insolvenz geschützt. Die BVV U-Kasse ist eine rückgedeckte Unterstützungskasse, auch hier fallen PSV Beiträge an.

Commerzbank:

Alle unbefristet eingestellten Mitarbeiter der Commerzbank erhalten eine unmittelbare und eine mittelbare Zusage auf betriebliche Altersversorgung. Rechtsgrundlage ist jeweils eine Betriebsvereinbarung bzw. Unternehmenssprecherausschussrichtlinie. Alle neu eintretenden Mitarbeiter erhalten unabhängig von Bildungsabschluss und Berufserfahrung dieselben Zusagen. Es wird grundsätzlich auf die Regelaltersgrenze abgestellt. Eine Differenzierung nach Familienstand oder Geschlecht wird nicht vorgenommen.

Folgende Durchführungswege gibt es im Rahmen der Alterssicherung bei der Commerzbank:

1. Betriebsvereinbarung "Commerzbank Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge (CKA)"

Es handelt sich um eine obligatorische Direktzusage. Versorgungsberechtigt sind Mitarbeiter, die im Inland tätig oder vorübergehend ins Ausland entsendet sind, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Bank stehen und nicht geringfügig gem. § 8 Abs. 1 SGB IV beschäftigt sind nicht nach einer anderen unmittelbaren Versorgungszusage der Bank versorgungsberechtigt sind. Versichert werden die Risiken Alter, Invalidität und Tod. Der Beitrag beträgt 0,4% der Bezüge zzgl. 6% der Bezüge oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Die Kapitalanlage erfolgt in einem Investmentdepot. Der Mitarbeiter erhält bei Rentenbeginn den Depotwert. Es wird eine Mindestrendite von 2,5% p.a. garantiert. Die Garantieleistung entspricht dem Stand des Versorgungskontos, auf dem die Bank sogenannte Jahresbausteine gutschreibt. Die Höhe eines Jahresbausteins ergibt sich aus der Multiplikation des Jahresbeitrags mit einem Transformationsfaktor¹³⁰. Den Mitarbeitern entstehen keine Abschlusskosten, es gibt nur ein geringes Depotführungsentgelt, die Verwaltungskosten trägt die Bank. Es handelt sich bei dem Kapitalplan um eine arbeitgeberfinanzierte Leistung. Nach Ablauf eines Kalenderjahres erhalten Mitarbeiter einen Auszug ihres Versorgungskontos auf dem die Jahresbausteine erfasst sind.

2. Betriebsvereinbarung BVV

Es gibt eine obligatorische Versicherung in der BVV. Versichert sind auch hier die Risiken Alter, Invalidität und Tod. Der Beitrag beträgt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils 1,75% der Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Es findet also eine 50:50 Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer statt. Die Anlage erfolgt dort in der externen BVV Pensionskasse

¹³⁰ Commerzbank: "Der Transformationsfaktor ist abgeleitet nach versicherungsmathematischen Grundsätzen und berücksichtigt einen Rechnungszins von 2,5 Prozent p.a. bis das 60. Lebensjahr vollendet ist. Tritt danach der Versorgungsfall ein, erhöht sich die Garantieleistung um einen Zuschlag von jährlich 2,5 Prozent auf den Stand des Versorgungskontos."

(Garantiezins 1,25% zzgl. Überschüsse). Da die BVV ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist, fallen keine Abschlusskosten an, wohl aber Verwaltungskosten. Die teilweise gesetzliche Insolvenzversicherung erfolgt über den PSVaG.

3. Entgeltumwandlung

Im Rahmen der Entgeltumwandlung bestehen mehrere Möglichkeiten:

Zum einen kann eine freiwillige Direktversicherung bei der Generali AG oder der Allianz AG abgeschlossen werden. Beiträge können in Höhe bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze sowie zzgl. 150 Euro monatlich nach § 3 Nr. 63 EStG. Wegen eines Gruppenvertrags fällt keine Provision und nur geringe Abschluss und Verwaltungskosten. Bei der Auszahlung kann eine Renten- oder Kapitalleistung gewählt werden. Die Insolvenzversicherung erfolgt durch Protektor.

Alternativ kann eine freiwillige Pensionskassenversicherung beim BVV erfolgen. Es entsteht Anspruch auf eine Rentenleistung. Ergänzend gibt es die Möglichkeit zur freiwilligen Pensionszusage per Entgeltumwandlung (PZEV). Dabei handelt es sich um eine Direktzusage mit Rückdeckungsversicherung. Abgesichert werden die Risiken Alter, Invalidität und Tod. Es sind Beiträge bis maximal 20.000 Euro im Jahr möglich. Die Kapitalanlage erfolgt in externer Rückdeckungsversicherung (Garantiezins 1,25% zzgl. Überschüsse). Gewählt werden kann eine Renten- oder Kapitalleistung. Die Insolvenzversicherung erfolgt in diesem Fall über den Pensionsversicherungsverein auf Gegenseitigkeit.