

**Die Entwicklung und Bedeutung der betrieblichen
Altersversorgung im öffentlichen Dienst**

**Rede
des Vorsitzenden des
Verwaltungsrats der VBL
Staatsminister
Prof. Dr. Kurt Faltlhauser, MdL**

**anlässlich
der 75-Jahr-Feier der Versorgungsanstalt
des Bundes und der Länder**

am Donnerstag, den 18. November 2004, 14:00 Uhr
in der Schwarzwaldhalle in Karlsruhe

Es gilt das gesprochene Wort!

Anrede

Einleitung

Ich freue mich sehr, mit Ihnen heute das **75-jährige Jubiläum** der VBL zu feiern. Die VBL blickt zurück auf 75 Jahre wechselvoller Geschichte. Immer wieder musste das System der Zusatzversicherung aufgrund äußerer Einflüsse grundlegend geändert werden. Heute kann die VBL mit einem modernen Leistungsspektrum positiv in die Zukunft blicken.

Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Die betriebliche Altersversorgung war und ist ein wichtiger Bestandteil für die Altersvorsorge der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Anfänge

Ihre **Anfänge** reichen bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. Damals beruhte die Einführung der Zusatzversicherung im Wesentlichen auf **zwei sozialpolitischen Gründen**:

Gründe für Einführung

- **Zum einen** wuchs gegen Ende des 19. Jahrhunderts und insbesondere nach dem Ersten Weltkrieg die Zahl der Beschäf-

tigten, die **nicht in das Beamtenverhältnis** übernommen wurden. Die Arbeitnehmer nahmen in weiten Bereichen vergleichbare Aufgaben wahr wie die Beamten.

- Bei der **Altersversorgung** bestanden dagegen **erhebliche Unterschiede**:

Die **Beamten** wurden nach dem Alimentationsprinzip vom Staat versorgt.

Die **Arbeitnehmer** erhielten von der noch jungen Sozialversicherung deutlich geringere Renten.

Deshalb sollte aus sozial- und personalpolitischen Gesichtspunkten den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst eine **zusätzliche Altersversorgung** angeboten werden.

Diese Aufgabe übernahmen die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Diensts. So auch die 1929 gegründete Zusatzversorgungsanstalt des Reiches und der Länder, die heutige VBL.

Änderungen des Leistungssystems

Nach dem zweiten Weltkrieg mussten immer wieder Maßnahmen zum Abbau von nicht erwünschten Überversorgungen umgesetzt werden.

Ab 1999: Systemwechsel

Schließlich zeichnete sich ab 1999 nochmals die Notwendigkeit eines **grundlegenden Systemwechsels** ab.

Das alte Leistungsrecht musste dringend verändert werden.

Nachteile des alten Leistungsrechts

- Die Höhe der Zusatzrenten war zunehmend von **externen Faktoren** abhängig (Steuerrecht, Beamtenversorgung, Sozialversicherungsrecht). Eine **verlässliche Kalkulation** der Umlagen war **kaum** mehr möglich.
- Die **Umlagesätze** drohten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ins **Unzumutbare** zu steigen.
- Das Leistungsrecht war **nur mehr für Spezialisten verständlich**. Selbst die Richterinnen und Richter des höchsten deutschen Gerichts kapitulierten vor den Satzungsbestimmungen der VBL. So hat das Bundes-

verfassungsgericht ausgeführt, dass das Leistungssystem in seiner Komplexität und schweren Verständlichkeit an die Grenzen der Verfassungsmäßigkeit gelangt sei.

- Außerdem hatte das Bundesverfassungsgericht eine **Frist** bis Ende 2000 für eine Korrektur des Leistungsrechts gesetzt.

Vor drei Jahren wurde das **Leistungssystem deshalb völlig umgestaltet.**

Reform

Die Tarifvertragsparteien haben sich nach schwierigen Verhandlungen auf eine radikale, mutige und **zukunftsweisende Reform** geeinigt.

Im November 2001 wurde die neue Betriebsrente als **Altersvorsorgeplan 2001** beschlossen.

Verantwortung der
Tarifvertrags-
parteien

Die Einigung über das neue System ist keiner Seite leicht gefallen. Die Tarifvertragsparteien haben jedoch gezeigt, dass sie **verantwortungsbewusst** mit der Altersversorgung im öffentlichen Dienst umgehen. Mit der Entscheidung für einen Systemwechsel wurde die

Grundlage für neue Wege und Chancen bei der Zusatzversorgung geschaffen.

Punktesystem

Rentenansprüche werden seitdem nach einem **Punktesystem** errechnet. Die versicherten Arbeitnehmer erwerben jährliche **Rentenbausteine**, die sich **nach dem jeweiligen Entgelt** bemessen. Es besteht **keine Abhängigkeit** von Steuern und Sozialabgaben mehr. Die **Vorteile** sind bestechend:

- Ein **angemessenes** - wenn auch reduziertes - **Versorgungsniveau** bleibt weiterhin gesichert.
- Die Entwicklung der **Beiträge** ist für die Arbeitgeber **kalkulierbar**.
- Das neue Leistungsrecht ist für die Versicherten **verständlich** und **nachvollziehbar**. Die Versicherten können sich über die Höhe jederzeit auf dem Laufenden halten.

Steuerliche Förderung möglich

Durch die Reform ist den Mitarbeitern zudem die Möglichkeit einer **freiwilligen Zusatzversicherung** eröffnet worden. Die Arbeitnehmer

können eigene Beiträge für ihre Altersvorsorge zahlen **und dabei die steuerlichen Vorteile der Förderrente nutzen.**

Bewertung der Reform

Aus der Zusatzversorgung ist eine Betriebsrente des öffentlichen Dienstes geworden.

Dank an die Mitarbeiter

Die immer wieder weit reichenden Änderungen der Zusatzversorgung waren nur mit **motivierten Mitarbeitern** zu bewältigen.

Ich möchte das Jubiläum deshalb auch zum Anlass nehmen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Anstalt für ihr Engagement und ihren Einsatz zu **danken**. Gerade die Umsetzung der Reform hat die VBL erneut vor große Herausforderungen gestellt. Dies hatte ein anhaltend hohes Arbeitsvolumen in bislang nicht gekannten Dimensionen zur Folge. Ein Dienstleister wie die VBL ist nur so gut wie seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beschäftigten haben immer wieder bewiesen, dass sie schwierige Arbeitssituationen gut meistern können. Lassen Sie uns deshalb gemeinsam weiter für den Erfolg der VBL zu-

sammenwirken. Denn auch die Zukunft hält für die VBL neue Herausforderungen bereit.

Finanzierbarkeit

Die Finanzierbarkeit wird künftig eine der entscheidenden Fragen sein.

Bereits die Mehrkosten aufgrund der Reform haben viele Arbeitgeber im Hinblick auf die dramatische Lage der öffentlichen Haushalte vor große Probleme gestellt.

Finanzierbarkeit
des Punktesystems

Die Grenzen der Finanzierbarkeit sind deutlich zu Tage getreten.

Die **Rahmenbedingungen** der Arbeitgeber im öffentlichen Bereich haben sich stark verändert. Die Kosten des Systems sind bei der schwierigen Lage der öffentlichen Haushalte von großer Bedeutung. Es wird deshalb Aufgabe der Tarifvertragsparteien sein, die **Finanzierbarkeit des neuen Punktesystems im Auge zu behalten**. Eine weitere Belastung der Arbeitgeber wird nicht vermittelbar sein.

Weiteres wichtiges Thema: die **Finanzierungsgerechtigkeit innerhalb der Arbeitgeber**

Diskussion um Finanzierungsgerechtigkeit innerhalb der Arbeitgeber

Bereits in der Reform wurde ein wichtiger Schritt getan. Der einheitliche Beitragssatz bei der VBL wurde aufgegeben. Das neu eingeführte Sanierungsgeld bestimmt sich aus dem jeweiligen Verhältnis zwischen aktiven Arbeitnehmern und Betriebsrentnern.

Wir müssen in der VBL aber weitere Diskussionen führen, ob sich das Verhältnis von Rentenlasten zu Beitragszahlungen noch stärker auswirken soll. Aufgabe wird es sein, zwischen den Beteiligten zu einem höheren Maß an Finanzierungsgerechtigkeit zu kommen und eine **ausgewogene Mischung zwischen solidarischer und individueller Tragung der Finanzierungslasten** zu finden.

Zukunft der Alterssicherung

Abschließend noch ein paar Worte zur künftigen Bedeutung der zusätzlichen Altersvorsorge: Wegen des Absinkens des Leistungsni-

veaus der gesetzlichen Rente wird die Altersvorsorge ein beherrschendes Thema bleiben.

Demografische Entwicklung

Die **demografische Entwicklung** und die daraus resultierenden Verschiebungen in unserer Bevölkerungspyramide stellen nicht zuletzt auch die **gesetzliche Rentenversicherung** vor **große Herausforderungen**.

Die demografische Entwicklung ist von **zwei Faktoren** gekennzeichnet:

Rückgang der Geburtenraten

1) Die **Geburtenrate**, gemessen als durchschnittliche Zahl der Kinder pro Frau, ist **viel zu gering**:

1964 hatte eine Frau noch durchschnittlich 2,5 Kinder. Aktuell sind es nur noch 1,4 Kinder pro Frau. Erforderlich für den Erhalt der Bevölkerungszahl wären aber 2,1 Kinder pro Frau

Anstieg der Lebenserwartung

2) Gleichzeitig steigt die **Lebenserwartung** beständig an:

- **Seit Anfang der 70er hat sie sich um rund 7 Jahre erhöht.**
- Die Zahl der über 65-jährigen wird bis 2050 von 12 Mio. auf 21 Mio. zunehmen.

- Die Zahl der über 80-jährigen wird bis 2050 von 3 Mio. auf 8 Mio. zunehmen.

Beide Entwicklungen zusammen haben **gravierende Folgen** für die gesetzliche Rentenversicherung.

Beitragszahler-
quote

Die **Finanzierung der Rente** ist umso schwieriger, je ungünstiger sich das zahlenmäßige Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern, die sog. **Beitragszahlerquote**, entwickelt:

- **Derzeit** beträgt dieses Verhältnis noch über **zwei zu eins**.
- Bedingt durch die sinkende Geburtenrate und die steigende Lebenserwartung sollen im Jahr **2030** Schätzungen zufolge **drei Beitragszahlern bereits zwei Rentenempfänger** gegenüberstehen.

Nachhaltige und
gerechte Ausrichtung
des Rentensystems

Wir brauchen daher eine **nachhaltige und gerechte Ausrichtung unseres Rentensystems**, die die demographischen Lasten generationengerecht verteilt und den Menschen, vor allem den jungen Menschen, langfristig Sicherheit im Hinblick auf ihre Altersversorgung gibt.

Freiwillige und betriebliche Altersvorsorge

Dabei ist es unverzichtbar, die **Altersversorgung auf mehr als ein Standbein** - die gesetzliche Rente - **zu stellen**. Die freiwillige und die betriebliche Altersvorsorge müssen hinzukommen.

Angebot freiwilliger Versicherung

Im öffentlichen Dienst haben die Tarifvertragsparteien hierzu bereits reagiert. Zusätzlich zur Pflichtversicherung wurde das **Angebot einer freiwilligen Versicherung bei den Zusatzversorgungskassen** eingeführt.

Damit kann der Versicherte seine zusätzliche Altersvorsorge "aus einer Hand" erhalten. Dies verringert den Verwaltungsaufwand sowohl beim Arbeitnehmer als auch beim Arbeitgeber. Darüber hinaus kann eine umfassende Beratung über die künftigen Anwartschaften erfolgen.

Allerdings zeigt die **eher geringe Zahl** der bislang abgeschlossenen Verträge für eine freiwillige Altersvorsorge, dass die **Notwendigkeit** der freiwilligen Altersvorsorge **noch nicht erkannt** wird. Viel zu wenige Arbeitnehmer sorgen bislang freiwillig für den Ruhestand vor.

Wenn sich dies nicht ändert, könnte eine unzureichende Altersversorgung bald zu einer realen Erfahrung werden.

Aufgabe der Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst

Die Verantwortung eines Jeden für seine Altersversorgung wächst. Dieser wachsenden Verantwortung müssen auch die Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst gerecht werden.

Aufgabe der Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst wird es sein, die versicherten Arbeitnehmer umfassend über ihre Rentenanwartschaften zu informieren, damit die Beschäftigten selbst einschätzen können, wie sich ihre künftige Altersversorgung darstellt.

Gute Beratung

Die gute **Beratung** und **Information** der versicherten Arbeitnehmer spielt deshalb eine zentrale Rolle. Nur so kann sichergestellt werden, dass den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst auch künftig eine angemessene Altersversorgung zur Verfügung steht.

Ausblick

Dass die Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst in der Lage sind, neue Herausfor-

derungen umzusetzen und zu bewältigen, dafür stehen der bisherige Erfolg und die lange Tradition. Damit können wir mit Zuversicht in die Zukunft blicken.