

Versorgungsanstalt oder Dienstleister? Neuere Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung des öffentlichen Dienstes

Wolf R. Thiel - Präsident und Vorstandsvorsitzender der VBL

8. MCC-Kongress am 13./14. Februar 2007 in Köln
Zukunftsmarkt Altersvorsorge

The logo consists of a blue triangle pointing upwards, with the letters 'VBL' in white inside it.

VBL

Versorgungsanstalt des
Bundes und der Länder
Karlsruhe

Die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes
als Bestandteil der öffentlichen Verwaltung

Zukunftsfestigkeit durch Entwicklungsfähigkeit

Auswirkungen allgemeiner Änderungen auf die betriebliche
Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Umlagefinanzierung und Grenzen der Solidarität

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

Anhang

Die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes als Bestandteil der öffentlichen Verwaltung

Zukunftsfestigkeit durch Entwicklungsfähigkeit

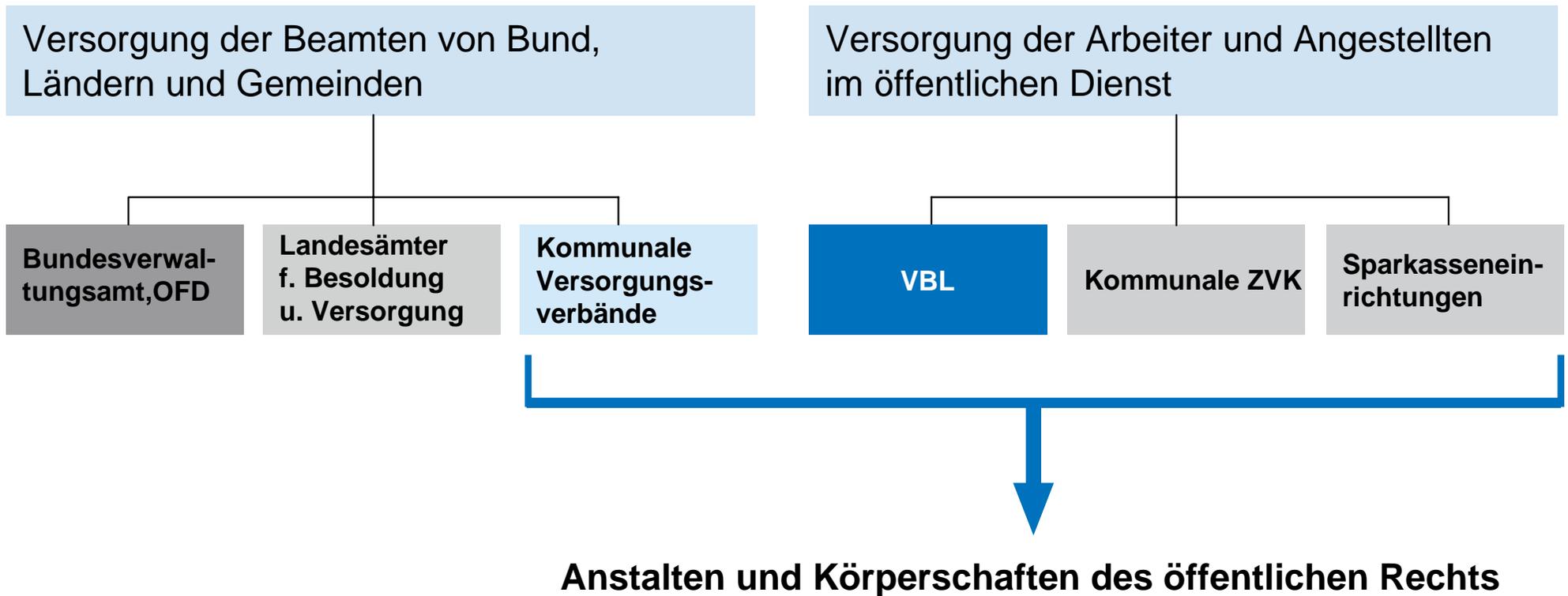
Auswirkungen allgemeiner Änderungen auf die betriebliche
Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Umlagefinanzierung und Grenzen der Solidarität

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

Anhang

Durchführende Einrichtungen der Versorgung in der öffentlichen Verwaltung



Bund

Bundesländer *

**Kommunale
Arbeitgeber**

**Träger der Sozial-
versicherung**

Sonstige Beteiligte



Vorteile der gemeinsamen Pensionskasse

- **Teilung der biometrischen Risiken** (Langlebigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Tod)
- **niedrige Verwaltungskosten** durch
 - Gruppenversicherung
 - Personalkostenstruktur des öffentl. Dienstes
 - zentrale Bearbeitung ohne Niederlassungen und Versicherungsagenten
 - keine Gewinne an Aktionäre
- **Spezialwissen** im Tarif-, Versorgungs- und Dienstrecht des öffentlichen Dienstes
- **Mobilität** der Arbeitnehmer innerhalb des öffentlichen Dienstes
- höhere Renditen in der Vermögensanlage

* mit Ausnahme Hansestadt Hamburg und Saarland

Die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes
als Bestandteil der öffentlichen Verwaltung

Zukunftsfestigkeit durch Entwicklungsfähigkeit

Auswirkungen allgemeiner Änderungen auf die betriebliche
Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Umlagefinanzierung und Grenzen der Solidarität

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

Anhang

- **Abschied vom Gesamtversorgungssystem**

- **Einführung einer beitragsorientierten Betriebsrente in Form des Punktemodells**

- **künftige Absenkung des Leistungsniveaus**

- **Freiwillige Versicherung als Angebot einer zusätzlichen Vorsorge, um Versorgungslücken auszugleichen.**

Das Gesamtversorgungssystem

- Leistungsdefinierte Zusage
- Maximaler Brutto-Versorgungssatz 75 Prozent
- Endgehaltsbezogen (Durchschnitt der letzten drei Arbeitsjahre)
- Abhängigkeit von externen Bezugssystemen
 - Änderungen in der gesetzlichen Rente
 - Berücksichtigung der aktuellen Steuer- und Abgabensätze bei der Nettoendgebaltsberechnung
- Jährliche Anpassung der Renten an die Versorgungsbezüge der Bundesbeamten
- Komplexe und intransparente Rentenberechnung

Das Punktemodell

- Beitragsorientierte Zusage
- Jährliche Versorgungspunkte als Bausteine, dadurch Abbildung der Erwerbsbiographie
- Beitrag ist 4 Prozent des Jahresentgelts (bei Umlagefinanzierung fiktiv)
- Unterstellter Garantiezins derzeit 3,25 in der Erwerbs- und 5,25 Prozent in der Leistungsphase umgerechnet in Altersfaktoren
- „Stellschrauben“ sind
 - Allgemeine Gehaltsentwicklung
 - Entgeltbemessung
 - Altersfaktoren abänderbar durch Tarifentscheidung
- nachvollziehbare Berechnungsweise

Seit der Reform von 2001 ist die Freiwillige Versicherung ein wichtiger Bestandteil des Zusatzversorgungskonzeptes

Pflichtversicherung

VBLklassik

- beitragsorientierte Betriebsrente als Basis der „Zusatzversorgung“
- Versicherungsnehmer sind die Beteiligten der VBL
- zu versichern sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer der Beteiligten

Freiwillige Versicherung

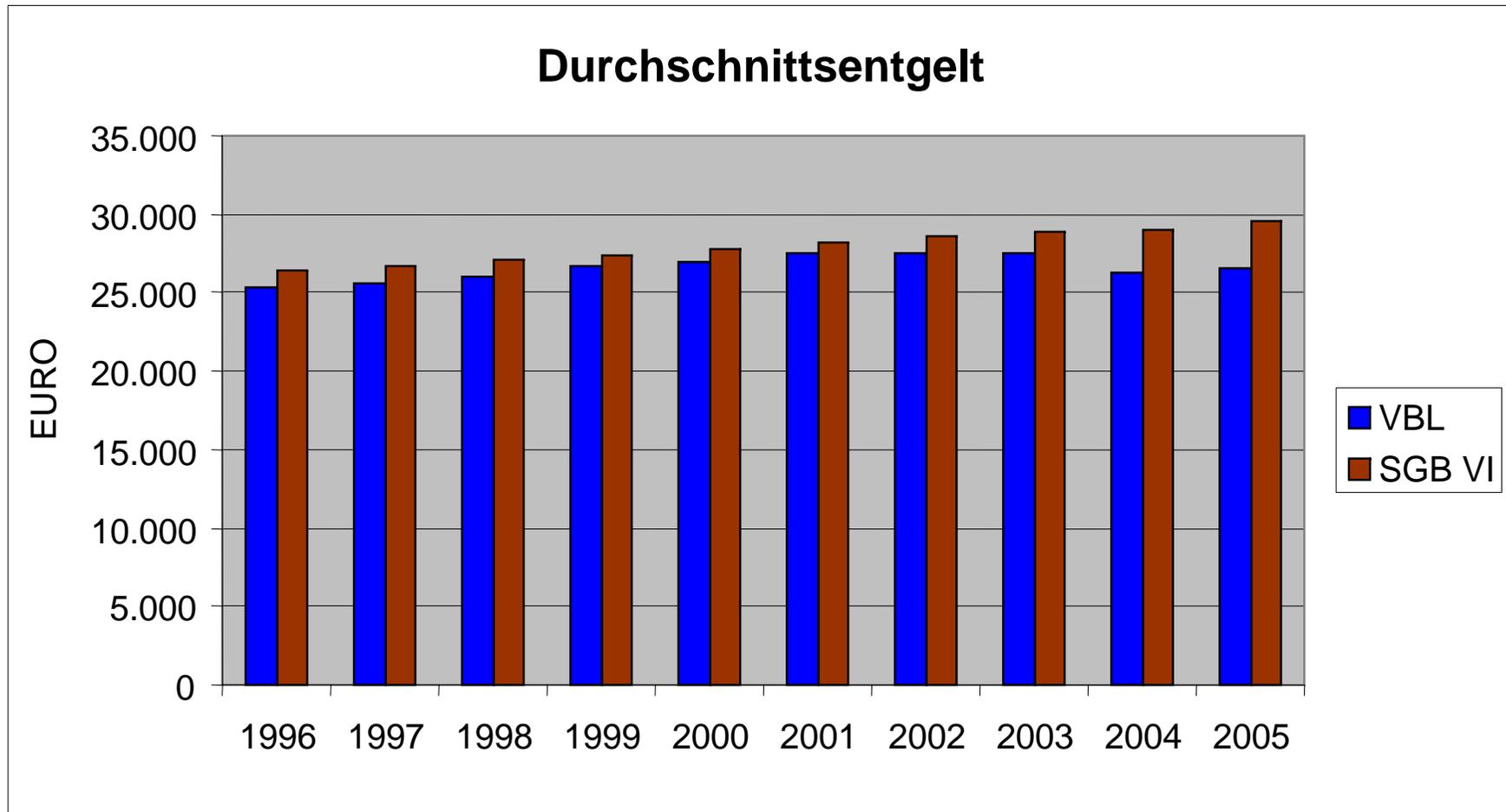
VBLextra

- Rentenversicherung in Anlehnung an das Punktemodell
- Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistung

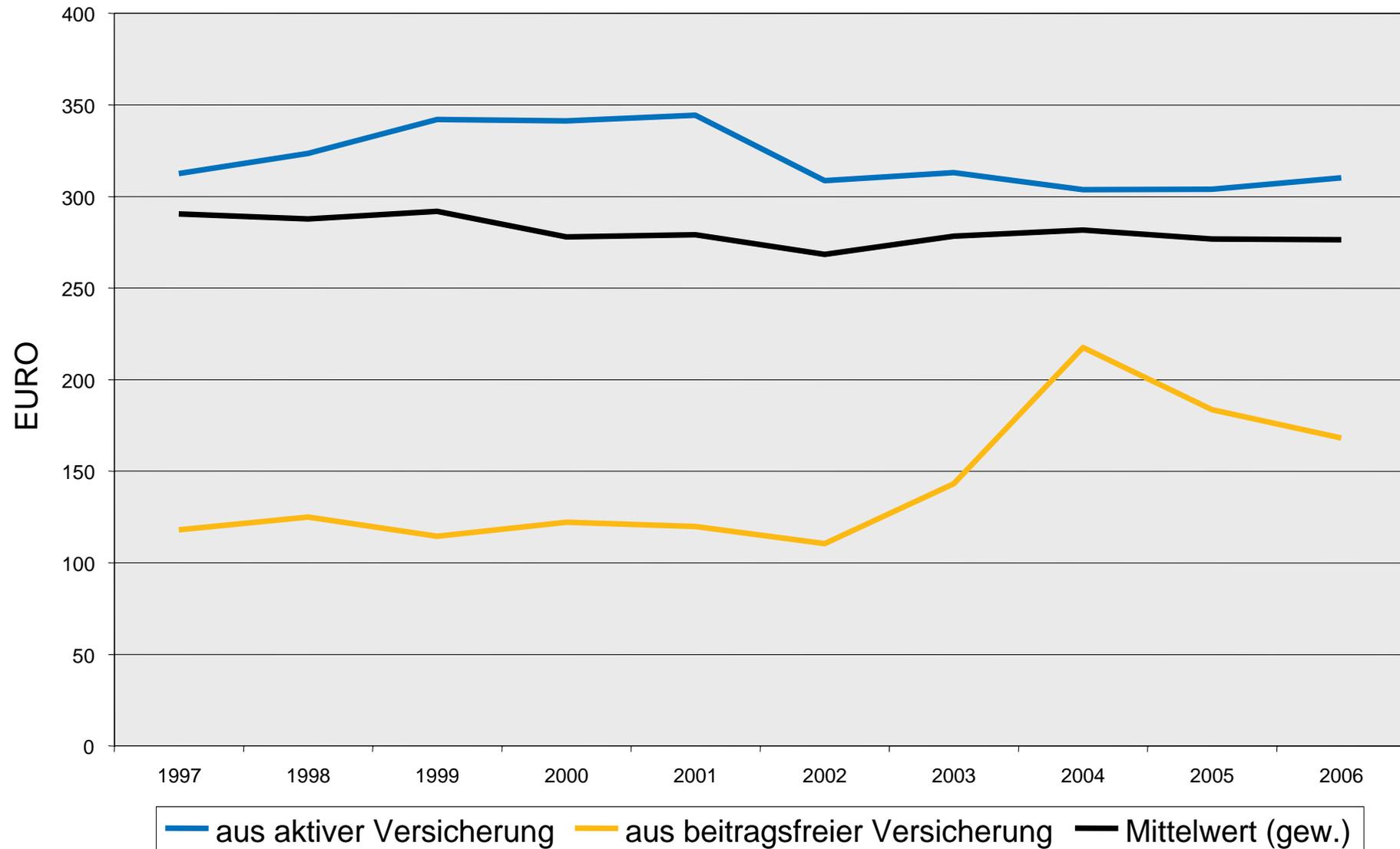
VBLdynamik

- fondsgebundene Rentenversicherung
- Lebenszyklusmodell
- Alters- und Hinterbliebenenleistung

Warum ist zusätzliche Vorsorge auch im öffentlichen Dienst unverzichtbar?



VBL | Entwicklung der durchschnittlichen Betriebsrenten von Neurentnern bei der VBL



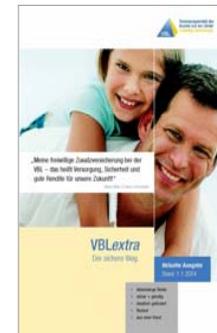
- Wegfall der Anlehnung an die Beamtenversorgung
 - Kein Ausgleich der Niveauabsenkungen in der gesetzlichen Rente
-
- Weitaus größte Gruppe bei den Angestellten im öffentlichen Dienst hat Einkommen unter 3.000 € Brutto
 - Einkommensniveau bei den mittleren und höheren Entgeltstufen im öffentlichen Dienst häufig unter dem vergleichbarer Dienstleistungsberufe
 - Staatliche Förderung immer noch nicht ausreichend bekannt - insbesondere untere Gehaltsgruppen sind unterrepräsentiert



- Aufgabenwandel bei den Zusatzversorgungseinrichtungen
- Aufklärung, Information und Beratung der Versicherten als originäre Aufgabe

Neue Unternehmensleistungen für die Versorgungsanstalt

- Ausbau der Beratungs- und Serviceleistungen: z. B. spezialisierte, branchenbezogene Arbeitgeberberatung, Verbesserung der Erreichbarkeit durch Kunden- und Kompetenzzentren
- Produktgestaltung in Freiwilliger Versicherung
 - Marketing und Öffentlichkeitsarbeit – z. B. Durchführung von Markt- und Kundenanalysen zur Bewertung von Kundenzufriedenheit und Image der VBL



Neuausrichtung vollzieht sich auf drei Ebenen

- **Reorganisation** durch neue Bereiche: Kundenmanagement, Vertrags- und Leistungsmanagement, Infrastrukturdienste - Start Februar 07
- **Kulturwandel** – von der Rentengewährungsanstalt zum Versicherungsunternehmen - Verankerung des Dienstleistungsgedankens in der Verwaltung
- **Neugestaltung der IT**



Versorgungsanstalt des
Bundes und der Länder
Karlsruhe



- Seit 2004 **Übergang in die Kapitaldeckung im Abrechnungsverband Ost** - Arbeitgeber und Versicherte zahlen derzeit je 0,5 Prozent als Beitrag in die Kapitaldeckung (weitere 1 Prozent als Arbeitgeberumlage)
- Ende 2004 hat das BMF die Förderfähigkeit des Arbeitnehmeranteils nach § 10 a / Abschnitt XI EStG festgestellt
- Implementierung eines Verfahrens zur IT-technischen und organisatorischen Umsetzung des Zulageverfahrens innerhalb weniger Monate

Frühjahr 2005
Versendung von
404.000 Bescheinigungen
nach § 10a Abs.5
EStG für 2004

November 2005
Versendung von
380.000 Zulage-
anträgen für 2004

Bis Anfang 2007 ca.
208.000 Zulageanträge
davon rd. 90 Prozent als
Dauerzulageantrag,
d.h. künftig weniger
Verwaltungsaufwand

Überweisung von
Zulagen der ZfA
in 2006 bereits
12,9 Mio €

Die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes
als Bestandteil der öffentlichen Verwaltung

Zukunftsfestigkeit durch Entwicklungsfähigkeit

**Auswirkungen allgemeiner Änderungen auf die betriebliche
Altersversorgung im öffentlichen Dienst**

Umlagefinanzierung und Grenzen der Solidarität

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

Anhang

Das Jahressteuergesetz 2007

- Nach wie vor sind viele Einrichtungen der bAV im öffentl. Dienst ausschließlich oder überwiegend umlagefinanziert. Bisher vorgelagerte Besteuerung der Aufwendungen, Pauschalversteuerung der Umlage nach § 40b EStG
- Ab Januar 2008 stufenweiser Übergang in die nachgelagerte Besteuerung auch für die umlagefinanzierte bAV. Danach Besteuerung:
 - soweit steuerlich gefördert - **voll nachgelagert**
 - soweit nicht steuerlich gefördert - **mit Ertragsanteil**
- Gesetzgeber kommt damit Forderung nach Gleichstellung der umlagefinanzierten mit der kapitalgedeckten bAV weitgehend nach.

- **Steuerfreiheit der Umlage** wird gem. § 3 Nr. 56 EStG-Entwurf stufenweise eingeführt

ab 2008	1 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)
ab 2014	2 Prozent der BBG
ab 2020	3 Prozent der BBG
ab 2025	4 Prozent der BBG

- aber Anrechnung der steuerfreien Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG auf o.g. Grenzbeträge
- Versteuerung der **Gegenwertzahlungen** bei Ausscheiden aus der Zusatzversorgung
jetzt in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst.a EStG ausdrücklich geregelt : Zahlungen nach dem 23. August 2006 sind mit 15 Prozent pauschal zu versteuern
- **Sanierungsgelder weiterhin steuerfrei**
 - fallen ausdrücklich nicht unter die Regelung, keine steuerpflichtige Sonderzahlung

Die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes
als Bestandteil der öffentlichen Verwaltung

Zukunftsfestigkeit durch Entwicklungsfähigkeit

Auswirkungen allgemeiner Änderungen auf die betriebliche
Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Umlagefinanzierung und Grenzen der Solidarität

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

Anhang

- zusätzliches Finanzierungselement neben der Umlage seit der Reform von 2001:
Einführung des Sanierungsgeldes im Abrechnungsverband West zur Abdeckung des Mehrbedarfs, der durch Schließung des Gesamtversorgungssystems entsteht
- Gesamtvolumen der Sanierungsgelder: **2 Prozent der versicherten Entgelte aus 2001**
- jährliche Dynamisierung um 1 Prozent
- Grundlagen:
 - erstmals Betrachtung des Verhältnisses von Entgelten und Renten der Beteiligten
 - damit Einstieg in gerechtere Lastenverteilung durch neue Bemessungsgrundlage

Verursachungsgerechte Erhebung der Sanierungsgelder nach bisheriger Regelung nicht ausreichend

- immer noch zu große Ungleichheiten im Verhältnis Entgelte / Rentenlasten
- Konsens über die Umverteilung in der Solidargemeinschaft war gefährdet (Klagen und Austritte)



- **Neuverteilung des Sanierungsgeldes nach der 7. Satzungsänderung ab 1. Januar 2006 bewirkt gerechtere Beteiligung am Sanierungsgeld durch stärkere Berücksichtigung der Belastungsstruktur**
- Beteiligte mit besonders geringen Rentenlasten ohne Sanierungsgeld -
entsprechend zahlen Beteiligte mit schlechter Risikostruktur mehr

VBL | Wirkung der neuen Sanierungsgeldregelung bei guten Risiken - Beispiele

- Durch die neue Sanierungsgeldberechnung werden die Beteiligten mit gutem Verhältnis von Entgelten zu Rentenlasten entlastet
- jährliche Berechnung unter Berücksichtigung der aktuellen Belastungsstruktur
- Beispielsfälle mit Entlastungswirkung:
 - große Klinikeinrichtung mit rd. 6100 Beschäftigten
 - kommunaler Versorgungsbetrieb (Wasser) mit rd. 2500 Beschäftigten
 - **Beträge in Millionen Euro**

Beteiligter	Gruppe	Entgelt	Anzahl Versicherte (gerundet)	Aufwendungen (*)	Umlage-finanzierte Leistungen	Sanierungsgeld (Alt)	Sanierungsgeld (Neu)	Entlastung
Großkrankenhaus	Land	141,7	6.100	13,9	2,4	2,8	0,0	-2,8
Kommunaler Versorgungsbetrieb	KAV	98,6	2.500	9,7	7,4	1,9	0,0	-1,9

* Umlagen und Sanierungsgeld nach bisherigem Satzungsrecht

Die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes
als Bestandteil der öffentlichen Verwaltung

Zukunftsfestigkeit durch Entwicklungsfähigkeit

Auswirkungen allgemeiner Änderungen auf die betriebliche
Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Umlagefinanzierung und Grenzen der Solidarität

Betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

Anhang

- Für tarifgebundene Arbeitnehmer: Tarifvertragsparteien sollen das „Ob“ und das „Wie“ bestimmen können (Öffnungsklausel in §§ 17 Abs. 5; 1a BetrAVG)
- Im Bereich der VBL bisher
 - **TV zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst**
hier: Festlegung des Durchführungsweges auf öffentl.-rechtl. Zusatzversorgungskassen oder wahlweise bei Sparkassen-Finanzgruppe oder Kommunalversicherer
 - **TV Entgeltumwandlung Länder** vom Oktober 2006
hier: Festlegung des Durchführungsweges für VBL-Versicherte bei VBL
- Für die Arbeitnehmer des Bundes Entgeltumwandlung nicht vereinbart

- Festlegung des Durchführungsweges im TV- Entgeltumwandlung Kommunen ist **Gegenstand eines EU-Vertragsverletzungsverfahrens** (wg. Verstoß gegen EU-Vergaberecht, Dienstleistungsfreiheit)
 - Streitfrage betrifft im Kern die Reichweite der Tarifautonomie
Verhältnis Tarifrecht zu Vergaberecht bisher nicht vom Europäischen Gerichtshof behandelt, aber Entscheidungen zum Wettbewerbsrecht:
 - „**Tarifvereinbarungen fördern das öffentliche Interesse.** (...) ließe man Tarifverhandlungen unter die Wettbewerbsregeln fallen, würde dies die übliche Praxis in Mitgliedstaaten umkehren...“ (so Generalanwalt Jacobs im Verfahren „Albany“, „Brentjens“ und „Drijvende Bokken“)
 - Grundgedanken zum Kartellrecht auf Verhältnis Tarifautonomie/ Vergaberecht übertragbar
-  **anderenfalls Aushöhlung der Tarifautonomie**
- Arbeitgeber haben Interesse an Begrenzung des Risikos einer Ausfallhaftung
 - Arbeitnehmervertreter wollen günstige und sichere bAV durch Entgeltumwandlung

- Den Tarifparteien des öffentlichen Dienstes ist mit der Reform des Leistungsrechts und der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung (inklusive der neuen Sanierungsgeldbestimmungen bei der VBL) ein wichtiger Schritt gelungen.
- Das neue System ist finanzierbar und erfüllt weiterhin die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst attraktiv zu gestalten.
- Vor allem für die Geringverdiener - gerade auch Frauen in Teilzeitbeschäftigung und untere Gehaltsgruppen - ist es erforderlich, zusätzlich vorzusorgen. Die Zusatzversorgungseinrichtungen leisten hier durch Aufklärung und Information der Beschäftigten eine wichtige Aufgabe.
- Die Zusatzversorgungskassen verstehen sich als Dienstleistungsunternehmen. Hierzu war eine grundsätzliche Neuausrichtung erforderlich, die gleichzeitig auch zu einem Kulturwandel und einer Modernisierung der Einrichtungen geführt hat.
- Die tarifvertragliche Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst - einschließlich der freiwilligen Versicherung und der Durchführung in öffentlich-rechtlichen Kassen - ist ein Ausfluss der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie.

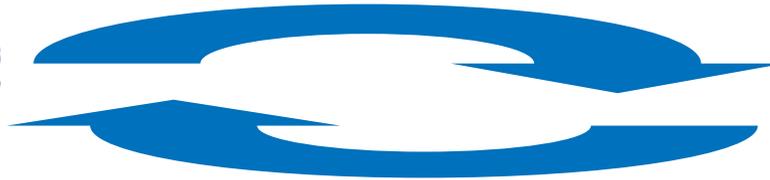
Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.



Anzahl der Versicherten und Mobilität



Versorgungsanstalt des
Bundes und der Länder
Karlsruhe



Überleitungsabkommen

- keine Portabilität in Pflichtvers.
- gegenseitige Anerkennung der Zeiten
- anteilige Teilrenten
- Übertragung des Barwertes in FV



1,8 Mio Pflichtversicherte
2,3 Mio beitragsfrei Versicherte

Überleitungsstatut

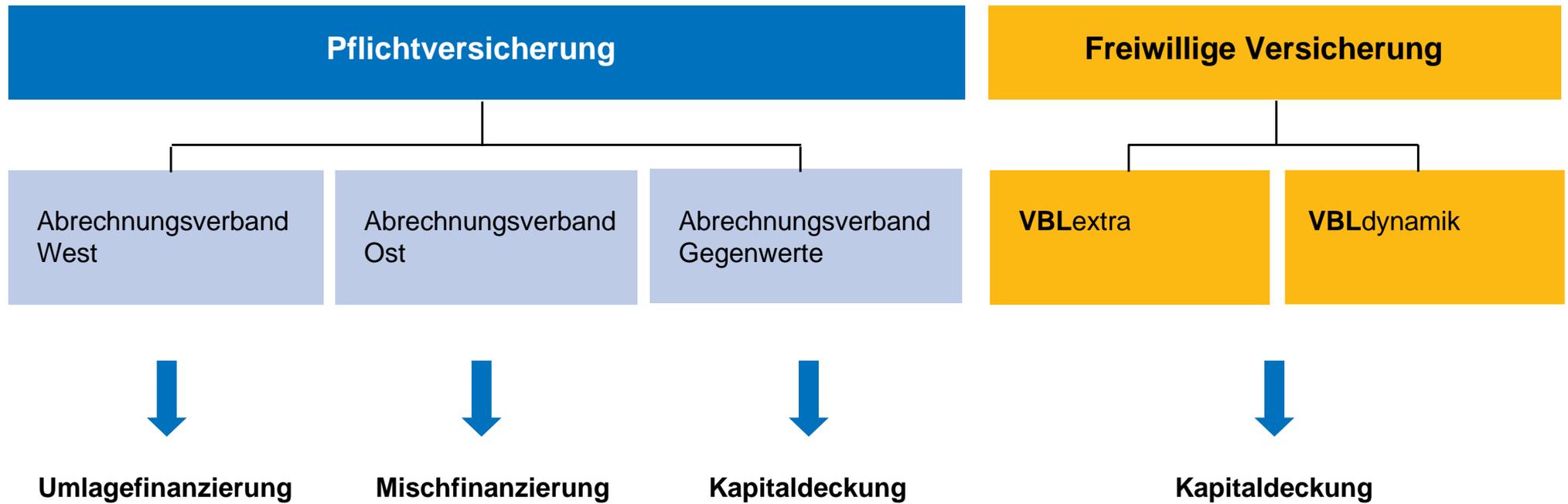
- Übertragung der Versorgungszusage in Pflichtvers.
- Übertragung des Barwertes in FV



3,1 Mio Pflichtversicherte
2,5 Mio beitragsfrei Versicherte
in 24 Mitgliedskassen



Finanzierungsformen in den verschiedenen Abrechnungsverbänden der VBL



Im Punktemodell erwirbt der Versicherte jährliche Rentenbausteine in Form von Versorgungspunkten :

$$\begin{array}{|c|} \hline 1/12 \\ \hline \text{des jährlichen} \\ \hline \text{zv-Entgelts} \\ \hline \end{array} \cdot \begin{array}{|c|} \hline \text{Referenzentgelt} \\ \hline (1000 \text{ €}) \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Altersfaktor} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Versorgungs-} \\ \hline \text{punkte} \\ \hline \end{array}$$

Rentenhöhe ergibt sich aus Höhe der jährlichen Beiträge, Alter des Versicherten und Dauer der angenommenen Verzinsung

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Versorgungspunkte} \\ \hline + \\ \hline \text{ggf. Bonuspunkte} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Messbetrag} \\ \hline (4 \text{ €}) \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Monatliche} \\ \hline \text{Rentenleistung} \\ \hline \end{array}$$

Die Anzahl der Versorgungspunkte bestimmt die Höhe der Rente