

Sachverständigenkommission Alterssicherungssysteme

Vergleich der Alterssicherungssysteme und Empfehlungen der Kommission

Gutachten der Sachverständigenkommission
vom 19. November 1983

Berichtsband 1



Veröffentlicht durch die Bundesregierung
Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Kohlhammer

INHALTSÜBERSICHT

BERICHTSBAND 1

	Seite
ERSTER TEIL	
Einleitung	17
I. Beschluß der Bundesregierung	17
II. Mitglieder und sachverständige Berater der Kommission	17
III. Arbeit der Kommission	19
IV. Gegenstand der Untersuchung	19
V. Vorgehen der Kommission	20
1. Vergleich der Alterssicherungssysteme	20
2. Besteuerung der Alterseinkommen	21
3. Empfehlungen der Kommission	21
4. Rechtsstand bei Abfassung des Gutachtens	21
5. Kostenneutralität der Empfehlungen	22
6. Übertragung der in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehenen Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung und der sozialen Sicherung der Frau auf die anderen Alterssicherungssysteme	22
7. Terminierung des Kommissionsauftrages	22
VI. Inhalt der Berichts- und Anlagebände	22
VII. Verantwortung für die Berichts- und Anlagebände	23
ZWEITER TEIL	
Rechtlicher Vergleich der Alterssicherungssysteme	25
ERSTER ABSCHNITT	
<i>Vergleich der Alterssicherungssysteme für abhängig Beschäftigte</i>	25
I. Die Alterssicherungssysteme für abhängig Beschäftigte und ihr Zusammenwirken	25
1. Sicherungsbereich	25

	Seite
2. Die untersuchten Systeme und ihre hauptsächlichen Zielgruppen	25
2.1 Regelsicherungen	25
— Gesetzliche Rentenversicherung	25
— Beamten-, Richter- und Soldatenversorgung	25
2.2 Zusatzsicherungen	26
— Zusatzversorgung der Arbeiter und der Angestellten im öffentlichen Dienst	26
— Betriebliche Altersversorgung	26
2.3 Sondersicherungen	26
3. Zusammenwirken der Systeme	27
3.1 Zusammenwirken der Regel- und Zusatzsicherungen	27
3.2 Zusammenwirken der Alterssicherungssysteme mit anderen Systemen der sozialen Sicherung	27
4. Vergleichsebenen	28
II. Erfaßte Risiken	28
1. Leistungen	29
1.1 Leistungsarten	29
1.2 Leistungsvoraussetzungen	30
2. Leistungsdifferenzierung	31
III. Sicherungsziele	31
1. Allgemeine Aussagen und Probleme	31
2. Sicherung des individuellen Einkommens	32
2.1 Regelsicherungen	32
2.2 Zusatzsicherungen	33
3. Obergrenzen der Sicherung	34
3.1 Obergrenzen der einzelnen Leistung	34
3.2 Obergrenzen beim Zusammentreffen mehrerer Leistungen ..	34
4. Mindestsicherung	34
IV. Erfaßter Personenkreis	35
1. Abgrenzung des erfaßten Personenkreises	35
1.1 Selbst gesicherte Personen	35
1.2 Hinterbliebene	35

	Seite
2. Regelung der Zugehörigkeit zum Sicherungssystem	36
2.1 Öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Regelung	36
2.2 Sicherungspflicht, Sicherungsberechtigung	36
3. Übergang zwischen den Sicherungssystemen	37
3.1 Wechsel des Arbeitsverhältnisses	37
3.2 Wechsel zwischen privatrechtlichem Arbeitsverhältnis und öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis	38
 V. Faktoren der Leistungsbestimmung	 39
1. Systematik des Vergleichs	39
2. Entgeltfaktor	39
2.1 Individuelle Faktoren	39
2.1.1 Erzieltes Entgelt	39
2.1.2 Einkommensunabhängige Beiträge	42
2.2 Generelle Faktoren	42
2.2.1 Leistungsgrenzen	42
2.2.2 Pauschalierungen und Obergrenzen der Bewertung ...	42
2.2.3 Allgemeine Bemessungsgrundlage bzw. Berücksichti- gung der allgemeinen Einkommensentwicklung	43
3. Zeitfaktor	44
3.1 Individuelle Faktoren	44
3.1.1 Anrechenbare Zeiten	44
3.1.2 Kontinuität der Beschäftigung	47
3.2 Generelle Faktoren	48
3.2.1 Grenzen für die Anrechnung relevanter Zeiten	48
3.2.2 Steigerungssätze	49
4. Bedarfsorientierte Faktoren	52
4.1 Faktoren der Mindestsicherung	52
4.2 Faktoren der Höchstsicherung	53
4.3 Familienbezogene Faktoren	54
5. Sonstige Regelungen der Leistungsbestimmung	55
6. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigem Einkommen	55
6.1 Zusammentreffen mit Arbeitseinkommen	55
6.2 Zusammentreffen mit anderen Sicherungsleistungen	56
7. Zusammenwirken der Faktoren	58
7.1 Sicherung des Lebensstandards und Leistungsgerechtigkeit .	58
7.2 Sicherungsniveau	59

	Seite
VI. Anpassung	64
1. Grundsätze der Anpassung	64
2. Verfahren, Zeitpunkt und Ausmaß der Anpassung	65
3. Vergleich der Anpassungsraten von Renten und Versorgungsbe- zügen	66
VII. Leistungsfall des Alters	68
1. Ausgestaltung der Altersgrenzen	68
1.1 Regelaltersgrenzen	68
1.2 Altersgrenzen für besondere Berufsgruppen	68
1.3 Flexibilität der Altersgrenzen	68
1.4 Besondere Altersgrenzen für Frauen	69
2. Besonderheiten der Leistungserbringung	69
2.1 Wartezeiten	69
2.2 Leistungsverkürzungen bei Inanspruchnahme vorzeitiger Al- tersgrenzen	70
3. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigen Einkommen	70
VIII. Leistungsfall der Invalidität	71
1. Tatbestand der Invalidität	71
1.1 Kriterien für die Bestimmung der Erwerbsminderung	71
1.2 Differenzierung zwischen verschiedenen Stufen der Er- werbsminderung	72
1.3 Unterscheidung zwischen Fällen beruflich bedingter und sonstiger Invalidität	72
1.4 Berücksichtigung des erlernten oder ausgeübten Berufs; Ver- weisbarkeitsregelungen	72
2. Nachprüfung/Nachuntersuchung der Invalidität	73
3. Besonderheiten der Leistungserbringung	74
3.1 Wartezeiten	74
3.2 Zurechnungszeit	74
3.3 Steigerungssatz	74
4. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigen Einkommen	75
IX. Leistungsfall der Witwen- oder Waisenschaft	75
1. Sicherung des hinterbliebenen Ehegatten	75

	Seite
2. Sicherung der hinterbliebenen Kinder	76
3. Besonderheiten der Leistungserbringung	76
3.1 Wartezeit	76
3.2 Bemessung der Leistung	77
3.3 Mehrere Hinterbliebene	78
3.4 Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigen Einkommen	78
X. Versorgungsausgleich	79
XI. Rechtsgrundlagen	80
1. Regelung	80
2. Rechtsnatur des Leistungsverhältnisses	80
3. Bestandsgarantien	81
XII. Organisation	81
XIII. Finanzierung	82
1. Finanzierungsträger	82
2. Finanzierungsverfahren	83
3. Größenordnungen der Finanzierungslast	84
4. Demographische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen	84
 <i>ZWEITER ABSCHNITT</i>	
<i>Vergleich der Alterssicherungssysteme für Selbständige</i>	85
1. Die Alterssicherungssysteme für Selbständige und ihr Zusammenwirken	85
1. Sicherungsbereich	85
2. Die untersuchten Systeme und ihre hauptsächlichlichen Zielgruppen	85
2.1 Eigenständige Sondersysteme	85
— Berufsständische Versorgung	85
— Altershilfe für Landwirte	86
2.2 Integrierte Sondersysteme	86
— Handwerkerversicherung	86

	Seite
2.3 Mischsysteme	86
— Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten	86
— Berufsständische Versorgung	86
3. Zusammenwirken der Systeme	86
3.1 Einzel- oder Verbundsystem	86
3.2 Formen des Zusammenwirkens	87
4. Vergleichsebenen	87
II. Erfaßte Risiken	88
1. Leistungen	88
1.1 Leistungsarten	88
1.2 Leistungsberechtigung	89
2. Leistungsdifferenzierung	89
III. Sicherungsziele	90
1. Sicherung von Einkommen	90
2. Obergrenzen der Sicherung	90
2.1 Obergrenzen der einzelnen Leistung	90
2.2 Obergrenzen beim Zusammentreffen mehrerer Leistungen ..	90
3. Mindestsicherung	90
4. Wahlmöglichkeiten des Leistungsberechtigten hinsichtlich des Si- cherungsumfangs	91
4.1 Möglichkeiten der Weiterversicherung	91
4.2 Möglichkeiten der Höherversicherung	91
4.3 Sonstige Wahlmöglichkeiten	92
IV. Erfaßter Personenkreis	92
1. Abgrenzung des erfaßten Personenkreises	92
1.1 Selbst gesicherte Personen	92
1.2 Hinterbliebene	93
2. Regelung der Zugehörigkeit zum Sicherungssystem	93
2.1 Sicherungspflicht	93
2.2 Befreiungsregelungen	93
2.3 Sicherungsberechtigung	94
2.4 Zusammenhang von Berufsrecht und Alterssicherung	94

	Seite
3. Übergang zwischen den Systemen	94
3.1 Wechsel der Erwerbstätigkeit	94
3.2 Wechsel in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	95
V. Faktoren der Leistungsbestimmung	95
1. Systematik und Problematik des Vergleichs	95
2. Entgeltfaktor	96
2.1 Individuelle Faktoren	96
2.1.1 Erzieltes Entgelt	96
2.1.2 Einkommensunabhängige Beiträge als leistungsbestimmende Faktoren	97
2.2 Generelle Faktoren	97
2.2.1 Leistungsgrenzen	97
2.2.2 Pauschalierungen und sonstige Obergrenzen	98
2.2.3 Allgemeine Bemessungsgrundlage bzw. Berücksichtigung der Einkommensentwicklung	98
3. Zeitfaktor	99
3.1 Individuelle Faktoren	99
3.1.1 Anrechenbare Zeiten	99
3.1.2 Kontinuität des Beschäftigungs- bzw. Versicherungsverhältnisses	100
3.2 Generelle Faktoren	101
3.2.1 Grenzen für die Anrechnung relevanter Zeiten	101
3.2.2 Steigerungssätze	101
4. Bedarfsorientierte Faktoren	102
4.1 Faktoren der Mindestsicherung	102
4.2 Faktoren der Höchstsicherung	102
4.3 Familienbezogene Faktoren	102
5. Sonstige Regelungen der Leistungsbestimmung	102
6. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigem Einkommen	103
6.1 Zusammentreffen mit Erwerbseinkommen	103
6.2 Zusammentreffen mit anderen Sicherungsleistungen	103
VI. Anpassung	104
1. Grundsätze der Anpassung	104
2. Verfahren, Zeitpunkt und Ausmaß der Anpassung	105
VII. Leistungsfall des Alters	105
1. Ausgestaltung der Altersgrenzen	105
1.1 Regelaltersgrenzen	105

	Seite
1.2 Altersgrenzen für besondere Berufsgruppen	105
1.3 Flexibilität der Altersgrenzen	105
1.4 Besondere Altersgrenzen für Frauen	105
2. Besonderheiten der Leistungserbringung	106
2.1 Wartezeiten	106
2.2 Leistungsbemessung bei Inanspruchnahme vorzeitiger oder hinausgeschobener Altersgrenzen	106
3. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigen Einkommen	106
VIII. Leistungsfall der Invalidität	106
1. Tatbestand der Invalidität	106
1.1 Kriterien für die Bestimmung der Erwerbsminderung	106
1.2 Differenzierung zwischen verschiedenen Stufen der Er- werbsminderung	107
1.3 Unterscheidung zwischen Fällen beruflich bedingter und sonstiger Invalidität	107
1.4 Berücksichtigung des erlernten oder ausgeübten Berufs; Ver- weisbarkeitsregelungen	107
2. Nachprüfung/Nachuntersuchung der Invalidität	107
3. Besonderheiten der Leistungserbringung	108
3.1 Wartezeiten	108
3.2 Zurechnungszeit	108
4. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigen Einkommen	108
IX. Leistungsfall der Witwen- oder Waisenschaft	108
1. Sicherung des hinterbliebenen Ehegatten	108
2. Sicherung der hinterbliebenen Kinder	109
3. Besonderheiten der Leistungserbringung	110
3.1 Wartezeit	110
3.2 Bemessung der Leistung	110
3.3 Mehrere Hinterbliebene	110
3.4 Regelungen für das Zusammentreffen der Leistungen mit sonstigen Einkommen	110
X. Versorgungsausgleich	110

	Seite
XI. Rechtsgrundlagen	111
1. Regelung	111
2. Rechtsnatur des Leistungsverhältnisses	111
XII. Organisation	111
XIII. Finanzierung	112
1. Finanzierungsträger	112
2. Finanzierungsverfahren	112
3. Demographische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen	112
 DRITTER TEIL	
Empirischer Vergleich der Alterssicherungssysteme für abhängig Beschäftigte	114
I. Die Sicherung der Bevölkerung durch Alterssicherungssysteme	114
II. Methodische Probleme des Vergleichs von Sicherungsniveaus	116
III. Die Haushaltsnettoeinkommen von Rentnern und Pensionären	118
IV. Das Alterseinkommen von Rentnern und Pensionären aus Regel- und Zusatzsystemen der Alterssicherung	121
V. Versorgungslücken im Alter	125
VI. Die Rolle der Zusatzsicherungssysteme in der Alterssicherung	125
VII. Das Verfahren der Leistungsbemessung und Versorgungsunterschiede	130
 VIERTER TEIL	
Empfehlungen der Kommission	140
I. Vorbemerkungen	140
1. Hintergrund des Kommissionsauftrags	140
2. Vorgehen der Kommission	140
II. Allgemeine Sicherungsziele	141
1. Das Ziel des altersgemäßen Lebensstandards	141

	Seite
2. Die Präzisierung dieses Zieles	141
3. Ergänzende Hinweise	143
4. Notwendige Konsequenzen für die gegenwärtigen Systeme	144
III. Empfehlungen der Kommission zur Annäherung der Alterssicherungssysteme für abhängig Beschäftigte	144
1. Strukturfragen der Rentenversicherung und Beamtenversorgung	144
1.1 Beteiligung der Beamten an den Kosten ihrer Alterssicherung	144
1.1.1 Die grundsätzliche Entscheidung	144
1.1.2 Die Modalitäten der Beteiligung	145
1.1.3 Die Einführung der Beteiligung	146
1.1.4 Einzelheiten der Beteiligung	147
1.2 Änderung der Bemessung der Versorgungsbezüge	147
1.2.1 Entgeltfaktor	148
1.2.2 Zeitfaktor	148
1.2.2.1 Die Linearisierung des Steigerungssatzes	148
1.2.2.2 Die Höhe des Steigerungssatzes	149
1.3 Änderung der Renten- und Versorgungsanpassung	149
2. Einzelfragen der Rentenversicherung und Beamtenversorgung ..	150
2.1 Wartezeiten	150
2.2 Zeiten ohne Beitrags- oder Dienstleistung	151
2.3 Familienstand und Familiengröße	152
2.4 Dienstunfähigkeit/Berufs- und Erwerbsunfähigkeit	152
2.5 Mindestsicherung	153
2.6 Hinzuverdienstgrenzen	153
2.7 Krankenversicherung	154
3. Soldatenversorgung	154
4. Abgeordneten- und Ministerversorgung	155
5. Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	155
6. Knappschaftliche Rentenversicherung	156
6.1 Grundsätzliches	156
6.2 Entgeltfaktor	157
6.3 Hinzuverdienstgrenzen	157
6.4 Zusammentreffen mit Unfallrente	157
6.5 Übertragung sonstiger Vorschläge	157
7. Betriebliche Altersversorgung	158

	Seite
IV. Empfehlungen der Kommission zur Annäherung der Alterssicherungssysteme für Selbständige	158
1. Handwerkerversicherung	158
2. Altershilfe für Landwirte	159
3. Berufsständische Versorgung	160
V. Empfehlungen der Kommission zur Neuregelung der Besteuerung der Alterseinkommen	161
1. Gründe einer Reform der Besteuerung von Alterseinkommen ..	161
2. Leitlinien für die Besteuerung von Alterseinkommen	162
3. Bewertung des Modells der modifizierten Ertragsanteilsbesteuerung	167
4. Bewertung des Modells der Vollbesteuerung mit Sonderfreibeträgen	170
5. Besteuerung der Renten und Konsolidierung der gesetzlichen Rentenversicherung	172
6. Bewertung des Modells der belastungsäquivalenten Rentenformel	174
7. Gesamtwürdigung der vorgeschlagenen Modelle	176
VI. Sonstige Empfehlungen der Kommission	176
1. Übergang	176
2. Notwendige institutionelle Vorkehrungen	177

ANHANG

Beschluß der Bundesregierung über die Bildung einer Sachverständigenkommission Alterssicherungssysteme vom 10. Juni 1981	179
Abkürzungsverzeichnis	181
Stichwortverzeichnis	183
Gliederung des Gutachtens der Sachverständigenkommission	191

ZWEITER TEIL

Rechtlicher Vergleich der Alterssicherungssysteme

ERSTER ABSCHNITT

Vergleich der Alterssicherungssysteme für abhängig Beschäftigte

von Rudolf Kolb
Bernd von Maydell
Hans-Peter Schneider
Hans F. Zacher

I. Die Alterssicherungssysteme für abhängig Beschäftigte und ihr Zusammenwirken

1. Sicherungsbereich

Grundsätzlich sind alle abhängig Beschäftigten in Sicherungssysteme

- für sie selbst im Falle des Alters und der Invalidität bzw.
- für ihre Hinterbliebenen im Falle des Todes des Ehegatten bzw. Elternteils einbezogen.

Historisch bedingt, umfassen die Alterssicherungssysteme in Deutschland nicht nur den Fall des Alters, sondern auch die Fälle der Invalidität und des Todes unter Zurücklassung Hinterbliebener. Allerdings werden diese Sicherungsfälle ihrer konkreten Ausgestaltung nach von den einzelnen Systemen in unterschiedlichem Umfang abgedeckt; auch innerhalb der Systeme werden die Leistungen je nach Risiko differenziert.

2. Die untersuchten Systeme und ihre hauptsächlichlichen Zielgruppen

2.1 Regelsicherungen

Für die abhängig Beschäftigten bestehen zwei umfassende, stark voneinander abweichende Regelsicherungen:

- Die *gesetzliche Rentenversicherung* ist die Regelsicherung der Arbeiter und Angestellten (Arbeitnehmer). Sie stellt entweder ihre alleinige Sicherung oder ihre Hauptsicherung dar, neben die außer der privaten Versicherung u. a. eine Zusatzsicherung durch den Arbeitgeber treten kann. Innerhalb der Rentenversicherung weist die knappschaftliche Rentenversicherung eine Reihe von Sonderregelungen auf, die mit dem besonderen Sicherungsbedarf des Bergbaus und mit der Doppelfunktion dieses Versicherungszweiges als Regel- und Zusatzsicherung begründet werden.
- Die Beamten- und Richterversorgung sowie die Soldatenversorgung sind die Sicherungssysteme der *Beschäftigten*, die *in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis* stehen; Beamte, Richter und Soldaten werden zusammen-

fassend als „*Bedienstete*“ bezeichnet. Während die Richterversorgung von der Beamtenversorgung kaum abweicht, weist die Soldatenversorgung (für Berufssoldaten) wesentliche Besonderheiten auf. In den Vergleich wird allerdings nur die Versorgung der auf Lebenszeit ernannten Beamten, Richter und Soldaten einbezogen. Die Besonderheiten für Beamte auf Widerruf, auf Probe und auf Zeit sowie die Besonderheiten für Richter werden nicht erörtert. Gleiches gilt für die Versetzung der sog. „politischen Beamten“ in den einstweiligen Ruhestand, die nicht dem Zweck der Alterssicherung dient. (Auf diese Besonderheiten wird im Berichtsband 2 eingegangen.)

2.2 Zusatzsicherungen

Die Arbeiter und Angestellten können neben der Regelsicherung der Rentenversicherung eine Zusatzsicherung durch den Arbeitgeber erhalten, wobei die einzelnen Systeme und ihre Organisationsformen unterschiedlich ausgestaltet sind:

- Die *Zusatzversorgung* stockt für die Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes die gesetzliche Rente auf das (Brutto-)Niveau der Beamtenversorgung auf. Neben den allgemeinen Formen — wie der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) — bestehen betriebliche Sonderformen, z. B. bei den Rundfunkanstalten, die z. T. günstiger als die Beamtenversorgung ausgestaltet sind. Die Kommission hat in den Vergleich vor allem die VBL einbezogen.
- Die *betriebliche Altersversorgung* stockt bei einem Teil der Arbeiter und Angestellten in privaten Unternehmen die gesetzliche Rente auf, wobei Umfang und Ausgestaltung allerdings sehr unterschiedlich sind.

2.3 Sondersicherungen

- a) Einige Gruppen von Angestellten sind in Einrichtungen der berufsständischen Versorgung pflichtversichert; sie können sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Diese berufsständischen Einrichtungen werden im Rahmen des Vergleichs der Alterssicherungssysteme für Selbständige dargestellt.
- b) Für einen Teil der Angestellten im öffentlichen Dienst, z. B. für Dienstordnungs-Angestellte der Sozialversicherungsträger und für angestellte Chefarzte, sowie für Angestellte in dem öffentlichen Dienst verwandten Bereichen sehen die privaten Dienstverträge eine der Beamtenversorgung entsprechende Sondersicherung vor. Solche Zusagen können bei entsprechender Ausgestaltung zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht führen. Sie stellen in diesem Falle eine selbständige Sondersicherung dar. Hierauf wird jedoch im folgenden nicht näher eingegangen.
- c) Die Versorgungsregelungen für Amtsinhaber in Verfassungsorganen (z. B. Minister, Parlamentarische Staatssekretäre, Abgeordnete) bauen auf den Grundlagen der Beamtenversorgung auf und erweitern diese wesentlich. Diese Sondersicherungen, die nicht zu den Systemen für abhängig Beschäftigte im engeren Sinne gehören, werden — soweit nicht im folgenden erwähnt — dargestellt.
- d) Die Hüttenknappschaftliche Zusatzversorgung, eine „betriebliche“ Zusatzsicherung auf gesetzlicher Grundlage für die Beschäftigten u. a. der Saarhütten, wird ebenfalls nicht behandelt.

- e) Nicht behandelt werden auch ergänzende Formen der eigenen Altersvorsorge, z.B. die Lebensversicherung oder eine sonstige Kapitalbildung.

3. Zusammenwirken der Systeme

3.1 Zusammenwirken der Regel- und Zusatzsicherungen

Die *Rentenversicherung* ist als Einzelsystem konzipiert, d. h. sie setzt weder ein Basissystem voraus, auf dem sie aufbaut, noch ist sie auf die Ergänzung ihrer Leistungen durch ein Zusatzsystem hin angelegt. Faktisch kommt sie als alleinige Sicherung, aber auch als Teil einer Gesamtsicherung vor.

Die *Versorgung der Beamten, Richter und Soldaten* ist als ein Einzelsystem ausgestaltet, das ganzheitlich die Doppelfunktion einer Regel- und einer Zusatzsicherung erfüllt („bifunktionales System“).

Die *Zusatzsicherungen* sind keine Einzelsysteme, sondern auf das Zusammenwirken mit der gesetzlichen Rentenversicherung hin angelegt. Die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes ist systemkohärent mit der gesetzlichen Rente verknüpft und ergänzt sie zu einer Gesamtversorgung. Ein ähnlich enger Verbund unter Abstimmung der Leistungshöhe ist in der *betrieblichen Altersversorgung* relativ selten. Am engsten ist er bei den Gesamtversorgungssystemen. Im Regelfall jedoch wird die betriebliche Leistung nicht im Rahmen einer Gesamtversorgung, sondern ohne direkten Bezug auf die Höhe der gesetzlichen Rente erbracht. Bei diesen sog. Prozent- bzw. DM-Plänen liegt ein lediglich funktionaler Verbund mit der gesetzlichen Rente vor, bei dem die Höhe der Betriebsrente von derjenigen der gesetzlichen Rente unabhängig ist.

3.2 Zusammenwirken der Alterssicherungssysteme mit anderen Systemen der sozialen Sicherung

Die Renten- und Versorgungsbezüge können mit anderen Sozialleistungen zusammentreffen; letztere haben teilweise ebenfalls eine Einkommensersatzfunktion (wie Krankengeld, Übergangsgeld, Arbeitslosengeld, Unfallrente), teils eine Entschädigungsfunktion (wie Unfallrente, Kriegspflerversorgung, Lastenausgleichsrente), teils stellen sie soziale Hilfen zur Befriedigung eines Mindestbedarfes dar (wie Sozialhilfe, Wohngeld). Solche Leistungen können die Alterssicherung ergänzen oder ersetzen.

Die dabei auftretenden Koordinierungsprobleme wurden im Gutachten der Transfer-Enquête-Kommission erörtert. Zusätzlich wird auf folgende Punkte hingewiesen:

- Die *Rentenversicherung* beschränkt sich auf die Fälle des Alters, der Invalidität und des Todes unter Zurücklassung Hinterbliebener; außerdem werden Leistungen der Rehabilitation erbracht. Die Unfallversicherung tritt als besonderes System für die Folgen eines Arbeitsunfalls bzw. einer Berufskrankheit hinzu.
- Demgegenüber ist die *Versorgung der Bediensteten* (Beamtenversorgung usw.) eine umfassende Regelungseinheit, die über die bloße Sicherung für die Fälle des Alters, der Invalidität und des Todes unter Zurücklassung Hinterbliebener hinausgreift. Hervorzuheben ist hier die Einheit zwischen Dienstrecht und Versorgungsrecht; die Bedienstetenversorgung „internalisiert“ Aufgaben der sozia-

len Sicherung im Dienstrecht. Beispielsweise bestimmen dienstrechtliche Regelungen den Zeitpunkt des Versorgungsfalles sowie die ruhegehaltfähigen Bezüge. Im Falle von Krankheit bzw. Mutterschutz werden die Dienstbezüge (bei Mutterschaftsurlaub eingeschränkt) weitergezahlt, was dazu führt, daß solche Zeiten bei der Alterssicherung als Dienstzeiten berücksichtigt werden. Das Beamtenversorgungsrecht regelt auch die spezifisch gestaltete Versorgung bei Dienstunfällen. Für Soldaten tritt die Beschädigtenversorgung ergänzend hinzu.

Für die Absicherung des Risikos der Krankheit treten die (gesetzliche oder private) Krankenversicherung bzw. das beamtenrechtliche System der Beihilfen zur Alterssicherung hinzu.

4. Vergleichsebenen

Die Problematik, ob und inwieweit die einzelnen Alterssicherungssysteme für abhängig Beschäftigte miteinander vergleichbar sind, wurde von der Kommission nach funktionalen Gesichtspunkten untersucht. Hierbei können vier Vergleichsebenen unterschieden werden:

- Die Rentenversicherung und die Versorgung der Beamten, Richter und Soldaten können als Einzelsysteme miteinander verglichen werden. Dies läßt sich funktional und empirisch damit begründen, daß Rentenversicherung und Bedienstetenversorgung vom Grundsatz her bezwecken, einen angemessenen Lebensstandard alleine abzusichern, indem sie beim Übergang in das Ruhestandsalter eine gewisse Kontinuität des Einkommensbezuges gewährleisten, wenn auch auf niedrigerem Niveau als das Einkommen während der aktiven Zeit.
- Eine weitere Vergleichsebene berücksichtigt, daß die Bedienstetenversorgung neben der Funktion der Regelsicherung ganzheitlich auch die der Zusatzsicherung erfüllt („bifunktionales System“). Auf dieser Ebene wird die Versorgung der Beamten, Richter und Soldaten mit der Gesamtsicherung aus gesetzlicher Rente und betrieblicher Altersversorgung verglichen.
- Die Sicherung innerhalb des öffentlichen Dienstes läßt sich vergleichen, indem die Beamtenversorgung der Gesamtversorgung aus gesetzlicher Rente plus Zusatzversorgung der Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst gegenübergestellt wird.
- Die Gesamtsicherung der Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst und im privatwirtschaftlichen Bereich läßt sich vergleichen, indem einerseits die gesetzliche Rente plus Zusatzversorgungsrente und andererseits die gesetzliche Rente plus betriebliche Altersversorgung gegenübergestellt werden.

Da die knappschaftliche Rentenversicherung auch die betriebliche Altersversorgung mit abdeckt, muß dieser bifunktionale Aspekt bei den Vergleichen ebenfalls berücksichtigt werden.

II. Erfasste Risiken

Herkömmlicherweise bieten die Alterssicherungssysteme in Deutschland eine Absicherung in den Fällen des Alters, der Invalidität und des Todes unter Zurücklassung Hinterbliebener. Die Risiken werden in den einzelnen Systemen durch unterschiedliche Regelungen aufgefangen.

1. Leistungen

1.1 Leistungsarten

a) Gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung umfaßt hauptsächlich folgende Leistungsarten:

- Altersrenten (Altersruhegeld, Knappschaftsruhegeld)
- Renten wegen Erwerbsminderung:
 - Rente wegen Berufsunfähigkeit
 - Rente wegen Erwerbsunfähigkeit
 - Rente wegen verminderter bergmännischer Berufsfähigkeit (Bergmannsrente)
- Renten an Hinterbliebene:
 - Witwenrente, Witwerrente
 - Waisenrente
- Zuschuß zum Krankenversicherungsbeitrag der Rentner
- Rehabilitationsleistungen (medizinische, berufsfördernde und ergänzende Maßnahmen zur Rehabilitation).

b) Versorgung der Beamten, Richter und Soldaten

Die Versorgung der Bediensteten umfaßt:

- Ruhegehalt
- Hinterbliebenenversorgung
 - Witwengeld, Witwergeld
 - Waisengeld.

In Sonderfällen kann ein Unterhaltsbeitrag geleistet werden, wenn ein Anspruch auf Ruhegehalt oder Hinterbliebenengeld nicht besteht. Neben die Versorgung tritt das beamtenrechtliche System der Beihilfe im Krankheitsfall.

c) Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes

Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes umfaßt:

- Versorgungsrente an
 - Versicherte
 - Witwen und Witwer
 - Waisen, sowie
- Versicherungsrenten (in bestimmten Fällen anstelle einer Versorgungsrente).

Die Leistungsfälle entsprechen grundsätzlich denen der gesetzlichen Rentenversicherung.

d) Betriebliche Altersversorgung

Das Leistungsspektrum der betrieblichen Altersversorgung umfaßt Leistungen an die Berechtigten, deren Witwen, Witwer und Waisen. Betriebsrenten knüpfen weit-

gehend an den Versicherungsfall der gesetzlichen Rente an. Andererseits können Versorgungspläne auch Leistungsfälle vorsehen, die es in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht gibt, z. B. besondere Leistungen an Eltern.

Die Versorgungsregelungen decken dieses Spektrum nicht in jedem Falle vollständig ab; es gibt auch Einrichtungen bzw. Zusagen ohne Leistungen an Hinterbliebene.

Folgende Formen der betrieblichen Altersversorgung sind zu unterscheiden:

- Betriebsrente:
 - Festbetragszusagen („DM-Plan“)
 - gehaltsabhängige Zusagen („Prozent-Plan“)
 - Gesamtversorgungszusagen
- einmalige Leistungen (Kapitalbetrag).

1.2 Leistungsvoraussetzungen

Die Leistungen der einzelnen Systeme können nur in Anspruch genommen werden, wenn bestimmte, unterschiedlich gestaltete Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Hierzu gehören zum einen die Voraussetzungen, die in der Person des Berechtigten erfüllt sein müssen, wie Alter, Gesundheitszustand, berufliche Leistungsfähigkeit oder die Hinterbliebeneneigenschaft. Diese Voraussetzungen werden beim Vergleich der einzelnen Leistungsfälle dargestellt. Zum anderen hängt der Leistungsanspruch von bestimmten Anwartschaftsregelungen ab, wozu etwa die Wartezeitregelungen oder Regelungen der Unverfallbarkeit zählen.

- Die *Rentenversicherung* setzt für die Leistung im Invaliditäts- oder Hinterbliebenenfall eine Wartezeit von 5 Jahren voraus. Die Erfüllung der Wartezeit wird unter bestimmten Voraussetzungen bei beruflich bedingten Invaliditäts- oder Todesfällen und bei Unfällen in den ersten Berufsjahren fingiert. Für die Altersrenten muß eine Wartezeit von 15 Jahren zuzüglich weiterer zeitlicher Voraussetzungen im Falle einer Inanspruchnahme vorzeitiger Altersgrenzen erfüllt werden.

In der knappschaftlichen Rentenversicherung wird die Wartezeit für bestimmte besondere knappschaftliche Leistungen nur durch Zeiten einer ständigen Arbeit unter Tage oder einer ihr gleichgestellten Arbeit erfüllt. Dies gilt für die Bergmannsrente nach Vollendung des 50. Lebensjahres, das vorgezogene Knappschaftsruhegeld für Bergleute und die Knappschaftsausgleichsleistung.

- Die *Versorgung der Beamten*, Richter und Soldaten setzt im Regelfall voraus, daß der Bedienstete im Zeitpunkt des Versorgungsfalles Beamter auf Lebenszeit ist. Im Invaliditäts- und Altersfall muß einheitlich eine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt sein. Bei Nichterfüllung der Wartezeit kann ein Unterhaltsbeitrag geleistet werden, der im Ermessen des Dienstherrn steht. Bei Dienstunfall wird keine Wartezeit vorausgesetzt, ebensowenig im Hinterbliebenenfall.
- In der *Versorgung der Bundesminister und Bundestagsabgeordneten* (Minister- und Abgeordnetenversorgung) entsteht der Leistungsanspruch mit Beendigung des Amtsverhältnisses bzw. mit dem Ausscheiden aus dem Bundestag, gleichgültig, aus welchem Grunde dies geschieht. Ein Eintritt in den Ruhestand erfolgt nicht, ebensowenig besteht eine Altersgrenze. Das Alter ist lediglich für den

Beginn der Zahlung der Versorgungsbezüge von Bedeutung. Die Wartezeit beträgt bei Ministern zwei, bei Abgeordneten mindestens sechs Jahre.

- Die *Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes* setzt für die Leistungen im Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenfall einheitlich eine Wartezeit von 5 Jahren voraus. Die Wartezeitfiktion ist analog der Rentenversicherung ausgestaltet. Daneben muß der Begünstigte zur Anwartschaftserhaltung im Zeitpunkt des Versorgungsfalles Arbeitnehmer eines Arbeitgebers sein, der einer Zusatzversorgungseinrichtung angeschlossen ist; sonst wird anstelle der Versorgungsrente lediglich die (niedrigere) Versicherungsrente der Zusatzversorgung geleistet.
- Die *betriebliche Altersversorgung* kennt Wartezeiten unterschiedlicher Dauer, die in der Regel 5 bis 10 Jahre betragen, im Ausnahmefall z. B. bis zu 20 Jahren. Sie können nach Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft auch außerhalb des zuzugenden Betriebes zurückgelegt werden.

2. Leistungsdifferenzierung

Die erfaßten Risiken werden — je nach Ausgestaltung des Systems — durch einheitliche oder differenzierte Leistungen abgesichert.

Gemeinsam ist allen Alterssicherungssystemen die Differenzierung zwischen den Leistungen aufgrund eigenen Versicherungs-, Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses einerseits und den Leistungen an Hinterbliebene andererseits. Innerhalb der eigenen Sicherung sehen einige Systeme weitere Differenzierungen zwischen Alter und Invalidität bzw. nach verschiedenen Arten der Invalidität vor. So ist zum Beispiel in der Rentenversicherung das Risiko der Berufsunfähigkeit anders abgesichert als das Risiko der Erwerbsunfähigkeit und das Altersrisiko. Demgegenüber deckt das Ruhegehalt der Bedienstetenversorgung multifunktional die Risiken des Alters und der Invalidität ab.

III. Sicherungsziele

1. Allgemeine Aussagen und Probleme

Die Kommission geht bei dem Vergleich der Alterssicherungssysteme davon aus, daß beide Regelsicherungen für abhängig Beschäftigte — Rentenversicherung und Bedienstetenversorgung — darauf zielen, nach einem erfüllten Arbeitsleben einen altersgemäßen Lebensstandard alleine sicherzustellen. Er soll nicht unangemessen hinter demjenigen Lebensstandard zurückbleiben, den der Gesicherte mit seinem verfügbaren Erwerbseinkommen gegen Ende seines Arbeitslebens nicht nur vorübergehend innehatte.

- Ziel der *Rentenversicherung* ist es, dem Versicherten nach einem erfüllten Arbeitsleben einen ausreichenden Lohnersatz und seinen Hinterbliebenen einen ausreichenden Unterhaltersatz zu gewährleisten: „Die Rente soll nicht nur ein Zuschuß zum Lebensunterhalt sein, sondern eine Lebensgrundlage, die den Rentner aus der Nähe des Fürsorgeempfängers in die Nachbarschaft des Lohnempfängers rückt“ (Bundsrats-Drucksache Nr. 196/56).

- Ziel der *Bedienstetenversorgung* ist eine Lebensstandardsicherung gemäß dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation des Lebenszeitbeamten und seiner Familie, wie er durch Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes garantiert wird. Der Alimentationsgrundsatz beruht auf der Eigenart des besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses.

Die Sicherungsziele der Zusatzsicherungen müssen im Zusammenhang mit den Regelsicherungen gesehen werden:

- Die *Zusatzversorgung* stockt für die Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes die gesetzliche Rente auf eine Gesamtversorgung auf, die in einer bestimmten Relation zu einem fiktiven Nettoarbeitsentgelt begrenzt ist. Die Versorgungsrente ist die Differenz zwischen dieser begrenzten Gesamtversorgung und der gesetzlichen Rente.
- Die *betriebliche Altersversorgung* ergänzt die gesetzliche Rente. Von einem einheitlichen Sicherungsziel kann hier angesichts der Vielfalt der Regelungen nicht gesprochen werden, da die Differenz zwischen dem letzten Nettoarbeitsentgelt und der gesetzlichen Rente je nach Ausgestaltung mehr oder weniger ausgeglichen wird.

Ein konkreter Vergleich der Sicherungsziele der untersuchten Alterssicherungssysteme, der über diese allgemeinen Aussagen hinausgeht, stößt auf erhebliche Probleme. Operationale Festlegungen der Sicherungsziele, d. h. Zahlenangaben über die Höhe des zu sichernden Lebensstandards mit Bezug auf einen definierten Einkommensbegriff, sind in den Regelungen nur beschränkt enthalten. Die Kommission kann daher die Sicherungsziele der einzelnen Systeme nur konkretisieren, indem der zu sichernde Lebensstandard anhand der Einzelregelungen der Systeme, insbesondere denen zur Berechnung der Leistungen, präzisiert wird. Bei diesem Vorgehen wird das politisch vorgegebene Sicherungsziel vermengt mit der Frage seiner Realisierung. Daraus folgt, daß Ziele, Nebenbedingungen und Mittel nicht getrennt dargestellt werden können.

2. Sicherung des individuellen Einkommens

2.1 Regelsicherungen

- a) Die *gesetzliche Rentenversicherung* in ihrer konkreten Ausgestaltung soll nach einem Arbeitsleben von 45 Jahren einen Lebensstandard sichern, der 67,5 v. H. seiner Bemessungsgrundlage beträgt, die ihrerseits das im Lebensdurchschnitt erzielte Einkommen des Versicherten widerspiegelt. Die konkrete Regelung stellt also nicht auf das letzte Einkommen ab, sondern verfolgt das angestrebte Sicherungsziel unter Zugrundelegung des durch die allgemeine Bemessungsgrundlage modifizierten, lebensdurchschnittlichen Einkommens. Infolgedessen wird der tatsächliche Umfang der Einkommenssicherung, bezogen auf das zuletzt erzielte Einkommen, durch die Anzahl der Versicherungsjahre und die Rechengrößen der Rentenformel bestimmt. Aufgrund dieser Werte (Steigerungssatz je Versicherungsjahr, Verhältnis von allgemeiner Bemessungsgrundlage zu gegenwärtigem Durchschnittsverdienst) wird nach einem Arbeitsleben von 45 Versicherungsjahren das abgesicherte Bruttoentgelt zu etwa 50 v. H. — mit Schwankungen im Zeitablauf — erreicht.

Bestimmte Rentenarten streben nur eine Teilsicherung an, die neben ein aus einer noch zumutbaren Erwerbstätigkeit erzielbares Einkommen treten soll (z. B. Rente wegen Berufsunfähigkeit).

- b) Die *Versorgung der Beamten*, Richter und Soldaten ist für den Bediensteten und seine Hinterbliebenen so bemessen, daß sie gemäß dem Alimentationsgrundsatz einen dem letzten Amt angemessenen, der Entwicklung der allgemeinen Verhältnisse entsprechenden Lebensunterhalt gewährt. Das angestrebte Sicherungsziel wird daher grundsätzlich unter Berücksichtigung des letzten Einkommens realisiert. Für den Umfang der Einkommenssicherung sind die Anzahl der ruhegehaltfähigen Dienstjahre und die Ruhegehaltsskala maßgebend. Nach einer Dienstzeit von 35 Jahren wird die höchstmögliche Versorgung in Höhe von 75 v. H. des letzten ruhegehaltfähigen Bruttoentgeltes erreicht.
- c) Beide Regelsicherungen machen die volle Realisierung des Sicherungszieles von der Dauer und Kontinuität der Beitragsleistung bzw. der Arbeits-/Dienstzeit abhängig. Hieraus resultiert eine erhebliche Bandbreite des im Einzelfall abgesicherten Lebensstandards.

In bezug auf das letzte verfügbare Einkommen hängt die Aufrechterhaltung des Lebensstandard ferner davon ab, ob und um wieviel das berücksichtigte Entgelt infolge des Lebens-Einkommensverlaufs vom letzten Entgelt abweicht, sowie davon, ob und um wieviel die Leistungen mit Steuern und Krankenversicherungsbeitrag belastet sind. Hierzu wird insbesondere auf den empirischen Vergleich (Dritter Teil S. 114ff.) verwiesen (vgl. aber auch S. 59ff. Ziffer 7.2).

2.2 Zusatzsicherungen

- a) Die *Zusatzversorgung* gestaltet die Alterssicherung der Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes unter Einrechnung der gesetzlichen Rente in Anlehnung an die Beamtenversorgung aus. Anknüpfend an das letzte Entgelt stellt die Zusatzversorgung ein der Beamtenversorgung in etwa entsprechendes Niveau der Gesamtversorgung sicher. Nach dem bisherigen Recht hat sich in der Regel netto ein höheres Versorgungsniveau ergeben als bei vergleichbaren Beamten, da zum einen lediglich der Ertragsanteil der Gesamtversorgung zu versteuern ist und zum anderen die Vergleichshöhe des letzten Nettoentgelts infolge der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge niedriger ist als bei einem Beamten. Die vom 1. Januar 1985 an geltende Regelung begrenzt die höchsterreichbare Gesamtversorgung auf 45 bis 90 v. H. des letzten verfügbaren Arbeitseinkommens
- b) Bei der *betrieblichen Altersversorgung* handelt es sich regelmäßig um eine Zusatzsicherung, die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung aufstockt. Nur ausnahmsweise kann die betriebliche Altersversorgung auch die alleinige Sicherung für Personen darstellen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht pflichtversichert sind oder früher nicht pflichtversichert waren. Die Differenz zwischen dem letzten Nettoentgelt und der gesetzlichen Rente wird je nach Ausgestaltung mehr oder weniger ausgeglichen. Dieser Ausgleich ist bei Entgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung von besonderer Bedeutung.

Im Rahmen von Gesamtversorgungssystemen wird die Gesamtversorgung aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente regelmäßig durch einen Vomhundertsatz der Bruttobezüge bestimmt. Dabei kann das letzte Nettoentgelt überschritten werden.

Bei den sog. „Prozentplänen“ wird die Leistung als ein Vomhundertsatz des Arbeitsentgeltes ausgedrückt. Die Höhe des Vomhundertsatzes orientiert sich zumeist an einem Sicherungsziel, das durch gesetzliche und betriebliche Rente

zusammen erreicht werden soll. Die Höhe der Betriebsrente ist jedoch von der jeweiligen gesetzlichen Rente unabhängig.

Bei den DM-Plänen wird die Höhe der Leistung durch eine Zusage bestimmt, die in keinem festen Verhältnis zum Entgelt oder zur gesetzlichen Rente steht. Eine exakte Beschreibung des Sicherungszieles ist deshalb nicht möglich.

- c) Die Zusatzversorgung und ganz überwiegend auch die betriebliche Altersversorgung machen wie die Regelsicherungen die volle Realisierung des Sicherungszieles von der Dauer und Kontinuität der Beschäftigung abhängig. Hieraus ergibt sich ebenfalls eine Bandbreite des im Einzelfall abgesicherten Lebensstandards, die noch dadurch vergrößert wird, daß seit der Einführung der Unverfallbarkeit betriebliche Versorgungsansprüche gegen mehrere Arbeitgeber bestehen können.

3. Obergrenzen der Sicherung

3.1 Obergrenzen der einzelnen Leistung

Die Sicherungssysteme haben teils eine spezifische Leistungsgrenze, teils leitet sich die Leistungsgrenze allein von der Höhe der gesicherten Einkommen ab.

Die spezifische Leistungsgrenze der *gesetzlichen Rentenversicherung* folgt aus der Beitragsbemessungsgrenze, die sich indirekt als Leistungsbegrenzung auswirkt.

Bedienstetenversorgung, *Zusatzversorgung* und *betriebliche Altersversorgung* kennen keine spezifische Leistungsgrenze. Hier erfaßt die Sicherung die versorgungsfähigen Entgelte unabhängig von ihrer Höhe.

In der *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes wurden Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung bislang nur zu 80 v. H. berücksichtigt. Im Hinblick auf die Begrenzung der Gesamtversorgung auf ein fiktives Nettoarbeitsentgelt ist diese Einschränkung nunmehr entfallen. Steuerpflichtige Entgelte, die die Bezüge eines Beamten der Besoldungsgruppe B 11 übersteigen, bleiben unberücksichtigt.

3.2 Obergrenzen beim Zusammentreffen mehrerer Leistungen

Einer Überschreitung des Sicherungszieles beim Zusammentreffen einer Leistung mit Leistungen desselben Systems oder mit Leistungen aus anderen Systemen wird durch Regelungen zur Begrenzung der Kumulation entgegengewirkt. Diese Regelungen werden im einzelnen in Kapitel V (S. 39 ff.) dargestellt und miteinander verglichen.

4. Mindestsicherung

Die Regelsicherungen gewährleisten im Regelfall ein individuelles Sicherungsniveau, das über dem Existenzminimum (im Sinne der Sozialhilfe) liegt. Die untersuchten Alterssicherungssysteme sehen aber auch vor, daß in bestimmten Fällen neben den allgemeinen Regelungen, die auf eine individuelle Bemessung abstellen, Regelungen mit Mindestsicherungscharakter zur Anwendung kommen.

Hierbei besteht ein deutlicher Unterschied zwischen den Regelsicherungen: die *Rentenversicherung* sieht keine Mindestrente vor; die *Versorgung der Beamten*, Rich-

ter und Soldaten hingegen enthält Regelungen über eine Mindestversorgung. Der Unterhaltsbeitrag für ehemalige Bedienstete, die keinen Versorgungsanspruch haben, stellt in Sonderfällen ebenfalls eine, allerdings subsidiäre, Mindestsicherung dar.

Wenngleich — da versicherungsfremd — Mindestrenten und subsidiäre Unterhaltsleistungen für Härtefälle in der *Rentenversicherung* nicht vorgesehen sind, so daß es bei der Sozialhilfe verbleibt, bestehen Regelungen mit Mindestsicherungscharakter. Dies sind vor allem die Mindestbewertung der ersten fünf Pflichtbeitragsjahre sowie die Rentenberechnung nach Mindesteinkommen; beide Regelungen korrigieren die Auswirkungen eines niedrigen Entgeltes, nicht jedoch fehlender Versicherungsjahre. Gelegentlich wird auch die Zurechnungszeit als eine Regelung mit Mindestsicherungscharakter angesehen. Denn im Invaliditäts- und vorzeitigen Hinterbliebenenfall wird die Sicherung regelmäßig durch die Zuerkennung einer Zurechnungszeit gewährleistet, welche die fehlenden, bis zum 55. Lebensjahr noch erreichbaren Versicherungsjahre ausfüllt. Da aber die Zurechnungszeit mit dem individuell versicherten Entgelt bewertet wird, ist sie eher dem versicherungsmäßigen Risikoausgleich als den Regelungen mit Mindestsicherungscharakter zuzuordnen, obwohl sie wegen der fehlenden Gesundheitsprüfung auch versicherungsfremde Elemente enthält.

Die *Zusatzversorgung* sieht im Verbund mit der gesetzlichen Rente eine Mindestversorgung in Anlehnung an die Beamtenversorgung vor, allerdings unter besonderen Voraussetzungen.

Die *betriebliche Altersversorgung* kennt in der Regel keine Regelungen mit Mindestsicherungscharakter. Gelegentlich arbeitet sie jedoch mit stark pauschalierten Leistungen, die weniger individuelle Sicherungsziele berücksichtigen, sondern eher einen einheitlichen Sicherungsbedarf unterstellen.

IV. Erfasfter Personenkreis

1. Abgrenzung des erfassten Personenkreises

1.1 Selbst gesicherte Personen

Die *Rentenversicherung* ist ein „offenes“ Sicherungssystem. Sie erfaßt von den abhängig Beschäftigten die Arbeiter und Angestellten als gesetzlich Pflichtversicherte, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb oder Wirtschaftszweig (anders als die betriebliche Altersversorgung). Sie erfaßt darüber hinaus auch Selbständige (als pflicht- oder freiwillig Versicherte), freiwillig versicherte Beamte, Bezieher bestimmter Sozialleistungen (z.B. Leistungsbezieher der Arbeitslosenversicherung, Krankengeldbezieher), Wehrpflichtige und andere Personengruppen.

Die knappschaftliche Rentenversicherung dagegen erfaßt nur Arbeitnehmer der knappschaftlichen Betriebe, die vom Gesetzgeber in Anknüpfung an die bergmännische Tradition der Knappschaft festgelegt wurden. Die Arbeitnehmer werden unabhängig von der Beschäftigung unter oder über Tage erfaßt. Die knappschaftliche Rentenversicherung (KnV) ist daher ein „geschlossenes“ System.

Die *Bedienstetenversorgung* ist ein „geschlossenes“ Sicherungssystem, da der erfaßte Personenkreis durch seinen versorgungsfähigen dienstrechtlichen Status abgegrenzt

ist. Die Beamtenversorgung erfaßt kraft Gesetzes Beamte der Gebietskörperschaften und der sonstigen, im Gesetz genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Die Richterversorgung erfaßt die berufsmäßigen Richter des Bundes und der Länder, die Soldatenversorgung die Berufssoldaten.

Die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes erfaßt als aufgrund von Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen Pflichtversicherte die Arbeiter und Angestellten der Gebietskörperschaften, anderer juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich von Bahn und Post, kommunaler Betriebe des privaten Rechts, der Sparkassen, sonstiger Unternehmen der öffentlichen Hand und der sogenannten Zuwendungsempfänger. Die Zusatzversorgung ist ein „geschlossenes“ Sicherungssystem, da der erfaßte Personenkreis tarifvertraglich und satzungsrechtlich abgegrenzt ist.

Die *betriebliche Altersversorgung* in der Privatwirtschaft erfaßt Arbeiter und Angestellte, die durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage des Arbeitgebers, Einzelarbeitsvertrag, betriebliche Übung oder aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes einbezogen sind. Die betriebliche Altersversorgung ist ein „geschlossenes“ Sicherungssystem, da der erfaßte Personenkreis bestimmten Betrieben bzw. Wirtschaftszweigen angehört. Die Zusage kann auch auf bestimmte Arbeitnehmergruppen, etwa die leitenden Angestellten, beschränkt werden. Eine Gruppenbildung kann auch dadurch zustandekommen, daß ein bestehendes Versorgungssystem geschlossen und damit auf die vor einem Stichtag in den Betrieb eingetretenen Arbeitnehmer beschränkt wird.

1.2 Hinterbliebene

In den untersuchten Alterssicherungssystemen werden nicht nur die abhängig Beschäftigten gesichert; im Hinterbliebenenfall sind in der Regel auch deren Ehegatten und Kinder leistungsberechtigt. Geschiedene Ehegatten können aufgrund eines Versorgungsausgleichs leistungsberechtigt sein.

2. Regelung der Zugehörigkeit zum Sicherungssystem

2.1 Öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Regelung

Die Zugehörigkeit zur Rentenversicherung und zur Versorgung der Beamten, Richter und Soldaten ist öffentlich-rechtlich geregelt. Die Zugehörigkeit zur Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes und zur betrieblichen Altersversorgung ist privatrechtlich geregelt.

2.2 Sicherungspflicht, Sicherungsberechtigung

Arbeiter und Angestellte sind in der *Rentenversicherung* kraft Gesetzes pflichtversichert. In bestimmten Fällen ist Versicherungsfreiheit vorgesehen. Diese Fälle sind dadurch gekennzeichnet, daß die betreffenden Personen bereits Leistungen zur Alterssicherung beziehen oder aus anderen öffentlich-rechtlichen Sicherungssystemen vergleichbare Leistungen erwarten können oder innerhalb bestimmter Zeiträume lediglich geringfügig beschäftigt sind.

Im Zusammenhang mit dem Nebeneinanderbestehen der verschiedenen Sicherungssysteme ist besonders zu erwähnen die Versicherungsfreiheit von Beamten

und bestimmten gleichgestellten Personen, Berufssoldaten und Zeitsoldaten sowie von Ruhestandsbeamten, deren Versorgung mindestens 65 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge beträgt. Auf Antrag können Ruhestandsbeamte und gleichgestellte Personen von der Versicherungspflicht befreit werden, außerdem Arbeiter und Angestellte (überwiegend) öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber, wenn ihnen eine beamtenähnliche Versorgung zugesagt ist. Beamte können sich freiwillig versichern, wenn sie bereits Beiträge für 60 Monate entrichtet haben.

Beamte, Richter und Soldaten gehören ihren Sicherungssystemen kraft Gesetzes an. Die Einbeziehung ergibt sich aus ihrem versorgungsfähigen dienstrechtlichen Status und erfolgt deshalb ausnahmslos. Entsprechend ist eine freiwillige Teilnahme anderer Personen an der Bedienstetenversorgung nicht möglich.

Arbeiter und Angestellte, die der *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes angehören, sind kraft ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund Tarif- oder Einzelvertrag satzungsgemäß versichert. Es gibt verschiedene Ausnahmen und Befreiungsmöglichkeiten von der Versicherungspflicht, z.B. für beschäftigte Ruhestandsbeamte. Eine freiwillige Versicherung in der Zusatzversorgung ist nicht mehr möglich.

Die *betriebliche Altersversorgung* wird Arbeitern und Angestellten durch vertragliche Regelungen zugesagt. Sie kann innerhalb der erfaßten Betriebe bzw. Wirtschaftszweige auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränkt werden, soweit dadurch der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wird.

3. Übergang zwischen den Sicherungssystemen

3.1 Wechsel des Arbeitsverhältnisses

Die Zugehörigkeit zur *Rentenversicherung* wird nicht berührt, wenn ein Arbeiter oder Angestellter den Arbeitgeber wechselt. Dies gilt auch bei einem Wechsel zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. Spezielle Auswirkungen im Beitrags- und Leistungsbereich hat jedoch ein Wechsel aus einer oder in eine knappschäftlich versicherte Tätigkeit.

Die *Zusatzversorgung* wird bei einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses innerhalb des öffentlichen Dienstes wegen bestehender Überleitungsabkommen nicht berührt. Beim Übergang von der Privatwirtschaft in ein Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes werden die bisher in der Rentenversicherung zurückgelegten Versicherungsjahre zur Hälfte in der Zusatzversorgung angerechnet. Beim Wechsel aus dem öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Versorgungsrente. Ihm verbleibt allerdings der Anspruch auf die (niedrigere) Versicherungsrente. Der Anspruch auf die Versicherungsrente nach dem Betriebsrentengesetz, die etwas höher ist, setzt die Unverfallbarkeit im Sinne des Betriebsrentengesetzes voraus.

Erworbene Anwartschaften auf *betriebliche Altersversorgung* bleiben bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten, wenn ihre Unverfallbarkeit eingetreten ist. Eine Zusage ist nach dem Betriebsrentengesetz unverfallbar, wenn der Beschäftigte im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage für ihn entweder mindestens 10 Jahre oder bei zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens 3 Jahre bestand.

3.2 Wechsel zwischen privatrechtlichem Arbeitsverhältnis und öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis

Eine Berufung in das Beamtenverhältnis ist mit Rücksicht auf den Status und die Versorgung des Beamten grundsätzlich nur bis zu bestimmten Altersgrenzen möglich.

Durch Berufung in das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis werden die bisher erworbenen Rentenanwartschaften des Bediensteten nicht berührt. Wenn bereits 60 Beitragsmonate zur Rentenversicherung zurückgelegt sind, ist eine freiwillige Rentenversicherung möglich, anderenfalls wird der Arbeitnehmeranteil der Beiträge auf Antrag erstattet. Im umgekehrten Falle ist der Bedienstete vom Dienstherrn in der Rentenversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze nachzuversichern, wenn er ohne eine lebenslange Versorgung (Ruhegehalt, Unterhaltsbeitrag) aus dem Dienstverhältnis ausscheidet oder die Versorgungsbezüge verliert. Dabei trägt der Dienstherr sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil. Der Beitrag kann auf Antrag auch an eine berufsständische Versorgungseinrichtung entrichtet werden, wenn der ausscheidende Bedienstete einen von ihr erfaßten freien Beruf ergreift.

Bei ausscheidenden Ministern oder Abgeordneten findet eine Nachversicherung nicht statt. Ehemalige Abgeordnete, die noch keine ausreichenden Versorgungsanswartschaften erworben haben, erhalten jedoch eine Versorgungsabfindung für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft im Bundestag, und zwar in Höhe des für diesen Monat jeweils geltenden Höchstbeitrages zur Rentenversicherung der Angestellten zuzüglich 20 v. H. dieses Höchstbeitrages. Auf Antrag wird anstelle der Versorgungsabfindung die Abgeordnetenzeit als Dienstzeit im Sinne der Beamtenversorgung berücksichtigt. Ferner können Bundestagsabgeordnete, die eine Versorgungsabfindung erhalten, für noch nicht belegte Zeiten der Mitgliedschaft im Deutschen Bundestag freiwillig Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder zu einer Zusatzversorgung nachentrichten.

In der Bedienstetenversorgung werden Zeiten eines Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst berücksichtigt, wenn sie bei ununterbrochener Tätigkeit zur Ernennung geführt haben; bestimmte andere Tätigkeiten können unter engen Voraussetzungen angerechnet werden. Bei Entlassung aus dem Dienstverhältnis geht der Versorgungsanspruch verloren. Besteht jedoch kein Rentenanspruch wegen nichterfüllter Wartezeit, kann ein Unterhaltsbeitrag gezahlt werden.

Die Zusatzversorgung wird bei einem Wechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes vom Arbeitsverhältnis in das Dienstverhältnis berührt; der Anspruch auf Versorgungsrente entfällt, es bleibt der Anspruch auf die Versichertenrente der Zusatzversorgung. Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist eine Nachversicherung grundsätzlich nur in der Rentenversicherung, nicht aber in der Zusatzversorgung vorgesehen. Gem. § 18 Abs. 6 des Betriebsrentengesetzes sind in der Zusatzversorgung jedoch solche Arbeitnehmer nachzuversichern, denen Anwartschaft auf lebenslängliche Versorgung und auf Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen zugesagt wurde oder die eine Anwartschaft auf Ruhegeld bzw. Ruhelohn aufgrund einer Ruhelohnordnung haben, wenn ihre Anwartschaft unverfallbar ist.

Erworbene Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bleiben beim Wechsel erhalten, wenn ihre Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz eingetreten ist.

V. Faktoren der Leistungsbestimmung

1. Systematik des Vergleichs

Die Kommission hat die untersuchten Sicherungssysteme zunächst hinsichtlich der jeweiligen Grundzüge der Leistungsbestimmung verglichen, die den einzelnen Leistungsarten gemeinsam sind. Die speziellen Leistungsvoraussetzungen und Berechnungsvorschriften der einzelnen Leistungsarten werden für die Leistungsfälle des Alters, der Invalidität und des Todes unter Zurücklassung Hinterbliebener in den Kapiteln VII bis IX (S. 68 ff.) dargestellt.

Die Alterssicherungssysteme für abhängig Beschäftigte berücksichtigen bei der Bemessung der Leistungen grundsätzlich vergleichbare Faktoren:

- Entgeltfaktor
- Zeitfaktor
- bedarfsorientierte Faktoren.

Die Bezeichnung, Ausgestaltung, Bedeutung und Gewichtung der Faktoren weichen allerdings zwischen den Systemen erheblich voneinander ab.

Die Faktoren führen grundsätzlich zu individuell differenzierten Leistungshöhen, je nach den Verhältnissen im Einzelfall. Unterscheidet man zwischen individuell und generell wirksamen Bestimmungsfaktoren, so herrscht in den Alterssicherungssystemen der individuelle Charakter der Leistungsbestimmung vor.

Unter „individuellen“ Faktoren der Leistungsbestimmung sind solche zu verstehen, die durch den Gesicherten beeinflussbar sind oder die ein besonderes Lebensschicksal (etwa Krankheit oder Zeiten der Kriegsgefangenschaft) berücksichtigen. Unter „generellen“ Faktoren der Leistungsbestimmung sind solche zu verstehen, die der Gesicherte nicht oder allenfalls indirekt beeinflussen kann und die im wesentlichen das System und seine Einbettung in die Sozial- und Wirtschaftsordnung betreffen. Sie lassen sich allerdings von den „individuellen“ Faktoren nur bedingt abgrenzen. Ein Vergleich der Alterssicherungssysteme kann sich deshalb nicht darauf beschränken, die Faktoren der Leistungsbestimmung rechtlich-abstrakt einander gegenüberzustellen. Vielmehr muß auch analysiert werden, inwieweit sich die Leistungshöhen und Sicherungsniveaus der sozialen Schichten und Statusgruppen voneinander unterscheiden. Diese Gesichtspunkte werden im Rahmen des empirischen Gesamtvergleichs (vgl. Dritter Teil — S. 114 ff.) behandelt.

2. Entgeltfaktor

2.1 Individuelle Faktoren

2.1.1 Erzieltes Entgelt

a) Gesetzliche Rentenversicherung

In der Rentenversicherung wird der Entgeltfaktor aus dem im Lebensdurchschnitt abgesicherten Bruttoentgelt ermittelt. Für die einzelnen Beitragsjahre wird das Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich der Jahressonderzahlungen) den Versicherungsunterlagen entnommen. Das nachgewiesene individuelle Entgelt wird für jedes einzelne Versicherungsjahr ins Verhältnis gesetzt zum Durchschnittsentgelt aller Versi-

cherten im gleichen Kalenderjahr. Hieraus ergibt sich für jedes Jahr ein Vomhundertsatz. Bei der Ermittlung des Vomhundertsatzes werden neben den Zeiten mit Arbeitsentgelt die sonstigen Beitragszeiten ohne Entgelt berücksichtigt (vgl. S. 42, Ziffern 2.1.2 und 2.2.2). Der durchschnittliche Vomhundertsatz aus bestimmten Zeitabschnitten (bei der Zurechnungszeit allein aus Pflichtbeitragszeiten) liegt seinerseits wiederum der Bewertung der beitragslosen Zeiten zugrunde; doch werden Ausbildungs-Ausfallzeiten pauschaliert bewertet (vgl. S. 42 Ziffer 2.2.2).

Aus allen Versicherungsjahren wird ein Durchschnittsvomhundertsatz gebildet: der persönliche Vomhundertsatz. Dieser Wert drückt die Stellung aus, die der Versicherte im Durchschnitt seines Versicherungslebens auf der Einkommensskala der Versichertengemeinschaft innegehabt hat; er führt dazu, daß die Rentenberechnung auf vergleichbar gemachten Einkommensgrößen beruht, den sog. „Werteinheiten“, und nicht auf Nominalgrößen.

Da der Entgeltfaktor das Lebensdurchschnittseinkommen des Versicherten repräsentiert, beeinflußt das während des gesamten Versicherungslebens erzielte Bruttoentgelt die Rentenhöhe. Perioden geringeren Verdienstes wirken sich deshalb in entsprechend geringerem Umfang rentensteigernd aus als Perioden mit höherem Verdienst.

In welchem Maße der Entgeltfaktor den Verhältnissen während des letzten maßgeblichen Zeitraums der Berufstätigkeit entspricht, hängt von der Gestalt der Lebenseinkommenskurve ab. Wurde der höchste Verdienst in den letzten Berufsjahren erzielt, so ist die Einkommenskontinuität geringer als bei einem Verdienstabfall gegen Ende der Berufstätigkeit.

b) Versorgung der Beamten, Richter und Soldaten

In der Bedienstetenversorgung knüpft der — einheitliche — Entgeltfaktor, die *ruhegehaltfähigen Dienstbezüge*, in der Regel an das letzte Amt an, das aufgrund der Besonderheiten des Beamtenrechts und der Gestaltung der Laufbahnen zumeist das günstigste im Einkommensverlauf ist. Frühere Dienstbezüge wirken sich infolgedessen systembedingt nicht auf den Entgeltfaktor und die Leistung aus. Bei Dienstunfähigkeit wird das in der jeweiligen Besoldungsgruppe bis zur Altersgrenze theoretisch noch erreichbare Entgelt als ruhegehaltfähig zugrundegelegt. Diese Erhöhung auf ein fiktives zukünftiges Entgelt ist der Rentenversicherung fremd, da die Entgelte der Versicherten keinen vorhersehbaren Verlauf haben.

Die Bemessungsgrundlage bezieht sich, anders als in der Rentenversicherung und der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nur auf die regelmäßigen monatlichen Dienstbezüge, nicht auf den Jahresverdienst. Die Jahressonderzuwendung wird infolgedessen wie in der Aktiven-Zeit als besondere 13. Leistung (Sonderzuwendung an Versorgungsempfänger) gezahlt.

Bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen werden bestimmte familienbezogene Bestandteile, nicht ausdrücklich als ruhegehaltfähig bezeichnete Zulagen sowie Mehrarbeitsentgelte nicht berücksichtigt. Außerdem ist zur Berücksichtigung des letzten Beförderungsamtes eine Mindestverweildauer in diesem Amt von zwei Jahren erforderlich.

Systembedingt führt die Bemessungsgrundlage der Bedienstetenversorgung dazu, daß unabhängig davon, ob Dienstjahre oder sonstige ruhegehaltfähige Jahre (wie Wehrdienstjahre, Studium) die Versorgung beeinflussen, stets das maßgebliche letzte Entgelt die Höhe der Versorgung bestimmt (vgl. auch S. 42, Ziffer 2.2.2).

c) Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes

In der Zusatzversorgung wird die Bemessungsgrundlage entsprechend der Beamtenversorgung aus der letzten Einkommensperiode ermittelt. Dabei wird der Durchschnitt der (dynamisierten) Bruttoentgelte der letzten drei Jahre als Gesamtversorgungsfähig zugrundegelegt. Steuerpflichtige Zulagen, Zuschläge, Mehrarbeitsentgelte usw., wie sie bei Arbeitern und Angestellten normalerweise in größerem Umfang anfallen als bei Beamten, sind grundsätzlich Gesamtversorgungsfähig, allerdings nur in Höhe des Durchschnitts der letzten zehn Jahre und nur, soweit dies nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird. Familienbezogene Entgeltbestandteile gehen ebenfalls uneingeschränkt in die Bemessungsgrundlage ein; sie bleiben auch bei Änderungen des Familienstandes oder der Kinderzahl nach dem Versorgungsfall auf Dauer Bestandteil der Bemessungsgrundlage. Die Jahressonderzuwendung geht in die Bemessungsgrundlage ein (daher wird keine gesonderte „13. Rente“ gezahlt). Im Invaliditätsfall wird, anders als in der Beamtenversorgung, das versorgungsfähige Entgelt nicht auf eine höhere Altersstufe der jeweiligen Vergütungsgruppe erhöht. Insgesamt läßt sich feststellen, daß das versorgungsfähige Entgelt in der Zusatzversorgung Bestandteile einbezieht, die in der Beamtenversorgung nicht berücksichtigt werden.

Ähnlich wie in der Beamtenversorgung führt die Bemessung nach dem im Durchschnitt der letzten drei Jahre erzielten Entgelt dazu, daß auch die Jahre, die aus der Zeit der Zugehörigkeit zur Rentenversicherung außerhalb des öffentlichen Dienstes herrühren und zur Hälfte als Gesamtversorgungsfähig angerechnet werden, entsprechend diesem Entgelt versorgungsfähig sind. Die begrenzte Bewertung bestimmter Versicherungszeiten der Rentenversicherung wirkt sich daher bei der Gesamtversorgung nicht aus; vielmehr gleicht die Zusatzversorgung die rentenrechtliche Begrenzung aus, allerdings insgesamt nur bis zu 90 v. H. eines fiktiven Nettoarbeitsentgelts.

d) Betriebliche Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung wird das individuelle Entgelt zwar regelmäßig, aber nicht ausnahmslos als Bemessungsgrundlage verwendet. In den Fällen einer gehaltsabhängigen Regelung wird regelmäßig auf das letzte Arbeitsentgelt abgestellt.

Dies ist der Fall bei den gehaltsabhängigen Zusagen, den sog. „Prozentplänen“. Dabei wird ein bestimmter Vomhundertsatz des letzten Entgelts unabhängig von der gesetzlichen Rente zugesagt. Ein besonderer Fall der gehaltsabhängigen Regelung sind die (seltenen) Gesamtversorgungszusagen, bei denen die Differenz zwischen einem Vomhundertsatz des letzten Entgelts und der gesetzlichen Rente abgedeckt wird.

Die sog. „DM-Pläne“ sowie Kapitalleistungen können allenfalls stark pauschaliert das individuelle Einkommen berücksichtigen, z. B. mittels einer Staffelung der Leistungshöhe je nach der Stellung des Gesicherten im Einkommensgefüge. Dies ist z. B. bei bestimmten jüngeren „DM-Plänen“ der Fall, wo die Versorgungszusage nach Vergütungsgruppen gestaffelt ist. Die für die jeweilige Vergütungsgruppe festgelegten Beträge werden zumeist in gewissen Zeitabständen der Einkommensentwicklung angepaßt, ohne daß insoweit eine gesetzliche Anpassungsverpflichtung bestünde.

Hinsichtlich der Berücksichtigung von Jahressonderzahlungen bestehen in der betrieblichen Altersversorgung unterschiedliche Regelungen, auf die hier nicht näher eingegangen wird.

2.1.2 Einkommensunabhängige Beiträge

In der Rentenversicherung werden Beiträge, denen kein Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zugrundeliegt, in Entgelte umgerechnet, um die Voraussetzung für die Ermittlung des persönlichen Vomhundertsatzes zu schaffen.

2.2 Generelle Faktoren

2.2.1 Leistungsgrenzen

In der *Rentenversicherung* kann das individuell erzielte Bruttoarbeitsentgelt nur bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze (1983: 60 000 DM/Jahr in der ArV/AnV, 73 200 DM/Jahr in der KnV) abgesichert werden. Ergänzend hierzu ist — mit Rücksicht auf früher geltendes Beitragsrecht — auch eine Begrenzung des persönlichen Vomhundertsatzes auf 200 v. H. vorgesehen.

Die Beitragsbemessungsgrenze lag im Jahre 1980 bei 171 v. H. des Durchschnittsentgelts aller Versicherten (KnV: 205 v. H.). Geht man theoretisch von einem Angestellten aus, der im Extremfall für die 49 Versicherungsjahre zwischen 1934 und 1982 den jeweiligen Höchstbeitrag entrichtet hat (ab 1942: Beitragsbemessungsgrenze), so beträgt die Altersrente im ersten Halbjahr 1983 3 039 DM bzw. — in der knappschaftlichen Rentenversicherung — 4 257 DM. Diese Beträge zeigen ungefähr die Rentenhöhe an, die infolge der Beitragsbemessungsgrenzen (bei einer Versicherung vom 15. bis zum 65. Lebensjahr) höchstens erreicht werden kann.

Die Beitragsbemessungsgrenze betrifft einen durchaus nicht unerheblichen Teil der Versicherten. Rund 12 v. H. der männlichen Angestellten und 1 v. H. der weiblichen Angestellten mit einem Versicherungsfall im Jahre 1980 lagen mit ihrem letzten Verdienst über der Beitragsbemessungsgrenze.

In der *Bedienstetenversorgung* und der *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes wird das berücksichtigte Entgelt demgegenüber nicht versorgungsspezifisch begrenzt. Die Obergrenze der Sicherung ergibt sich allein aus den Besoldungs- bzw. Vergütungsregelungen. In der Zusatzversorgung sind Entgelte allerdings nur insoweit gesamtversorgungsfähig, als sie die Bezüge eines Beamten der Besoldungsgruppe B 11 nicht übersteigen.

Die *betriebliche Altersversorgung*, soweit sie überhaupt gehaltsabhängig ausgestaltet ist, kennt in der Regel keine Bemessungsgrenze. Im Gegenteil: für die leitenden Angestellten soll die betriebliche Altersversorgung insbesondere auch die Entgelte oberhalb der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigen.

2.2.2 Pauschalierungen und Obergrenzen der Bewertung

In der *Rentenversicherung* werden bestimmte Zeiten ohne bzw. ohne nachgewiesenes Entgelt pauschaliert bewertet. Hierzu gehören die Wehrdienstzeiten in der Bundeswehr. Ihre Bewertung entspricht der pauschalierten Höhe der Beitragszahlungen des Bundes, die derzeit nach 70 v. H. des Durchschnittsentgelts aller Versicherten bemessen werden.

Neben anderen, hier zu vernachlässigenden, Regelungen erfolgt eine pauschalierte Bewertung auch bei den Ausbildungs-Ausfallzeiten (z. B. Schulzeiten nach dem 16. Lebensjahr, Studium). In diesen Fällen werden ab 1965 zurückgelegte Zeiten einheitlich mit 90 v. H. des Durchschnittsentgelts bewertet; davor endende Zeiten

werden individuell bewertet, doch höchstens mit 100 v. H. des Durchschnittsentgelts, es sei denn, der Versicherte hat bis Dezember 1964 nicht mehr als 60 Kalendermonate mit Beiträgen belegt, dann gilt die Begrenzung auf 90 v. H. des Durchschnittsentgeltes. Diese Berücksichtigung von Ausbildungs-Ausfallzeiten bedeutet zwar eine Begünstigung der Betroffenen. Doch wird bereits bei Normalverdienern mit einem Entgelt von mehr als 90 v. H. des Durchschnitts die Begrenzung der aus diesen Zeiten möglichen Rentensteigerung wirksam.

In der *Bedienstetenversorgung* sind solche Begrenzungen systembedingt nicht vorgesehen, da alle berücksichtigten Zeiten die Leistung mit einem Prozentsatz des letzten Entgeltes (ruhegehaltfähige Dienstbezüge) erhöhen. Dies wirkt sich dann nicht aus, wenn schon die anderen Zeiten die höchstmögliche Anzahl von 35 Jahren erreichen. Soweit jedoch Wehrdienst- und Ausbildungszeiten der Leistungsbemessung zugrunde gelegt werden, ist die hieraus resultierende Erhöhung des Versorgungsbezuges erheblich größer als bei der gesetzlichen Rente.

Prinzipiell gilt für die *Zusatzversorgung* das gleiche wie für die *Bedienstetenversorgung*. Die Auswirkungen fehlender Begrenzungen sind jedoch gering, da die Wehrdienst- und Ausbildungszeiten nur zur Hälfte berücksichtigt werden und da systembedingt auch auf den hieraus resultierenden Teil der Gesamtversorgung die gesetzliche Rente voll angerechnet wird.

2.2.3 Allgemeine Bemessungsgrundlage bzw. Berücksichtigung der allgemeinen Einkommensentwicklung

Beim Entgeltfaktor ist ferner zu untersuchen, auf welche Weise und in welchem Maße die allgemeine Einkommensentwicklung berücksichtigt wird.

Für die *Rentenversicherung* läßt sich zunächst feststellen, daß nicht das volle abgeseicherte Lebensdurchschnittsentgelt, sondern die persönliche Bemessungsgrundlage den Entgeltfaktor bildet. Sie setzt sich zusammen aus dem oben dargestellten persönlichen Vohundertsatz und der allgemeinen Bemessungsgrundlage.

Die allgemeine Bemessungsgrundlage ist erheblich niedriger als das jeweilige Durchschnittsentgelt aller abhängig Beschäftigten. Sie läßt zwar die allgemeine Einkommensentwicklung als generellen Faktor in die Leistungsbestimmung eingehen, wurde jedoch 1957 und zusätzlich nach 1977 absichtlich niedriger angesetzt als das jeweilige, gegenwärtige Durchschnittsentgelt. (Ausgangspunkt im Jahre 1957 war das Durchschnittsentgelt im Mittel der „vorletzten“ drei Kalenderjahre.) Damit bestimmt das Lebensdurchschnittsentgelt nur indirekt — vermittelt über die persönliche Bemessungsgrundlage — die Rentenbemessung.

In bezug auf das Leistungsniveau der Rentenversicherung hat dies erhebliche Auswirkungen, die für den Vergleich der Bemessungsfaktoren der unterschiedlichen Sicherungssysteme von Bedeutung sind. In der Beamtenversorgung und in der Zusatzversorgung nämlich stellt das erreichte Entgelt unmittelbar den Entgeltfaktor dar; die Niveausteuerung, die aus der allgemeinen Bemessungsgrundlage der Rentenversicherung folgt, spielt dabei keine Rolle.

Die Relation der jeweiligen allgemeinen Bemessungsgrundlage zum jeweiligen Durchschnittsentgelt aller Versicherten ändert sich im Zeitablauf. Die Änderungen sind für die Schwankungen des sog. „Brutto-Eckrentenniveaus“ im Zeitablauf ursächlich. Für die ArV/AnV lauten die Relationen beispielsweise:

$$1957: \frac{4\,281 \text{ DM}}{5\,043 \text{ DM}} \times 100 = 84,9 \text{ v. H.}$$

$$1970: \frac{10\,318 \text{ DM}}{13\,343 \text{ DM}} \times 100 = 77,3 \text{ v. H.}$$

$$1981: \frac{22\,787 \text{ DM}}{30\,900 \text{ DM}} \times 100 = 73,7 \text{ v. H.}$$

Die Art und Weise, wie die allgemeine Bemessungsgrundlage zu berechnen ist, steht gesetzlich fest (Berechnungsautomatik) und kann nur im förmlichen Gesetzgebungsverfahren geändert werden. Es ist beabsichtigt, die allgemeine Bemessungsgrundlage ab 1984 entsprechend der Erhöhung des Durchschnittsentgelts aller Versicherten im vorherigen Kalenderjahr fortzuschreiben. Mit dieser zeitnahen Anpassung der allgemeinen Bemessungsgrundlage würde die oben errechnete Relation in etwa auf dem derzeit erreichten Niveau festgeschrieben.

In der *Bedienstetenversorgung* beeinflussen die Besoldungsordnungen, in der *Zusatzversorgung* die Tarifverträge die Entwicklung des Niveaus der Alterssicherung. Im Gegensatz zur Rentenversicherung gibt es hier keine Abweichung zwischen dem erreichten Entgeltniveau und der Bemessungsgrundlage der Leistung, da die Entgelte bei der Leistungsberechnung unmittelbar zugrundegelegt werden. Deshalb existiert in diesen Systemen das durch die allgemeine Bemessungsgrundlage verursachte Problem des „Eckrentenniveaus“ nicht.

Für die *betriebliche Altersversorgung* gilt, daß bei entgeltbezogenen Leistungen die allgemeine bzw. einzelbetriebliche Einkommensentwicklung einen generellen Einfluß auf die Leistungsbemessung ausübt. Dies gilt zumeist auch bei den sog. „DM-Plänen“, obwohl bei ihnen eine systembedingte Ankoppelung an das Einkommen fehlt. Obwohl eine gesetzliche Anpassungspflicht für Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung nicht besteht, werden auch die in den „DM-Plänen“ vorgesehenen Leistungsbeträge in der Regel von Zeit zu Zeit angehoben.

3. Zeitfaktor

3.1 Individuelle Faktoren

3.1.1 Anrechenbare Zeiten

Bei der Bestimmung des Zeitfaktors werden in den untersuchten Alterssicherungssystemen Beschäftigungszeiten und Zeiten ohne Beschäftigung angerechnet. Beschäftigungszeiten umfassen Zeiten, die im jeweiligen Sicherungssystem zurückgelegt wurden, sowie ggf. auch Vorbeschäftigungszeiten, die möglicherweise zunächst in einem anderen System abgesichert worden sind. Zeiten ohne Entgelt werden grundsätzlich dann berücksichtigt, wenn eine Beschäftigung durch politische oder — sozial anerkannte — persönliche Umstände ausgeschlossen war.

a) Gesetzliche Rentenversicherung

Anrechnungsfähige Versicherungsjahre sind

— Beitragszeiten,

- beitragslose Zeiten:
 - Ersatzzeiten,
 - Ausfallzeiten,
 - Zurechnungszeiten.
 - Beitragszeiten sind Zeiten, für die Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet sind oder als entrichtet gelten. Beschäftigungszeiten und Zeiten des Wehrdienstes in der Bundeswehr sind Beitragszeiten.
 - Ersatzzeiten sind Zeiten, in denen der Versicherte an einer Beitragsleistung aus kriegsbedingten oder ähnlichen Gründen gehindert war (z. B. Kriegsdienst, Kriegsgefangenschaft, NS-Verfolgung, Vertreibung oder Flucht). Sie sind nur unter den besonderen Voraussetzungen einer Vorversicherung oder Anschlußpflichtversicherung oder Halbbelegung anrechenbar.
 - Ausfallzeiten sind Zeiten, in denen der Versicherte aus sozial anerkannten, persönlichen Gründen an einer Beitragsleistung gehindert war (z.B. Schulausbildung nach dem 16. Lebensjahr, abgeschlossene Hochschulausbildung, jeweils bis zu einer bestimmten Höchstdauer; Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit). Für die Anrechnung ist die Halbbelegung erforderlich.
- In der knappschaftlichen Rentenversicherung werden außerdem die Zeiten des Bezuges von Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus angerechnet.
- Zurechnungszeit ist die Zeit vom Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bis zum 55. Lebensjahr des Versicherten. Sie kommt nur im Invaliditäts- oder Hinterbliebenenfall in Betracht. In der Rentenversicherung werden die vom Eintritt des Versicherungsfalles bis zum 55. Lebensjahr fehlenden Versicherungsjahre voll den individuell zurückgelegten Versicherungsjahren hinzugezählt, wenn die Halbbelegung vorliegt oder wenn 36 Pflichtbeitragsmonate innerhalb der letzten 60 Kalendermonate vor Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit entrichtet worden sind.
 - Ersatzzeiten, Ausfallzeiten und eine Zurechnungszeit, die zugleich einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen zugrundegelegt werden, können seit 1980 für die Versicherungsjahre nicht mehr mitgezählt werden.
 - Für die Erfüllung der Wartezeit zählen grundsätzlich nur Beitrags- und Ersatzzeiten (Versicherungszeit).

b) Versorgung der Beamten, Richter und Soldaten

In der Bedienstetenversorgung ist maßgebend die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die frühestens mit Vollendung des 17. Lebensjahres beginnt. Sie umfaßt die eigentliche Dienstzeit im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sowie bestimmte sonstige, ruhegehaltfähige Dienstzeiten. Ruhegehaltfähig sind ggf. auch bestimmte Vorbeschäftigungszeiten.

Kriegsdienst- und ähnliche Unterbrechungszeiten werden prinzipiell im gleichen Umfang angerechnet wie in der Rentenversicherung. Eine allgemeine Schulbildung wird im Gegensatz zur Rentenversicherung nicht angerechnet; die nach Vollendung des 17. Lebensjahres verbrachte Mindestzeit der außer der allgemeinen Schulbildung vorgeschriebenen Ausbildung kann berücksichtigt werden, sofern sie für die Übernahme in das Dienstverhältnis vorgeschrieben ist.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Bediensteten ist bis zur Versetzung in den Ruhestand Dienstzeit, im Gegensatz zur Rentenversicherung, wo Arbeitsunfähigkeit nur für die Dauer der Entgeltfortzahlung als Beitragszeit berücksichtigt wird, ansonsten — unter der Voraussetzung der Halbbelegung — als Ausfallzeit.

Bei Dienstunfähigkeit wird lediglich ein Drittel der Zeit bis zum 55. Lebensjahr als Zurechnungszeit angerechnet. Diese Regelung steht in engem Zusammenhang mit der degressiven Skala des Ruhegehaltssatzes: die Zurechnungszeit ist geringer als in der Rentenversicherung, weil die spezifische Ausgestaltung der Ruhegehaltsskala für die ersten 25 Jahre den Fall der Dienstunfähigkeit bereits weitgehend absichert.

c) Zusatzversorgung

In der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ergeben sich die gesamtversorgungsfähigen Zeiten aus den Umlagemonaten und den sonstigen anrechnungsfähigen Zeiten. Letztere werden aus den bei der gesetzlichen Rente zugrundegelegten Versicherungsjahren ermittelt. Die dort angerechneten Beitrags-, Ersatz-, Ausfall- und Zurechnungszeiten werden, soweit sie nicht mit den Umlagemonaten deckungsgleich sind, ohne weitere Voraussetzungen zur Hälfte auf die gesamtversorgungsfähige Zeit angerechnet.

Hinsichtlich der Vorbeschäftigungszeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes ist die Zusatzversorgung günstiger als die Bedienstetenversorgung.

Dies gilt auch für die Schulzeiten und solche beruflichen Ausbildungszeiten, die in der Bedienstetenversorgung nicht angerechnet werden können. Der Vorteil ist hier allerdings begrenzt durch die lediglich hälftige Anrechnung dieser Zeiten einerseits, die Anrechnung der vollen gesetzlichen Rente auf die erreichte Gesamtversorgung andererseits. Kriegs- und Wehrdienstzeiten sowie Studienzeiten werden in der Bedienstetenversorgung — im Gegensatz zur Zusatzversorgung — voll angerechnet.

Eine eigene Zurechnungszeit kennt die Zusatzversorgung nicht; es wird jedoch im Rahmen der bereits erwähnten Halbanrechnung der anrechnungsfähigen Versicherungsjahre auch eine Zurechnungszeit der gesetzlichen Rente berücksichtigt.

Hinsichtlich der anrechenbaren Zeiten ergibt der Vergleich zwischen der Bedienstetenversorgung und der Zusatzversorgung, daß je nach Lage des Einzelfalles einmal diese, einmal jene Regelung zu günstigeren Ergebnissen führt, was mit dem unterschiedlichen Berufsverlauf von Beamten einerseits, Arbeitern und Angestellten andererseits zusammenhängt. Zudem ist die pauschale Halbanrechnung der Rentenversicherungsjahre im Zusammenhang mit der systembedingten Anrechnung der gesetzlichen Rente zu sehen, wodurch eine sog. „Doppelversorgung“ ausgeschlossen ist; in der Beamtenversorgung wurde diese Frage systematisch anders angegangen (Ausschluß von Doppelanrechnungen, verschärfte Kumulationsgrenzen).

d) Betriebliche Altersversorgung

Wesentlich anders — nämlich betriebsbezogen — ist der individuelle Zeitfaktor in der betrieblichen Altersversorgung gestaltet. Rentensteigernd wirkt sich regelmäßig nur die Betriebszugehörigkeit selbst aus. Es können aber auch Vordienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber angerechnet werden. Wehrdienst und Mutterschaftsurlaub gelten als Beschäftigungszeiten des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Dienst-

zeiten in der früheren Wehrmacht und anschließende Kriegsgefangenschaft werden nach gesetzlichen Vorschriften grundsätzlich auf ein im unmittelbaren Anschluß fortgesetztes oder aufgenommenes Arbeitsverhältnis angerechnet. Zuweilen finden sich allerdings auch Regelungen, wonach einige Tatbestände, die in der gesetzlichen Rentenversicherung Auffallzeiten begründen können, zu berücksichtigen sind. Dabei werden im Ausnahmefall Ausbildungszeiten oder beschäftigungslose Zeiten angerechnet. Eine Zurechnungszeit findet sich oftmals bei Invaliditätsleistungen in Anlehnung an die Rentenversicherung.

3.1.2 Kontinuität der Beschäftigung

Eine kontinuierliche Beschäftigungs- bzw. Dienstzeit ist in allen untersuchten Systemen von großer Bedeutung, wenn auch mit unterschiedlichen Auswirkungen.

In der *Rentenversicherung* wird durch die Kontinuität der Pflichtbeiträge die Halbbelegung der maßgeblichen Versicherungsdauer erreicht, die wiederum Voraussetzung für die Anrechnung beitragsloser Zeiten ist. In der *Bediensteten- und Zusatzversorgung* führt ein Ausscheiden aus dem Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis zum Verlust der Anwartschaft auf Versorgungsbezüge bzw. Versorgungsrente. Ebenso ist in der *betrieblichen Altersversorgung* die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses für den Eintritt der Unverfallbarkeit, im übrigen für die Höhe der Versorgung von Bedeutung.

Neben diesen Unterschieden ist zu untersuchen, wie Zeiten der Teilzeitbeschäftigung bei der Leistung berücksichtigt werden.

In der *Rentenversicherung* wird eine versicherte Teilzeitbeschäftigung beim Zeitfaktor voll berücksichtigt. Systembedingt schlägt sich die Minderung der Arbeitszeit jedoch im Entgeltfaktor nieder, der entsprechend niedriger ausfällt. Die hieraus resultierenden Auswirkungen auf die Leistungshöhe lassen sich durch andere Versicherungszeiten mit Vollbeschäftigung nicht mehr ausgleichen.

In der *Bedienstetenversorgung* werden Perioden der Teilzeitbeschäftigung beim Zeitfaktor anteilig berücksichtigt, während der Entgeltfaktor unberührt bleibt. Die zugrunde liegenden Zeiten werden im Wege eines „Beschäftigungsquotienten“ (Verhältnis zur vollen Arbeitszeit) entsprechend vermindert. Systembedingt wird allerdings stets das letzte Entgelt in Form der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zugrunde gelegt, weil sich die Teilzeitbeschäftigung im Entgeltfaktor nicht bemerkbar macht. Wirkt sich deshalb die Kürzung der Zeiten aus, so fällt die Leistung zwar niedriger aus als bei Vollbeschäftigung. Doch wegen des degressiven Verlaufs der Ruhegehaltsstaffel (siehe S. 49, Ziffer 3.2.2) verhält sich die Kürzung zumeist unterproportional zur Verminderung der Arbeitszeit. Werden durch Zeiten der Vollbeschäftigung und anteilig gekürzte Zeiten der Teilzeitbeschäftigung insgesamt 35 volle Jahre erreicht, so ergeben sich keine Auswirkungen auf die Versorgungshöhe, da die zurückgelegten Jahre für die Höchstversorgung ausreichen. In diesen Fällen erbringt also der Dienstherr die Vollversorgung, ohne daß während der aktiven Dienstzeit die normale Arbeitszeit voll abgeleistet worden ist. Angesichts der im öffentlichen Dienst stark verbreiteten Teilzeitbeschäftigung ist diese gegenüber Rentenversicherten vorteilhafte Regelung durchaus von Bedeutung. Ein ähnlicher Vorteil ergibt sich bei der Beurlaubung ohne Dienstbezüge. Zwar wird die Zeit der Beurlaubung bei der Ermittlung des Zeitfaktors nicht mitgezählt, und in besonderen Fallgruppen ist sogar ein Abzug beim Ruhegehaltssatz vorgesehen. Die degressive Ausgestaltung der Ruhegehaltsskala mindert jedoch auch hier die Auswirkungen auf die Versorgungshöhe.

In der *Zusatzversorgung* werden Teilzeitbeschäftigungen dadurch berücksichtigt, daß der Lebensbeschäftigungsquotient ermittelt und die Gesamtversorgung entsprechend diesem Quotienten gekürzt wird. Die Kürzung unterbleibt nur dann, wenn trotz Anwendung des Lebensbeschäftigungsquotienten auf die gesamtversorgungsfähige Zeit mehr als 35 gesamtversorgungsfähige Jahre verbleiben.

3.2 *Generelle Faktoren*

3.2.1 Grenzen für die Anrechnung relevanter Zeiten

Abgesehen von dem für die Anrechnung bestimmter Zeiten erforderlichen Mindestalter und von der unterschiedlich geregelten Höchstdauer für Ausbildungszeiten ist vor allem die Höchstgrenze der anrechenbaren Zeiten von Bedeutung:

In der *Bedienstetenversorgung* und der *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes werden höchstens 35 Dienst- bzw. gesamtversorgungsfähige Jahre zugrunde gelegt, da mit 35 Jahren die Höchstversorgung von 75 v. H. erreicht wird. Die zusätzlichen Jahre — maximal 13 Jahre, wenn man vom 17. bis zum 65. Lebensjahr rechnet — führen nicht mehr zu einer Leistungserhöhung, auch wenn — wie im Regelfall — bis zum Eintritt in den Ruhestand mehr als 35 ruhegehaltfähige Dienstjahre zurückgelegt werden. Diese Regelung vermindert den Anreiz, das Dienstverhältnis über die frühestmögliche Zuruhesetzung hinaus fortzusetzen.

In der *Minister- und Abgeordnetenversorgung* sind ebenfalls steigerungsbedingte Höchstgrenzen vorgesehen. Es wird die gesamte Amtszeit als Bundesminister, Parlamentarischer Staatssekretär oder früherer Landesminister bzw. die gesamte Zeit einer Mitgliedschaft im Bundestag berücksichtigt. Das Ruhegehalt der Bundesminister beträgt nach einer Amtszeit von zwei Jahren $18\frac{1}{3}$ v. H., von drei Jahren 25 v. H. und von vier Jahren 35 v. H. der Amtsbezüge; es steigt in jedem weiteren Jahr um 3 v. H. bis zum Höchstsatz von 75 v. H. nach einer Amtszeit von 18 Jahren. Die Altersentschädigung der Abgeordneten beträgt nach einer Mandatszeit von sechs Jahren 25 v. H. der Grundentschädigung und erhöht sich für jedes weitere Jahr um 5 v. H. bis zum Erreichen des Höchstsatzes von 75 v. H. nach 16 Jahren.

In der *Rentenversicherung* gibt es keine entsprechende Höchstgrenze. Doch kann der Versicherte auch nach 50 Versicherungsjahren keine Rente in Höhe von 75 v. H. des abgesicherten Arbeitsentgelts erreichen, da bislang die allgemeine Bemessungsgrundlage ein solches Bruttorentenniveau, bezogen auf das Lebensdurchschnittseinkommen, ausschließt. Dies läßt sich anhand folgender Rechnung belegen:

Bei einem persönlichen Vohundertersatz von beispielsweise 100 v. H. des Durchschnittsentgelts aller Versicherten errechnet sich die Rentenhöhe aus dem Produkt von Steigerungssatz, Anzahl der Versicherungsjahre und allgemeiner Bemessungsgrundlage (Rentenformel); es ergibt sich dann das Bruttorentenniveau im Verhältnis zum Durchschnittsentgelt des gleichen Jahres. Setzt man z. B. 50 Versicherungsjahre an, so lautet der Ansatz (mit den Werten für 1981) wie folgt:

$$50 \text{ (Jahre)} \times \frac{1,5}{100} \times 22\,787 \text{ DM} : 30\,900 \text{ DM}$$

$$0,75 \times 0,74 = \underline{0,55}$$

Dies zeigt, daß zur Ermittlung des Rentenniveaus der Vohundertersatz aus den Steigerungssätzen mit einem Abschlagsfaktor in Höhe von — für 1981 — rund 0,74 zu multiplizieren ist. Dementsprechend könnten theoretisch erst nach rund 67 Versicherungsjahren 75 v. H. des (lebensdurchschnittlichen) Bruttoeinkommens erreicht werden ($67 \times 1,5 \text{ v. H.} \times 0,74$). Diese Berechnung zeigt, daß das Fehlen

einer dem Beamtenrecht entsprechenden Höchstgrenze in der Rentenversicherung keine Bevorzugung der Rentner darstellt.

Die *betriebliche Altersversorgung* kennt vom System her keine Höchstgrenzen. Sie sind aber nicht ausgeschlossen und werden recht häufig vorgesehen.

3.2.2 Steigerungssätze

a) Regelungen

Die Anzahl der Beschäftigungs-, Dienst- bzw. Arbeitsjahre hat grundsätzlich in allen untersuchten Sicherungssystemen einen wesentlichen Einfluß auf die Leistungshöhe. Rechnerisch wird dies dadurch erreicht, daß in der Rentenversicherung die Anzahl der Versicherungsjahre mit dem Steigerungssatz je Versicherungsjahr multipliziert wird, während in der Bedienstetenversorgung eine Ruhegehalts- bzw. Versorgungsstaffel festgelegt ist, die der jeweiligen Anzahl der versorgungsfähigen Jahre einen bestimmten Vomhundertsatz zuordnet.

In der *Rentenversicherung* der Arbeiter und der Angestellten beträgt der Steigerungssatz bei den Alters- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrenten und den hieraus berechneten „großen Witwenrenten“ linear 1,5 v. H. je Versicherungsjahr, in der knappschaftlichen Rentenversicherung 2,0 v. H. je Versicherungsjahr. Bei den anderen Rentenarten (siehe dort) sind die Steigerungssätze niedriger. Aus dem Produkt von Steigerungssatz und anrechnungsfähigen Versicherungsjahren ergeben sich die Vomhundertsätze der Rentenbemessung für eine Altersrente: z. B. bei 15 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren 22,5 v. H. ($15 \times 1,5$ v. H.) in der ArV/AnV, 30 v. H. in der KnV; entsprechend bei 35 Versicherungsjahren 52,5 v. H. in der ArV/AnV und 70 v. H. in der KnV, bei 40 Versicherungsjahren 60 v. H. bzw. 80 v. H. usw. Die linearen Steigerungssätze führen dazu, daß alle Versicherungsjahre gleichgewichtig zählen.

In der *Bedienstetenversorgung* ist die Ruhegehaltsskala degressiv ausgestaltet. Für die Berechnung des Ruhegehaltssatzes wird die ruhegehaltfähige Dienstzeit in folgender Weise berücksichtigt: Bis zur Vollendung einer zehnjährigen Dienstzeit kommt ein einheitlicher Sockel von 35 v. H. zum Tragen. Für das 11. bis 25. Dienstjahr beträgt der Steigerungssatz 2 v. H. je Jahr, danach 1 v. H. bis zum Höchstruhegehaltssatz von 75 v. H. Der Höchstruhegehaltssatz wird mit 34,5 Dienstjahren erreicht, so daß weitere Dienstzeiten nicht mehr zu einer Steigerung führen. Legt man 34,5 Dienstjahre zugrunde, so beträgt der Steigerungssatz je Dienstjahr 2,17 v. H. Legt man 40 Dienstjahre zugrunde, sind es im Durchschnitt 1,88 v. H., bei 50 Dienstjahren werden (theoretisch) 1,5 v. H. je Dienstjahr erreicht.

Besonderheiten gelten in der Soldatenversorgung: In den Fällen der besonderen Altersgrenzen für Berufssoldaten erhöht sich der Ruhegehaltssatz beim Eintritt in den Ruhestand nach Vollendung des 53. Lebensjahres um 5 v. H. und vermindert sich beim späteren Eintritt in den Ruhestand um 1 v. H. je weiteres Lebensjahr (nicht begünstigt sind infolgedessen die Berufssoldaten, die mit Eintritt des 40., 59. und 60. Lebensjahres in Ruhestand gehen). Berufssoldaten erreichen daher trotz Frühpensionierung in etwa den durchschnittlichen Ruhegehaltssatz aller Beamten.

In der *Zusatzversorgung* folgt die Berücksichtigung der gesamtversorgungsfähigen Zeit (Versorgungsstaffel) der Beamtenversorgung; entsprechend der degressiven Skala wird auch hier nach 35 Jahren der Höchstsatz von 75 v. H. erreicht. Eine Sonderregelung gilt für den Fall, daß ein Arbeitnehmer erst nach Vollendung des 50. Lebensjahres in den öffentlichen Dienst eintritt: dann gilt ein Satz von 2 v. H. je gesamtversorgungsfähigem Jahr (einschl. der zur Hälfte angerechneten Vorversi-

cherungsjahre). Nach der von den Tarifparteien vereinbarten neuen Regelung ist die Gesamtversorgung künftig auf 45 bis 90 v. H. eines fiktiven Nettoarbeitsentgelts begrenzt, das in etwa dem letzten Nettoarbeitsentgelt entspricht. Soweit die Gesamtversorgungen höher sind, werden sie abgeschmolzen.

In der *betrieblichen Altersversorgung* wirkt sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit regelmäßig als leistungssteigernder Faktor aus; ausnahmsweise ist es aber auch möglich, daß nach Erfüllung der Wartezeit sofort die volle Anwartschaft entsteht. Sofern die Anwartschaft mit der Betriebszugehörigkeit wächst, kann der Anstieg linear, wie in der gesetzlichen Rentenversicherung, oder — seltener — wie bei der Bediensteten- und Zusatzversorgung, degressiv erfolgen. Letzteres findet sich vor allem bei den Gesamtversorgungsversprechen und bei einigen Prozentplänen, die mit Grundrenten arbeiten.

b) Vergleich

Die Kommission hat die Steigerungssätze der Rentenversicherung mit der Staffel der Bedienstetenversorgung bzw. der Zusatzversorgung verglichen. Die lineare Ausgestaltung in der Rentenversicherung einerseits, die degressive Ausgestaltung (mit Sockel) im öffentlichen Dienst andererseits hat ins Gewicht fallende Auswirkungen für die Leistungshöhen. Dabei ist zwischen dem Invaliditäts- und dem Altersfall zu unterscheiden. Die degressive Ausgestaltung der Versorgungsstaffel im öffentlichen Dienst muß zunächst im Zusammenhang mit der Leistungsbemessung im Falle der Invalidität gesehen werden, denn ursprünglich kannte die Bedienstetenversorgung keine Zurechnungszeit. Heute wird jedoch bei Dienstunfähigkeit ein Drittel der fehlenden Jahre bis zum 55. Lebensjahr als Zurechnungszeit angerechnet. Demgegenüber rechnet die Rentenversicherung die Zurechnungszeit voll an, während die Zusatzversorgung bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit die Zurechnungszeit für die gesetzliche Rente zur Hälfte anrechnet. Daraus ergibt sich, daß die degressive Steigerungsskala heute teilweise die Funktion hat, die Zurechnungszeit zu ergänzen.

In der folgenden Übersicht werden die Steigerungssätze gegenübergestellt, die sich bei Erwerbs- bzw. Dienstunfähigkeit je nach Lebensalter aus den unterschiedlichen Regelungen ergeben, wenn man die maximal anrechenbaren Zeiten einschließlich Zurechnungszeit zugrunde legt (für die Beamtenversorgung wird alternativ auch der Fall dargestellt, daß eine nicht ruhegehaltfähige Schulausbildung bis zum 20. Lebensjahr vorliegt). Es zeigt sich, daß für die ersten 15—19 angerechneten Jahre die Steigerungsskala der Rentenversicherung günstiger ist. Zwischen dem 30. und 35. Lebensjahr — je nach Ausbildungs- und Berufsverlauf — ist die Regelung der Beamtenversorgung günstiger, und erst bei sehr langen Versicherungszeiten — gegen 50 Jahre — nähern sich die Werte wieder einander an. Da die große Mehrzahl der Invaliditätsfälle nach dem 40. Lebensjahr eintritt, wirkt sich die Regelung der Bedienstetenversorgung überwiegend günstiger aus als die der Rentenversicherung.

Im Altersfall sind die Unterschiede in den konkreten Auswirkungen von geringerer Bedeutung. Einschließlich der Schulzeiten haben Beamte in der Regel mehr als 35 Jahre zurückgelegt, wenn sie im Alter von 60—65 Jahren die Regel- bzw. Antragsaltersgrenzen in Anspruch nehmen, nämlich (seit dem 16. Lebensjahr) 44 und mehr Ausbildungs- und Dienstjahre. Je später allerdings die Ernennung zum Beamten erfolgt (was in der Regel bis zum 32. Lebensjahr möglich ist), desto mehr fallen die Vorteile der degressiven Skala ins Gewicht, insbesondere bei den vorgezogenen Altersgrenzen. Eine solche degressive Skala ist der Rentenversicherung schon aus Systemgründen fremd, da hiervon vor allem Versicherte mit relativ wenigen Beitragsjahren, wie etwa Selbständige und Hausfrauen, begünstigt würden.

Steigerungssätze in der Rentenversicherung bzw. Ruhegehaltssätze in der Beamtenversorgung bei Eintritt von Erwerbsunfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit mit unterschiedlichem Alter

Lebensalter bei Eintritt des Versicherungs- bzw. Versorgungsfalles	Rentenversicherung der Arbeiter/ Angestellten				Beamtenversorgung								
	Beginn der Versicherungsjahre ab dem 16. Lebensjahr				Beginn der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit								
	Monate		Vers.-jahre	Steigerungssatz v. H.	17. Lebensjahr			Ruhegehaltssatz v. H.	20. Lebensjahr			Ruhegehaltssatz v. H.	
	Beitrags- u. Ausfallzeit	Zurechnungszeit			Dienstzeit einschl. Ausbildungszeit	Zurechnungszeit	ruhegehaltfähige Dienstzeit		Dienstzeit einschl. Ausbildungszeit	Zurechnungszeit	ruhegehaltfähige Dienstzeit		
21	60	408	39,0	58,5	—	—	—	—	—	—	—	—	—
22	72	396	↑	↑	5	11	16	47	—	—	—	—	—
23	84	384	↑	↑	6	11	17	49	—	—	—	—	—
24	96	372	↑	↑	7	10	17	49	—	—	—	—	—
25	108	360	↑	↑	8	10	18	51	5	10	15	45	45
26	120	348	↑	↑	9	10	19	53	6	10	16	47	47
27	132	336	↑	↑	10	9	19	53	7	9	16	47	47
28	144	324	↑	↑	11	9	20	55	8	9	17	49	49
29	156	312	↑	↑	12	9	21	57	9	9	18	51	51
30	168	300	↑	↑	13	8	21	57	10	8	18	51	51
31	180	288	↑	↑	14	8	22	59	11	8	19	53	53
32	192	276	↑	↑	15	8	23	61	12	8	20	55	55
33	204	264	↑	↑	16	7	23	61	13	7	20	55	55
34	216	252	↑	↑	17	7	24	63	14	7	21	57	57
35	228	240	↑	↑	18	7	25	65	15	7	22	59	59
36	240	228	↑	↑	19	6	25	65	16	6	22	59	59
37	252	216	↑	↑	20	6	26	66	17	6	23	61	61
38	264	204	↑	↑	21	6	27	67	18	6	24	63	63
39	276	192	↑	↑	22	5	27	67	19	5	24	63	63
40	288	180	↑	↑	23	5	28	68	20	5	25	65	65
41	300	168	↑	↑	24	5	29	69	21	5	26	66	66
42	312	156	↑	↑	25	4	29	69	22	4	26	66	66
43	324	144	↑	↑	26	4	30	70	23	4	27	67	67
44	336	132	↑	↑	27	4	31	71	24	4	28	68	68
45	348	120	↑	↑	28	3	31	71	25	3	28	68	68
46	360	108	↑	↑	29	3	32	72	26	3	29	69	69
47	372	96	↑	↑	30	3	33	73	27	3	30	70	70
48	384	84	↑	↑	31	2	33	73	28	2	30	70	70
49	396	72	↑	↑	32	2	34	74	29	2	31	71	71
50	408	60	↑	↑	33	2	35	75	30	2	32	72	72
51	420	48	↑	↑	34	1	35	↑	31	1	32	72	72
52	432	36	↑	↑	35	1	36	↑	32	1	33	73	73
53	444	24	↑	↑	36	1	37	↑	33	1	34	74	74
54	456	12	↑	↑	37	0	37	↑	34	0	34	74	74
55	468	—	39,0	58,5	38	—	38	↑	35	—	35	75	75
56	480	—	40,0	60,0	39	—	39	↑	36	—	36	↑	↑
57	492	—	41,0	61,5	40	—	40	↑	37	—	37	↑	↑
58	504	—	42,0	63,0	41	—	41	↑	38	—	38	↑	↑
59	516	—	43,0	64,5	42	—	42	↑	39	—	39	↑	↑
60	528	—	44,0	66,0	43	—	43	↑	40	—	40	↑	↑
61	540	—	45,0	67,5	44	—	44	↑	41	—	41	↑	↑
62	552	—	46,0	69,0	45	—	45	↑	42	—	42	↑	↑
63	564	—	47,0	70,5	46	—	46	↑	43	—	43	↑	↑
64	576	—	48,0	72,0	47	—	47	↑	44	—	44	↑	↑
65	588	—	49,0	73,5	48	—	48	75	45	—	45	75	75

4. Bedarfsorientierte Faktoren

4.1 Faktoren der Mindestsicherung

Neben den allgemeinen Regelungen der Leistungsbemessung nach den individuellen Verhältnissen sehen die untersuchten Alterssicherungssysteme auch Regelungen mit Mindestsicherungscharakter vor. Hierbei kommen bedarfsorientierte Faktoren zur Anwendung, die entweder den Entgeltfaktor oder den Zeitfaktor korrigieren oder die eine Mindestleistung festlegen können.

- a) Zur Sicherung eines Existenzminimums im statusrechtlichen Sinne sieht die *Bedienstetenversorgung* eine Mindestversorgung (Mindestruhegehalt, Mindestwitwengeld, Mindestwaisengeld) vor. Diese Mindestversorgung hat keinen lediglich subsidiären Charakter; von dem sonstigen erzielten Einkommen werden nur Einkommen aus dem öffentlichen Dienst bzw. öffentliche Renten, und zwar im Rahmen der flexiblen Vorschriften der Beamtenversorgung, angerechnet.

Das Mindestruhegehalt beträgt 65 v. H. der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Besoldungsgruppe A 3 zuzüglich 45 DM. Die Mindestversorgung entspricht damit der Versorgung, die ein Beamter des einfachen Dienstes nach 24,5 ruhegehaltfähigen Dienstjahren erzielt, wenn er das zweite Beförderungsjahr seiner Laufbahngruppe erreicht hat. Das Mindestruhegehalt betrug 1982 rund 1 430 DM (brutto); unter Berücksichtigung der jährlichen Sonderzuwendung sind dies rund 1 550 DM (brutto ohne Unterschiedsbetrag für Kinder). Eine Pension in dieser Höhe ist für verheiratete Alleinverdiener (Steuerklasse III) steuerfrei. Nach Abzug eines Krankenversicherungsbeitrages in Höhe von 11 v. H. verbleiben rund 1 380 DM; dies entspricht einer Altersrente der ArV/AnV mit einem persönlichen Vomhundertsatz von 117,5 v. H. des Durchschnittsentgelts aller Versicherten, der 39 Versicherungsjahre zugrunde liegen (maximale Versicherungszeit ab dem 16. Lebensjahr einschließlich Zurechnungszeit bei einem Versicherungsfall vor dem 55. Lebensjahr).

Die *Rentenversicherung* sieht keine Mindestrente vor, sondern kennt lediglich — unter bestimmten Voraussetzungen — die Rente nach Mindesteinkommen. Einen Mindestrenteneffekt hat hier allerdings der Grundbetrag der Waisenrente.

Die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes sieht eine beamtenähnliche Mindestgesamtversorgung unter besonderen Voraussetzungen vor. Vorausgesetzt wird die Vollendung des 40. Lebensjahres sowie ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber (mit regelmäßiger Arbeitszeit) während der letzten 15 Jahre vor dem Versicherungsfall oder eine ununterbrochene Pflichtversicherung von 30 Jahren bei voller Beschäftigung. Die Höhe der Mindestgesamtversorgung entspricht dem Mindestruhegehalt, das einem verheirateten, kinderlosen Bundesbeamten zustehen würde.

Die *betriebliche Altersversorgung* sieht regelmäßig keine bedarfsorientierten Mindestleistungen vor, da die Leistungen regelmäßig Zusatzleistungen zur gesetzlichen Rente sind. Abweichend hiervon lehnen sich bestimmte Versorgungszusagen im „halbstaatlichen“ Bereich auch hinsichtlich einer Mindestversorgung an die Beamtenversorgung an.

- b) Unterhalb der Schwelle der Mindestrente sieht die *Rentenversicherung* partiell Regelungen mit Mindestsicherungscharakter vor. So werden die Auswirkungen eines niedrigen Entgelts durch die Mindestbewertung der ersten fünf Pflichtbeitragsjahre und durch die Rentenberechnung nach Mindesteinkommen korri-

giert. Beide Regelungen lassen die Anzahl der angerechneten Versicherungsjahre unverändert; sie ergeben deshalb eine variable Höhe und keine garantierte Mindesthöhe der Leistung.

Die Pflichtbeiträge in den ersten fünf Kalenderjahren der Rentenversicherung können die persönliche Rentenbemessungsgrundlage nachteilig beeinflussen. Die genannten Beitragszeiten werden daher, wenn sie nach 1963 enden, mindestens so bewertet, als hätte der Versicherte 90 vom Hundert des Durchschnittsentgelts aller Versicherten erzielt.

Die Rentenberechnung nach Mindesteinkommen stellt den Versicherten hinsichtlich der Pflichtbeiträge vor 1973 mindestens so, als läge im Durchschnitt dieser Pflichtbeiträge ein Entgelt von 75 v. H. des Durchschnittsentgelts aller Versicherten vor. Voraussetzung ist, daß mindestens 25 Versicherungsjahre aus Pflichtbeiträgen, Ersatzzeiten oder einer Zurechnungszeit zurückgelegt wurden. Da nur die Pflichtbeiträge vor 1973 zu berücksichtigen und umzubewerten sind, handelt es sich um eine auslaufende Regelung. Wenn infolge der Rentenberechnung nach Mindesteinkommen 25 Versicherungsjahre in die Mindestbewertung einbezogen werden, so beträgt der hieraus resultierende Renten(teil)betrag rund 560 DM in der ArV/AnV bzw. rund 760 DM in der knappschaftlichen Rentenversicherung; bei 40 umbewerteten Versicherungsjahren sind es 900 DM bzw. 1 220 DM (Stand 1982, Alters- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente unterstellt).

- c) Eine bedarfsorientierte Korrektur des Zeitfaktors erfolgt im Invaliditäts- und im vorzeitigen Hinterbliebenenfall durch die Zurechnungszeit. Diese Regelung hat jedoch weniger Mindestsicherungscharakter, sondern eher den Charakter eines Risikoausgleichs, da die Zurechnungszeit mit dem individuellen Entgelt aus den Pflichtbeiträgen bewertet wird. Dies gilt analog auch für den Sockeleffekt der Versorgungsstaffel im öffentlichen Dienst.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Bediensteten- und die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes eine generelle Mindestsicherung (ohne allgemeine Anrechnung von Einkommen) bereitstellen, die Rentenversicherung dagegen nicht. Für die Rentenbezieher ist daher im Bedarfsfalle allein die Sozialhilfe zuständig. Bei der Problematisierung dieser Unterschiede ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Rentenversicherung als ein allgemeines, offenes Sicherungssystem geeignet sein und bleiben muß, eine große Vielfalt an Einkommen und sozialen Biographien aufzunehmen. So liegen die Versicherungsentgelte der Rentenbezieher vielfach erheblich unter den Werten der Besoldungsordnung der Beamten und sind Renten mit wenigen Versicherungsjahren häufig. Zudem wird selbst bei langen Versicherungszeiten, wie oben gezeigt, die Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgung nur erreicht, wenn die Renten aus einem deutlich über dem Durchschnitt liegenden Entgelt berechnet werden. Deshalb ist der Bereich, in dem sich eine beamtenähnliche Mindestversorgung bei den Rentenversicherten auswirken würde, erheblich größer und kostenträchtiger als in der Beamtenversorgung. Abgesehen davon sind auch die prinzipiellen Beurteilungskriterien des Versicherungsprinzips zu beachten. Ein umfassendes Instrumentarium bedarfsorientierter Korrekturen der Leistungsbemessung könnte in Konflikt mit der Orientierung der Rente an der Lebensleistung treten.

4.2 Faktoren der Höchstsicherung

Als Faktoren der Höchstsicherung sind die Leistungsgrenze der Rentenversicherung, die aus der Beitragsbemessungsgrenze folgt, sowie die Begrenzungen und

Anrechnungsvorschriften beim Zusammentreffen der Leistungen mit sonstigen Einkommen zu nennen. Diese Regelungen finden sich an anderer Stelle dargestellt (vgl. S. 42, Ziffer 2.2.1 und S. 55 ff., Ziffer 6.). Da für das Gesamteinkommen in der Regel keine fixen Höchstgrenzen festgelegt, sondern die Kumulationsregelungen meist flexibel gestaltet sind, handelt es sich auch weniger um bedarfsorientierte Regelungen als vielmehr um Regelungen, die sich an der Wahrung des individuellen Lebensstandards orientieren.

4.3 Familienbezogene Faktoren

In den untersuchten Alterssicherungssystemen wird ein zusätzlicher, familiär bedingter Einkommensbedarf prinzipiell auf zwei Wegen berücksichtigt: Leistungen können nach einem familienbedingt erhöhten Entgelt bemessen werden, sie können aber auch besondere Familienzuschläge enthalten.

In der *Rentenversicherung* fließen familienbezogene Bestandteile der Versichertenentgelte in die Leistung ein. Familienzuschläge sind in den Entgelttarifverträgen allerdings nur selten vorgesehen, ausgenommen im öffentlichen Dienst. Versichertenrentner erhalten bislang kein Kindergeld, sondern zur Zeit einen nicht dynamisierten Kinderzuschuß aus der Rentenversicherung in Höhe von rd. 152 DM je Kind zuzüglich eines Kindergeldspitzbetrages von 48 DM ab dem dritten Kind aus der Kindergeldkasse.

In der *Bedienstetenversorgung* wird dem Familienstand und der Kinderzahl durch differenzierte Regelungen Rechnung getragen. Der Verheiratetenbestandteil des Ortszuschlages fließt in die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ein und liegt damit auch den Versorgungsbezügen zugrunde. Weil er auf diese Weise zunächst nur mit dem Vohundertersatz berücksichtigt wird, der der Berechnung des Ruhegehalts zugrunde liegt, wird bei verheirateten Ruhegehaltsempfängern daneben ein Erhöhungsbetrag in Höhe von rd. 17 DM gezahlt. Neben dem Ruhegehalt werden außerdem kinderbezogene Unterschiedsbeträge gewährt. Sie entsprechen dem (dynamisierten) kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags und betragen 1982 je nach Kinderzahl zwischen rd. 50 DM und rd. 110 DM. Die Kinderzuschläge werden bis zum 18. Lebensjahr des Kindes, bei Schul- und Berufsausbildung bis zum 27. Lebensjahr gewährt.

Neben den kinderbezogenen Unterschiedsbeträgen erhalten die Versorgungsempfänger zusätzlich das Kindergeld. Damit ist die familienbezogene Sicherung der Pensionäre günstiger ausgestaltet als diejenige der Rentenbezieher. Denn im Vergleich zu der heutigen Summe aus Kinderzuschuß und Kindergeldspitzbetrag sind die kinderbezogenen Leistungen für Pensionäre in der Regel höher.

In der *Zusatzversorgung* fließen die im öffentlichen Dienst üblichen Familienzuschläge, die im maßgeblichen letzten Dreijahreszeitraum gezahlt worden sind, in die Bemessungsgrundlage der Gesamtversorgung ein und erhöhen sie auf diese Weise. Die erhöhte Bemessungsgrundlage bleibt auch bei späteren Änderungen des Familienstandes bzw. der Familiengröße während des Rentenbezuges bestehen.

Für die *betriebliche Altersversorgung* gelten bei einkommensabhängigen Leistungen (insbesondere bei Gesamtversorgungssystemen) die Ausführungen zur Zusatzversorgung entsprechend. Doch sind in der Privatwirtschaft familienbezogene Entgeltzuschläge sehr selten.

Die Waisenversorgung wird weiter unten (S. 76, Ziffer 2.) verglichen. Auch diese Regelungen enthalten Elemente des Familienlastenausgleichs.

5. Sonstige Regelungen der Leistungsbestimmung

- a) Versicherungsmathematische Abschläge, mit denen die Vorverlegung des Leistungsbeginns durch eine Leistungskürzung ausgeglichen wird, sind weder in der Rentenversicherung noch in der Bedienstetenversorgung oder der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes vorgesehen. Dagegen kommen sie in der betrieblichen Altersversorgung relativ häufig vor (siehe S. 70, Ziffer 2.2).
- b) In der *Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten* erhöht sich die Rente ggf. um einen festen Betrag, der aus etwaigen Beiträgen zur Höherversicherung sowie aus bestimmten, analog zu behandelnden anderen Beiträgen prozentual berechnet wird, und der sich nach dem Lebensalter im Entrichtungsjahr richtet. Diese Regelungen haben jedoch eine nur untergeordnete Bedeutung.

Eine Berechnung der gesamten Rente aus den zugrunde liegenden Beiträgen (bzw. Umlagebeträgen) erfolgt auch in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes beim Anspruch auf die sog. Versicherungsrente, die niedriger ist als die Versorgungsrente.

Bei entsprechend ausgestalteten Leistungssystemen der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskassen, Direktversicherung bei einem Lebensversicherungsunternehmen) erfolgt die Berechnung der Leistungen versicherungsmathematisch unter Zugrundelegung der Beiträge des Arbeitgebers und ggf. auch des Arbeitnehmers.

- c) In der *knappschaftlichen Rentenversicherung* werden die Zeiten einer ständigen Arbeit unter Tage oder diesen gleichgestellte Arbeiten unter bestimmten Voraussetzungen mit einem Leistungszuschlag berücksichtigt. Die Renten — ausgenommen die Knappschaftsausgleichsleistung — erhöhen sich für die zu berücksichtigenden Jahre um einen bestimmten Promillesatz einer dynamisierten Bemessungsgrundlage, die 1982 rd. 60 300 DM betrug. Der Jahresbetrag des Leistungszuschlages errechnet sich für das sechste bis zehnte Jahr mit je 1 vom Tausend, für das 11. bis 20. Jahr mit je 2 vom Tausend und für jedes weitere Jahr mit je 3 vom Tausend der Bemessungsgrundlage. Bei 1982 eingetretenen Versicherungsfällen beträgt der Leistungszuschlag für jedes zu berücksichtigende Jahr monatlich rd. 5, 10 bzw. 15 DM. Hat der Rentenantragsteller z. B. 25 Jahre lang ständige Arbeiten unter Tage ausgeübt, erhält er dementsprechend einen Leistungszuschlag von rd. 200 DM im Monat.

6. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigem Einkommen

Alle untersuchten Alterssicherungssysteme kennen Regelungen, mittels derer eine Übersicherung infolge einer Kumulation mit Arbeitseinkommen oder mit Transferleistungen vermieden werden soll. Diese Regelungen sind jedoch weder durchgängig vorhanden noch sind sie widerspruchsfrei ausgestaltet.

6.1 Zusammentreffen mit Arbeitseinkommen

In der *Rentenversicherung* gibt es für das Zusammentreffen mit Arbeitseinkommen ein abgestuftes System von Hinzuverdienstregelungen für Altersrenten vor dem 65. Lebensjahr, für Versicherten- bzw. Hinterbliebenenrenten, die wegen Erwerbsminderung gezahlt werden, sowie für Waisenrenten. Für vorzeitige Altersrenten sieht die heutige Regelung (bei regelmäßiger Beschäftigung) Hinzuverdienstgrenzen

in Höhe von 1 000 bzw. 425 DM/Monat vor. Bei höherem Hinzuverdienst fällt die Rente weg. In der knappschaftlichen Rentenversicherung ist beim Knappschaftsruhegeld ab 60 Jahren und bei der Knappschaftsausgleichsleistung ab 55 Jahren der Hinzuverdienst außerhalb knappschaftlicher Betriebe nicht begrenzt. Bei der Erwerbsunfähigkeitsrente ist Rentenvoraussetzung, daß nicht mehr als ein geringfügiges Einkommen erzielt werden kann. Bei der Berufsunfähigkeitsrente ist eine Begrenzung des Hinzuverdienstes ebenfalls implizit in den Rentenvoraussetzungen enthalten, da es u. a. auf das verbliebene berufliche Leistungsvermögen ankommt.

In der *Bedienstetenversorgung* ist ein Hinzuverdienst neben dem Versorgungsbezug bei einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit in der Privatwirtschaft unschädlich. Es gibt nur eine Ausnahme: schwerbehinderte Beamte, die als solche vorzeitig in den Ruhestand treten, müssen sich für die Zeit bis zum Erreichen der flexiblen Altersgrenze (62. bzw. 63. Lebensjahr) verpflichten, nicht mehr als monatlich 425 DM hinzuzuverdienen. Dagegen wird ein Entgelt aus dem öffentlichen Dienst in begrenztem Umfang angerechnet, und zwar auch in Fällen einer Beschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus. 25 v. H. ihrer Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge können Ruhegehaltsempfänger aus öffentlichen Kassen *hinzuzuverdienen*. Liegt der Ruhegehaltssatz unter 75 v. H., so erhöht sich diese Grenze entsprechend. Diese Regelung gilt modifiziert auch für Hinterbliebene.

Die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes verbindet die Hinzuverdienstregelungen der Rentenversicherung und der Beamtenversorgung. Zum einen wirken sich die Hinzuverdienstgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung aus: Fällt die Rente wegen eines rentenschädlichen Hinzuverdienstes weg, so entfällt auch die Versorgungsrente; im Verhältnis zur Beamtenversorgung sind diese Regelungen ungünstiger ausgestaltet. Daneben übernimmt die Zusatzversorgung die spezifischen Hinzuverdienst- und Ruhensregelungen der Beamtenversorgung im wesentlichen entsprechend, doch ist die Versorgungsrente mindestens in Höhe der Versicherungsrente zu zahlen. Bei einem Verwendungseinkommen aus dem öffentlichen Dienst vor dem 65. Lebensjahr dürften aber zumeist die Regelungen der Rentenversicherung greifen, bevor die häufig günstigere Regelung der Beamtenversorgung zur Anwendung kommt.

In der *betrieblichen Altersversorgung* bestehen teilweise ebenfalls Hinzuverdienstgrenzen. Für vorzeitige Rentenleistungen ergibt sich eine Hinzuverdienstgrenze daraus, daß die Leistungen meistens an den Bezug der gesetzlichen Rente gekoppelt sind, so daß sich die Begrenzungsvorschriften der Rentenversicherung auswirken.

6.2 Zusammentreffen mit anderen Sicherungsleistungen

In der *Rentenversicherung* werden Versichertenrente und abgeleitete Rente nebeneinander erbracht. Das Zusammentreffen von Versicherten- und Hinterbliebenenrenten mit Unfallrenten nach derselben Person ist eingeschränkt. Während die Unfallrente ungekürzt bleibt, wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich gekürzt, wenn beide Renten zusammen einen bestimmten Hundertsatz sowohl des Jahresarbeitsverdienstes als auch der persönlichen Bemessungsgrundlage übersteigen. Uneingeschränkt ist das Zusammentreffen möglich, wenn der überlebende Ehegatte Renten nach verschiedenen Personen aus der Renten- und Unfallversicherung erhält. Das Zusammentreffen mit anderen Transferleistungen wird nur in Sonderfällen, teilweise durch Regelungen des anderen Leistungssystems, eingeschränkt.

In der *Bedienstetenversorgung* wird das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten nach derselben Person aus der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. aus einer Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes beschränkt. Höchstgrenze ist der Versorgungsanspruch, der bei einem durchgängigen Dienstverhältnis in der maßgeblichen Besoldungsgruppe hätte erreicht werden können: nämlich das fiktive Ruhegehalt, das sich errechnet aus der höchsten Dienstaltersstufe der maßgeblichen Besoldungsgruppe und einem maximalen Zeitfaktor (vom 17. Lebensjahr bis zum Versorgungsfall, zuzüglich etwaiger Erhöhungszeiten sowie zuzüglich der Versicherungszeit aufgrund einer beitragspflichtigen Beschäftigung nach dem Versorgungsfall). Die Regelung gilt für alle seit 1966 begründeten Dienstverhältnisse; für die vorher begründeten Dienstverhältnisse gilt die Regelung (seit 1982) im Grundsatz auch, allerdings versehen mit einer flexiblen Übergangsregelung. Hierbei ist anzumerken, daß mit Rücksicht auf den Sockeleffekt und die degressive Ausgestaltung des Ruhegehaltssatzes auch Rentenansprüche, die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben worden sind, zu einer Kürzung der Versorgungsbezüge führen.

Eingeschränkt ist in der Bedienstetenversorgung ferner — im Gegensatz zur Rentenversicherung — das Zusammentreffen von eigenen und abgeleiteten Versorgungsbezügen. Die Höchstgrenze beträgt hier 75 v. H. des höchstens erreichbaren Ruhegehalts des verstorbenen Ehegatten, das sich nach dessen maßgeblicher Besoldungsgruppe aus der höchsten Dienstaltersstufe ergibt. Wird dieser flexible Betrag überschritten, ruhen insoweit die früheren Versorgungsbezüge. Insgesamt werden jedoch mindestens Gesamtbezüge gezahlt, die der Summe aus dem eigenen Ruhegehalt und 20 v. H. des Witwengeldes entsprechen. Gehören die Ehegatten unterschiedlichen Alterssicherungssystemen an, so werden unterschiedliche Leistungen nach verschiedenen Personen analog zur Rentenversicherung ungekürzt nebeneinander erbracht; d. h., beim Bezug eines eigenen Ruhegehalts können daneben die Hinterbliebenenrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung ungekürzt bezogen werden. Das gleiche gilt, wenn neben einer eigenen Versicherten- und ggf. auch Versorgungsrente ein Witwengeld aus der Bedienstetenversorgung gezahlt wird.

Ein Zusammentreffen mit einer Unfallrente kommt bei Versorgungsempfängern nur in seltenen Ausnahmefällen in Betracht, da das Dienstunfallrisiko durch gegenüber den Normalleistungen der Bedienstetenversorgung verbesserte Leistungen (Dienstunfallversorgung, differenziert nach „normalem“ und „qualifiziertem“ Dienstunfall) abgedeckt wird.

In der *Zusatzversorgung* werden — entsprechend dem System der Gesamtversorgung — eine gesetzliche Rente nach demselben Versicherten, Leistungen aus vom Arbeitgeber bezuschußten Versicherungen sowie andere Versorgungs- und versorgungsähnliche Bezüge aus dem öffentlichen Dienst angerechnet. Das Zusammentreffen einer Versorgungsrente aus einem eigenen Versicherungsverhältnis mit einer abgeleiteten Versorgungsrente ist eingeschränkt. Anders als in der Beamtenversorgung mit ihrer variablen Höchstgrenze ruht hier die niedrigere der beiden Versorgungsrenten stets voll (die versicherungsmathematisch berechnete Garantierente wird aber gezahlt); doch werden die beiden Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung davon nicht berührt. Ein Zusammentreffen mit einer Unfallrente wirkt sich insoweit aus, als die gesetzliche Rente ruht und auch der ruhende Teil angerechnet wird.

In der *Minister- und Abgeordnetenversorgung* ist beim Zusammentreffen des Ruhegehalts der Minister bzw. der Altersentschädigung von Abgeordneten mit einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Ruhen der Versorgungsansprüche

che nicht vorgesehen. Nur für den Fall eines Zusammentreffens mit Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst wird bei Ministern dieses Einkommen auf das Ruhegehalt angerechnet (neben einer Abgeordnetenentschädigung ruht es um 50 v. H., höchstens jedoch um 50 v. H. der Abgeordnetenentschädigung) oder es ruht bei Abgeordneten die Altersentschädigung um 50 v. H. des Betrages, um den sie und das Verwendungseinkommen die Grundentschädigung übersteigen. Bei einem Zusammentreffen von Versorgungsbezügen der Beamten, Minister und Abgeordneten untereinander wird das Ruhegehalt der Minister neben neuen Versorgungsbezügen aus einer Wiederverwendung im öffentlichen Dienst nur insoweit gewährt, als diese hinter dem Ruhegehalt zurückbleiben. Bei Abgeordneten ruht die Altersentschädigung neben anderen Versorgungsbezügen im öffentlichen Dienst um 50 v. H. des Betrages, um den diese Versorgungsbezüge die Grundentschädigung übersteigen (neben einer Altersentschädigung als Landtagsabgeordneter der beide Versorgungsbezüge zu 75 v. H. der Abgeordnetenentschädigung übersteigende Betrag). Entsprechendes gilt beim Bezug einer Rente aus einer Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.

In der *betrieblichen Altersversorgung* wird bei Gesamtversorgungszusagen die gesetzliche Rente auf die Betriebsrente angerechnet. Diese Anrechnung ist systembedingt, da die Verpflichtung des Arbeitgebers von Anfang an auf die Differenz zwischen zugesagter Gesamtversorgung und gesetzlicher Rente beschränkt ist. Es handelt sich dabei also um eine Berechnungsmodalität der Betriebsrente. Auch die Anrechnung sonstiger Versorgungsleistungen ist nach dem Betriebsrentengesetz zulässig, wenn sie mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen des Arbeitgebers beruhen. Im Gegensatz zu Gesamtversorgungssystemen bleiben bei Leistungen aus Prozentplänen und DM-Plänen gesetzliche Renten und sonstige Altersleistungen unberücksichtigt, es sei denn, eine Höchstbegrenzungsklausel sieht eine Limitierung des Gesamtanspruchs vor. Nach der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei Unfallrenten nur eine teilweise Anrechnung auf die Betriebsrente gerechtfertigt; dabei muß der Teil der Unfallrente unberücksichtigt bleiben, der lediglich als Abgeltung des Körperschadens gilt.

7. Zusammenwirken der Faktoren

Die Höhe der Leistungen ergibt sich in den untersuchten Alterssicherungssystemen — mit Ausnahme von Teilbereichen der betrieblichen Altersversorgung — regelmäßig aus dem Zusammenwirken von Zeitfaktor und Entgeltfaktor. In grundsätzlich vergleichbarer Weise wird je nach der Anzahl der angerechneten Jahre ein Bemessungsprozentsatz ermittelt und auf die Bemessungsgrundlage (persönliche Bemessungsgrundlage bzw. versorgungsfähiges Entgelt) bezogen. Der sich hieraus ergebende Betrag stellt, von zusätzlichen Regelungen der Leistungsbestimmung abgesehen, die Leistungshöhe dar. Die Kommission hat dieses Zusammenwirken der Faktoren unter den Gesichtspunkten „Leistungsgerechtigkeit“ und „Sicherungsniveau“ miteinander verglichen.

7.1 Sicherung des Lebensstandards und Leistungsgerechtigkeit

Alle erörterten Alterssicherungssysteme nehmen auf zwei Größen Bezug: den Lebensstandard, den der zu Sichernde während seines Arbeitslebens erreicht hat, dessen Erhaltung die Alterssicherung ermöglichen oder vor dessen Verfall sie bewah-

ren soll, und die Lebensleistung, die zum Anrecht auf Alterssicherung geführt hat. Beide Größen bestimmen die Struktur der verschiedenen Alterssicherungssysteme auf unterschiedliche Weise.

Die *Rentenversicherung* stellt primär auf die Lebensleistung ab, wie sie sich in dem während des Arbeitslebens erzielten Entgelt durchschnittlich ausdrückt. Als Lebensleistung kommt sie in den Beiträgen und Beitragszeiten, aber auch in der Zurechnung und Bewertung beitragsloser Zeiten systemspezifisch zur Geltung. Die Rentenversicherung kennt aber keine Regelungen, die direkt eine angemessene Sicherung des Lebensstandards gewährleisten sollen. Dies wird lediglich indirekt bewirkt, indem Entgeltfaktor und Steigerungssätze so bemessen sind, daß sie bei gewissen typischen Versicherungsverläufen — d. h. bei einem bestimmten Einkommen während einer bestimmten Lebensarbeitszeit — eine Rente ergeben, die der Gesetzgeber als angemessene Sicherung des Lebensstandards ansieht. Ob dies tatsächlich der Fall ist, ist nur schwer kontrollierbar.

Die *Bedienstetenversorgung* hingegen stellt primär auf die Sicherung des Lebensstandards ab und orientiert die Alterssicherung an den zuletzt bezogenen Dienstbezügen. Auf die Lebensleistung nimmt sie nur indirekt Bezug. Das geschieht einerseits über den Zeitfaktor, dessen gegenwärtige Ausgestaltung diese Aufgabe allerdings nur unvollkommen erfüllt, und andererseits vermittelt des Dienstrechts — insbesondere über die Laufbahnvorschriften —, das für das typische Arbeitsleben des Bediensteten und den Verlauf seines Einkommens einen gewissen Rahmen absteckt. Die Bedienstetenversorgung erachtet dies als ausreichende Garantien für eine angemessene Berücksichtigung der Lebensleistung im Rahmen der Alterssicherung; Abweichungen werden weitgehend vernachlässigt.

Für die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes gilt das zur Bedienstetenversorgung Gesagte entsprechend. In der *betrieblichen Altersversorgung* wiederum finden sich beide Alternativen; zuweilen wird dort auf beide Bestimmungsgrößen nur pauschaliert oder indirekt Bezug genommen.

7.2 Sicherungsniveau

Die Kommission hat sich im Rahmen des Gesamtvergleichs mit den Regelungen befaßt, die unterschiedliche Sicherungsniveaus der einzelnen Systeme verursachen. Empirische Einzelheiten über Leistungshöhen und Einflußfaktoren werden im Dritten Teil S. 114 ff. dargestellt.

a) Bruttovergleich

Voll vergleichbare Aussagen darüber, welche Bruttoleistungen im Vergleich zum letzten Bruttoentgelt vor dem Leistungsfall die verschiedenen Systeme im Durchschnitt gewähren, sind derzeit nicht möglich. Unter diesem Vorbehalt sei folgendes festgehalten:

- Die Rentenversicherung gewährleistet nach empirischen Erhebungen für langjährig Versicherte mit 40 und mehr Versicherungsjahren im Durchschnitt ein Bruttorentenniveau von rund 45—50 v. H., bezogen auf das individuelle letzte Bruttoentgelt.
- Die Bedienstetenversorgung gewährleistet von Rechts wegen für Bedienstete mit 35 und mehr Dienstjahren ein Bruttoversorgungs-niveau von 75 v. H. des ruhege-

haltfähigen Bruttoentgelts, das bei einem Teil der Bediensteten wegen nicht ruhegehaltfähiger Gehaltsbestandteile niedriger liegt als das letzte effektive Bruttoentgelt.

- Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ergibt für Beschäftigte mit 35 und mehr Versicherungsjahren eine Bruttogesamtversorgung, die der Bedienstetenversorgung entspricht. Wie sich die Neuregelung der Zusatzversorgung, die zu einer Absenkung des Versorgungsniveaus führen wird, auf die Relation zum letzten Bruttoentgelt auswirken wird, läßt sich noch nicht abschließend beurteilen.
- Vergleichbare Angaben über die betriebliche Altersversorgung zu machen, fällt besonders schwer: die betriebliche Altersversorgung erfaßt nur einen Teil der Beschäftigten, ist überaus unterschiedlich ausgestaltet und stellt auf die Betriebszugehörigkeit, nicht auf das Arbeitsleben an sich ab. Soweit eine betriebliche Altersversorgung zugesagt ist, zielt diese bei heutigen Arbeitnehmern nach 35 Jahren Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt auf eine die gesetzliche Rentenversicherung ergänzende Bruttoleistung in Höhe von 10—15 v. H. des letzten Bruttoentgelts.

Die erheblichen Unterschiede des Bruttoniveaus, die zwischen Rentenversicherung und Bedienstetenversorgung bestehen, gehen überwiegend auf die derzeit geltende Regelung für die allgemeine Bemessungsgrundlage der Rentenversicherung zurück. Sie ist so festgelegt, daß die persönliche Rentenbemessungsgrundlage erheblich — wengleich im Zeitablauf schwankend — hinter dem gegenwärtigen Einkommensniveau zurückbleibt. Das aktuelle Durchschnittsentgelt, an das die allgemeine Bemessungsgrundlage annähern soll, ist jeweils um etwa ein Drittel höher als die allgemeine Bemessungsgrundlage des gleichen Jahres. Demgegenüber wird die Versorgung der Bediensteten in der Regel direkt aus dem letzten Entgelt berechnet; sie stellt somit unmittelbar auf das gegenwärtige Einkommen ab. Modifiziert gilt dies ebenso für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.

Ob als Entgeltfaktor das Lebensdurchschnittsentgelt oder das letzte Entgelt zugrunde gelegt wird, erscheint demgegenüber von geringerer Bedeutung. Wie die Sondererhebung der Rentenversicherungsträger zeigt, würde ein Übergang auf das letzte Entgelt unter Beibehaltung der derzeit geltenden Regelung für die allgemeine Bemessungsgrundlage nur etwa die Hälfte der Versicherten besser stellen, die andere Hälfte — insbesondere Arbeiter, Arbeiterinnen und weibliche Angestellte — dagegen schlechter (vgl. Anlagband A, Zweiter Teil).

b) Nettovergleich

Unter der Voraussetzung einer Sicherung des zuletzt aktiv erreichten Lebensstandards ist ein Vergleich der Bruttoeinkommen unzulänglich. Denn der Lebensstandard wird von den verfügbaren Einkommen bestimmt. Aber abgesehen davon, daß solche Einkommen im Einzelfall durch weitere Einkünfte (z. B. aus Vermietung oder Verpachtung) angereichert sein können, bereitet der Nettovergleich schon vom Grundsatz her besondere Schwierigkeiten. Zum Beispiel können sicherungsexterne Belastungen der Bruttoeinkommen (Steuern) mit sicherungsinternen Belastungen der Bruttoeinkommen (Beiträge) kumulieren, so daß derjenige, der für seine Alterssicherung Beiträge aufgebracht hat, eine günstigere Netto-Relation aufweist, während derjenige, der keine Beiträge aufgebracht hat, für sich eine ungünstigere Netto-Relation in Anspruch nehmen kann. Zusätzlich wird der Vergleich durch Unterschiede der Besteuerung sowohl zwischen Aktiven- und Alterseinkom-

men als auch zwischen verschiedenen Aktiven- und verschiedenen Alterseinkünften erschwert. Die infolge der Belastungsunterschiede einheitliche Nettobasis kann sogar dazu führen, daß im Extremfall netto gleich hohe Leistungen unterschiedliche Sicherungsniveaus ergeben.

Auf die verschiedenen Systeme angewandt, ergeben diese Erwägungen folgendes:

- Das Nettoeinkommen des *rentenversicherten Arbeitnehmers* ergibt sich aus dem Bruttoeinkommen, vermindert um seinen Beitragsanteil zur Sozialversicherung von derzeit ca. 17,5 v. H. des beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgeltes und um seine nach den persönlichen Verhältnissen (sonstige Einkünfte, Höhe des Einkommens, Familienstand usw.) sehr unterschiedliche steuerliche Belastung, auf die sich die Beiträge zur Sozialversicherung unterschiedlich auswirken.

Das Nettorenteneinkommen des *Rentners* ergibt sich aus der Bruttorente, vermindert um den Beitragsanteil zur Krankenversicherung der Rentner von voraussichtlich (1985) 5 v. H. und die nach den Grundsätzen der Ertragsanteilsbesteuerung ermittelte Steuerlast. Bei Rentnern ohne weitere Einkünfte führt dies in der Regel zu keiner effektiven Steuerbelastung. Soweit, insbesondere wegen weiterer Einkünfte, eine Steuerlast anfällt, ist diese auch nach Maßgabe der persönlichen Verhältnisse sehr unterschiedlich. Bleiben die sonstigen Einkünfte gleich, so führt jedenfalls die Differenz bei der steuerlichen Bemessungsgrundlage zwischen dem Arbeitsentgelt und dem Ertragsanteil der Rente zu einer aus der Progression der Einkommensteuer resultierenden Verminderung der Steuerlast auf die Rente.

Bei allen Rentnern ergibt sich durch den Wegfall der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung in Höhe von 11,55 v. H. zwangsläufig eine Erhöhung des Nettorentenniveaus.

- Das Nettoeinkommen des *aktiven Bediensteten* ergibt sich aus dessen Bruttoeinkommen, vermindert um die je nach den persönlichen Verhältnissen sehr unterschiedliche Steuerlast und in der Regel um den Beitrag zu einer die Beihilfe ergänzenden Krankenversicherung. Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung fallen jedoch nicht an.

Das Nettoeinkommen des *Bediensteten im Ruhestand* ergibt sich aus dem Ruhegehalt, vermindert um die je nach den persönlichen Verhältnissen sehr unterschiedliche Steuerlast und in der Regel um den Beitrag zu einer die Beihilfe ergänzenden Krankenversicherung. Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung fallen weiterhin nicht an.

- Das Nettoeinkommen der *aktiven Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst* errechnet sich grundsätzlich in gleicher Weise wie beim rentenversicherten Arbeitnehmer. Eine zusätzliche Belastung kann sich ergeben, wenn die Beiträge des Arbeitgebers zur Zusatzversorgung vom Arbeitgeber nicht voll pauschal versteuert werden können und daher ein überschießender Betrag als geldwerter Vorteil vom Arbeitnehmer zu versteuern ist.

Das Nettorenteneinkommen, das sich aus der *Gesamtversorgung* der Zusatzversorgungsrentner im öffentlichen Dienst ergibt, errechnet sich aus der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung und dem aus der Zusatzversorgung aufzustokkenden Betrag, vermindert um den aus dem Gesamtrenteneinkommen zu zahlenden Krankenversicherungsbeitrag und die aus den beiden Alterseinkünften nach den Grundsätzen der Ertragsanteilsbesteuerung ermittelte Steuerlast. Jedenfalls bei weiteren Einkünften führt dies zu einer effektiven Steuerbelastung, die je nach den persönlichen Verhältnissen sehr unterschiedlich ist.

- Die Nettoeinkommen der Arbeitnehmer, denen eine *betriebliche Altersversorgung* zugesagt ist, errechnet sich grundsätzlich in gleicher Weise wie beim nur Rentenversicherten. Beim Direktversicherten kann sich eine zusätzliche Steuerbelastung wie bei den Arbeitnehmern und Angestellten im öffentlichen Dienst ergeben.

Das Nettorenteneinkommen des *Rentners*, der eine *betriebliche Altersversorgung* erhält, ergibt sich aus der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung und der Leistung der betrieblichen Altersversorgung, vermindert um den aus dem Gesamrenteneinkommen zu zahlenden Krankenversicherungsbeitrag und um die Steuerlast, die sich je nach der Art der betrieblichen Altersversorgung und nach den persönlichen Verhältnissen unterschiedlich gestaltet.

Im folgenden werden die wesentlichen, unterschiedlichen sicherungsexternen und sicherungsinternen Belastungen der Bruttoeinkommen im einzelnen dargestellt.

Hinsicht der *steuerlichen Belastungen* ist von Bedeutung: Leistungen der Beamtenversorgung und Direktleistungen der Arbeitgeber sind — abgesehen vom Versorgungsfreibetrag (40 v. H., höchstens 4 800 DM/Jahr) — wie Arbeitslohn zu versteuern. Renten der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung sowie Betriebsrenten aus Pensionskassen und Direktversicherung sind steuerbegünstigt; sie werden nur mit einem variablen Vomhundertsatz (dem sog. Ertragsanteil) dem zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet. In demjenigen Einkommensbereich, in den die meisten gesetzlichen Renten fallen, ist die Steuerbelastung der Versorgungsbezüge allerdings relativ gering; denn wegen der Anrechnung der allgemeinen Freibeträge und des Versorgungsfreibetrags bleiben für verheiratete Alleinverdiener (Steuerklasse III) Versorgungsbezüge bis etwa 19 000 DM steuerfrei (vgl. im übrigen Berichtsband 2, Achter Teil, S. 425 ff.).

Von Bedeutung ist ferner die Belastung der Einkommen für die *Absicherung im Krankheitsfall*. Hier bestehen für die Leistungsbezieher der einzelnen Systeme unterschiedliche Regelungen.

Rentenbezieher sind in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen (überwiegende Versicherungsdauer in der gesetzlichen Krankenkasse während einer Rahmenfrist) erfüllen. Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Rentenbezieher auch freiwillig versichern. Der Beitrag beträgt 11,8 v. H. der Rente zuzüglich eines Beitrages auf etwaige Zusatzrenten und andere Versorgungsbezüge; letzterer errechnet sich in Höhe des halben Beitragssatzes der zuständigen Krankenkasse. Die Rentenbezieher erhalten zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag einen Zuschuß der Rentenversicherung, der ab 1. Januar 1983 zunächst 11,8 v. H. der Rente beträgt, aber im Zuge der folgenden Rentenanpassungen bis zum 1. Juli 1985 auf 6,8 v. H. abgesenkt wird.

Für die Bezieher einer Bedienstetenversorgung stellt der Dienstherr in Krankheitsfällen eine Beihilfe bereit. Sie entspricht der Regelung für aktive Bedienstete, doch sind die Beihilfesätze für Versorgungsempfänger um 10 v. H. höher als für Aktive (Alleinstehende 60 v. H. statt 50 v. H., Verheiratete 65 v. H. statt 55 v. H.). Die Restkosten können regelmäßig entweder durch eine private Krankenversicherung oder durch eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung abgedeckt werden. Eine für diesen Zweck abgeschlossene, beihilfekonforme Privatversicherung erfordert einen Beitrag von etwa 250 DM für Verheiratete bzw. etwa 100 bis 150 DM für Alleinstehende.

Bei den Beamtenkrankenkassen der Bahn und Post sind erheblich niedrigere Beiträge zu entrichten, wobei allerdings — auch unter Berücksichtigung des Beihilfeanspruchs — je nach Tarif- und Vertragsgestaltung Restkosten verbleiben können, die der Versicherte zu tragen hat. Bei der Postbeamtenkrankenkasse (B) beträgt der Beitrag 8,6 v. H. der Bezüge, höchstens jedoch (bei Mitversicherung der Familienangehörigen) 139 DM/Monat (1982); die Leistungen treten zur Beihilfe hinzu. Bei der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten werden sozial gestaffelte Beiträge erhoben, und zwar (bei Mitversicherung der Familienangehörigen) zwischen 79 DM (A 1) und 142 DM (A 13) (1982); die Leistungen sind so ausgestaltet, daß sie den bei den übrigen Bundesbeamten gegebenen Beihilfeanspruch einbeziehen, wobei die Tarifleistung zwischen 80 und 90 v. H. der erstattungsfähigen Aufwendungen beträgt. Die gesetzliche Krankenkasse erhebt bei freiwillig versicherten Versorgungsempfängern entweder den allgemeinen Beitragssatz oder den satzungsgemäß niedrigeren Satz für Versicherte ohne Krankengeldanspruch (ca. 11 v. H. bis zur Beitragsbemessungsgrenze). Beziehen die Versorgungsempfänger auch eine Rente, so gelten unter bestimmten Voraussetzungen die oben dargestellten Regelungen der Krankenversicherung der Rentner; d. h., auf die bezuschußte Rente werden 11,8 v. H. und auf die Beamtenversorgung etwa 5,9 v. H. Beitrag erhoben. Einen Beitragszuschuß des Dienstherrn erhalten die gesetzlich versicherten Versorgungsempfänger zwar nicht, jedoch unter gewissen Voraussetzungen eine Restbeihilfe.

Bei Pensionen bis zu 3 500 DM betragen die Gesamtbelastungen der Versorgungsempfänger je nach der Höhe des Einkommens und der Art der Krankenversicherung zwischen ca. 11 und 21 v. H. (weniger bei Bahn und Post). Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegen die Lohnsteuereinnahmen auf Pensionen insgesamt bei etwa 10 v. H. der Summe der Versorgungsausgaben. Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes und die betriebliche Altersversorgung sehen keine Zuschüsse vor; deren Leistungsbezieher müssen ihre Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner selbst tragen.

Aus all dem resultiert das *Paradoxon*, daß einerseits nur der Nettovergleich das Wesentliche trifft, andererseits aber Aussagen über NettoRelationen besonders schwierig zu treffen sind, und zwar um so schwieriger, je allgemeiner und je verallgemeinerungsfähiger sie sein sollen. Was derzeit allgemein empirisch dazu ausgesagt werden kann, findet sich im Rahmen des empirischen Gesamtvergleichs (vgl. Dritter Teil). Weiteres Material findet sich in den Anlagen. Jede davon isolierte beispielhafte Aussage über die für die einzelnen Alterssicherungssysteme typische NettoRelation ist unter den gegebenen Voraussetzungen mit großen Unsicherheiten behaftet und muß Bedenken auslösen.

Vergleichbare Zahlen über das Nettoniveau der verschiedenen Alterssicherungssysteme existieren denn auch nicht. Für die *Rentenversicherung* ergibt eine Modellrechnung, daß unter gewissen typischen Voraussetzungen das Rentenniveau eines Arbeiters oder Angestellten, dessen Einkommen während der Erwerbstätigkeit immer dem Durchschnitt aller Beschäftigten entsprochen hat, nach 40/45 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren ca. 64,4/72,5 v. H. des Nettoeinkommens aus der Beschäftigung beträgt. Für die *Beamtenversorgung* liegen vergleichbare Modellrechnungen oder entsprechende empirische Erhebungen nicht vor. Rein rechnerisch ergibt sich für die Ruhestandsbediensteten mit einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von mindestens 35 Jahren, deren effektive Endbezüge voll ruhegehaltfähig sind — was für einen Teil der Ruhestandsbediensteten wegen nicht ruhegehaltfähiger Gehaltsbestandteile nicht zutrifft —, aus der steuerlichen Entlastung, daß sich ihre Nettoversorgung im Durchschnitt auf etwa 80 v. H. beläuft. In der *Zusatz-*

versorgung liegt die entsprechende Gesamtversorgung — also bei einer anrechnungsfähigen Dienstzeit von mindestens 35 Jahren — derzeit bei über 100 v. H. des vergleichbaren Aktiveneinkommens.

Wenn diese Zahlen hier trotz aller Vorbehalte mitgeteilt werden, so deshalb, um eine Vorstellung davon zu geben, in welchem Maße die Netto-Relation von der Brutto-Relation abweicht. Mehr kann damit nicht ausgesagt werden. Eine weitere Entwicklung und Vergewisserung der Aussagen über den Nettovergleich erscheint ebenso dringend wie auch möglich. Sie liegt jedoch nicht im Bereich der Aufgaben und der Möglichkeiten dieser Darstellung.

c) *Brutto- und Nettoentwicklung im Zeitablauf*

Im Zeitablauf ändern sich die Brutto- und Nettoniveaus erheblich aufgrund folgender Einflußfaktoren

- Verschiebungen im Verhältnis zwischen allgemeiner Bemessungsgrundlage und Durchschnittsentgelt aller Versicherten desselben Jahres (Rentenversicherung)
- Änderungen der Steuer- und Abgabenbelastung der Aktiven und der Leistungsbezieher.

VI. Anpassung

1. Grundsätze der Anpassung

Die Anpassung der Alterssicherung an die allgemeine Einkommensentwicklung bzw. an das Niveau der Lebenshaltungskosten kann sich entweder nur auf laufende Leistungen oder auch auf die Anwartschaften erstrecken. Daneben gibt es Sicherungsformen, die sowohl in der Anwartschaftsphase als auch in der Leistungsphase statisch ausgestaltet sind.

In der *gesetzlichen Rentenversicherung* stellt die Umrechnung der Nominaleinkommen in Werteinheiten (Vomhundertersatz der persönlichen Bemessungsgrundlage) und deren Indexierung mit der allgemeinen Bemessungsgrundlage sicher, daß die Anwartschaften einen — bei wachsendem Aktiveneinkommen — im Zeitablauf steigenden Rentenanspruch darstellen. Laufende Renten werden entsprechend der Veränderung der allgemeinen Bemessungsgrundlage angepaßt.

In der *Bedienstetenversorgung* werden die Versorgungsbezüge bei der Erstfestsetzung direkt aus dem letzten ruhegehaltfähigen Entgelt berechnet. Laufende Versorgungsbezüge werden entsprechend der allgemeinen Besoldungsanpassung sowie — bisher — auch der strukturell bedingten Steigerung der durchschnittlichen Aktivenbezüge erhöht.

In der *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes wird bei der Erstfestsetzung die Gesamtversorgung direkt aus dem Durchschnitt der (aktualisierten) gesamtversorgungsfähigen Entgelte der letzten drei Jahre berechnet. Während der Rentenlaufzeit erhöht sich die Gesamtversorgung entsprechend den allgemeinen Besoldungserhöhungen. Die Versorgungsrente ergibt sich jeweils als Differenz zwischen Gesamtversorgung und gesetzlicher Rente, wobei die Gesamtversorgung künftig auf höchstens 90 v. H. eines aktualisierten, fiktiven Nettoarbeitsentgeltes begrenzt ist.

Die *betriebliche Altersversorgung* kennt sowohl halbdynamische und volldynamische Zusagen als auch statische Zusagen. Volldynamisch sind alle einkommensbezoge-

nen Zusagen, die sich — entweder als Gesamtversorgung oder als „Prozentplan“ — direkt auf das jeweilige aktuelle Einkommen beziehen und auch als laufende Renten automatisch angepaßt werden. Halbdynamisch sind die Zusagen, bei denen nur die Anwartschaften laufend angepaßt werden. Daneben gibt es Festbetragsrenten, die statisch sind. Auch diese können jedoch — allerdings ohne Rechtspflicht — während der Anwartschaftsphase von Zeit zu Zeit erhöht werden. Eine Anpassung der laufenden Betriebsrenten, die nicht auf günstigeren volldynamischen Leistungsplänen beruhen, hat der Arbeitgeber nach dem Betriebsrentengesetz regelmäßig zu prüfen und anzupassen, soweit es seine wirtschaftliche Lage erlaubt.

2. Verfahren, Zeitpunkt und Ausmaß der Anpassung

In der *gesetzlichen Rentenversicherung* erfolgt die Dynamisierung der Anwartschaften in der Weise, daß bei der Erstberechnung der Renten der persönliche Vomhundertsatz auf die jeweilige allgemeine Bemessungsgrundlage bezogen wird. Letztere soll tendenziell sicherstellen, daß die Rentenfestsetzung am aktuellen Lohnniveau orientiert ist. Die allgemeine Bemessungsgrundlage knüpft vom Grundsatz her an die Entwicklung der durchschnittlichen jährlichen Bruttoarbeitsentgelte aller Versicherten innerhalb eines bestimmten Zeitraumes an. Ihre Festsetzung und ihre zeitlich verzögerte Anpassung an das gegenwärtige Einkommensniveau wirken sich auf das Rentenniveau dahin gehend aus, daß die Rentenanwartschaften nicht bis auf das gegenwärtige Einkommensniveau hochgerechnet werden, sondern auf ein niedrigeres Niveau. Demgegenüber ermitteln die Bedienstetenversorgung und die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes die Höhe der Leistungen direkt aus dem in der Gegenwart erzielten Einkommen.

Laufende Renten werden durch Gesetz aus Anlaß der Veränderung der allgemeinen Bemessungsgrundlage angepaßt. Dabei wird die allgemeine Bemessungsgrundlage des Anpassungsjahres auf die Bestandsrenten angewendet, was zu einer zeitverzögerten Anpassung der Renten an die Entwicklung des Durchschnittsarbeitsentgeltes aller Versicherten führt. Damit werden auch strukturell bedingte Einkommensverbesserungen an die Rentner weitergegeben. Ebenso wirkt sich die Entwicklung der Sonderzahlungen aus: In dem Verhältnis, in dem sich die allgemeine Bemessungsgrundlage aufgrund von Sonderzahlungen (wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld) erhöht, kommt den Rentnern eine entsprechende Rentenerhöhung zugute. Von der Anpassung ausgenommen sind bestimmte Bestandteile der Rente, insbesondere die Kinderzuschüsse sowie aus Höherversicherung und aus solchen freiwilligen Beiträgen, die eine bestimmte Mindesthöhe unterschreiten.

In der *Bedienstetenversorgung* werden die laufenden Versorgungsbezüge aus Anlaß und entsprechend der allgemeinen Besoldungsanpassung erhöht, die wiederum u. a. die allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse berücksichtigt. Bis zur Mitte der siebziger Jahre wurden strukturelle Verbesserungen bei den aktiven Beamten durch Einzelregelungen auch auf die Versorgungsempfänger ausgedehnt (nachträgliche Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bei verbesserter Besoldungsstruktur, Harmonisierungszulagen, Verbesserungen beim Ortszuschlag u. a.). Seit 1. Juli 1975 wird anstelle dieser Einzelmaßnahmen zur Jahresmitte ein Anpassungszuschlag festgestellt, mit dem die Versorgungsbezüge zum 1. Januar des Folgejahres — gestaffelt nach Versorgungsbeginn — zusätzlich angepaßt werden. Für die vor dem 1. Dezember 1973 festgestellten Versorgungsbezüge beträgt der Anpassungszuschlag im Jahre 1983 z. B. 3,5 v. H. Nicht angepaßt werden nicht-dynamisierte Bestandteile der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, wie Harmonisierungs-, Stellen- und Ministerialzulagen.

In der *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes wird die Gesamtversorgung aus Anlaß und entsprechend der allgemeinen Erhöhung der Beamtenversorgung angepaßt. Dabei werden die Steigerungen nach einem festen Vomhundertsatz weitergegeben. Dieser ist so bemessen, daß die Nichtdynamisierung bestimmter Gehaltsbestandteile bei seiner Festsetzung berücksichtigt wird. Sockel-, Mindest- und Festbeträge im Bereich der Beamtenversorgung sind bisher nur begrenzt, Strukturverbesserungen für Versorgungsempfänger nicht berücksichtigt worden. Ein Anpassungszuschlag, wie er in der Beamtenversorgung bislang besteht, ist nicht vorgesehen. Dagegen wurde die Einführung und Erhöhung der Jahressonderzuwendung auch bei den laufenden Versorgungsrenten durch strukturelle Verbesserungen berücksichtigt.

Die angepaßte Versorgungsrente ergibt sich als Differenz aus der erhöhten Gesamtversorgung und der erhöhten gesetzlichen Rente. Der Anpassungssatz bleibt aber in der Regel hinter der Rentenanpassung zurück. Von 1985 an gilt für alle Versorgungsrentner, daß das angepaßte gesamtversorgungsfähige Entgelt auf ein neuberechnetes fiktives Nettoarbeitsentgelt begrenzt wird. Nur der sich daraus ergebende Erhöhungsbetrag wird gezahlt, soweit er nicht im Rahmen des Übergangsrechts für den Abbau der Überversorgung verbraucht wird.

In der *betrieblichen Altersversorgung* werden die laufenden Renten nicht automatisch angepaßt, es sei denn, eine Anpassungsklausel sieht dies vor. Doch hat der Arbeitgeber gemäß dem Betriebsrentengesetz alle drei Jahre die Anpassung der laufenden Leistungen zu prüfen und in der Regel auch vorzunehmen. Durch die Rechtsprechung gefestigter Maßstab für die Anpassung der Betriebsrenten ist die Entwicklung der Lebenshaltungskosten; es können aber auch andere Anpassungsmaßstäbe vereinbart werden, wenn diese über den Kaufkraftausgleich hinausgehen. Einzelne Versorgungswerke knüpfen beispielsweise an die Entwicklung bestimmter Vergleichseinkommen, etwa die Bezüge bestimmter Beamten, an. Bei der Anpassung sind kraft Gesetzes insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen, so daß wirtschaftliche Schwierigkeiten des Arbeitgebers eine Anpassung ausschließen können. Betriebsrenten können bei wirtschaftlicher Notlage des Betriebes gekürzt oder sogar eingestellt werden. Der Pensionssicherungsverein, der an die Stelle insolventer Arbeitgeber tritt, braucht die übernommenen Rentenzahlungen grundsätzlich nicht anzupassen.

3. Vergleich der Anpassungsraten von Renten und Versorgungsbezügen

Die Kommission hat die seit 1960 erfolgten Rentenanpassungen mit der Erhöhung der Versorgungsbezüge aus der Beamtenversorgung verglichen. Bei dem Vergleich sind neben den prozentualen Anpassungssätzen auch die strukturellen Verbesserungen der Beamtenversorgung berücksichtigt worden.

Eine im Jahre 1960 festgestellte *Rente* ist bis zum 1. Januar 1983 auf 475,3 v. H. des Ausgangswertes, in der knappschaftlichen Rentenversicherung auf 380,2 v. H. erhöht worden. Die Rentenanpassung ergibt sich aus der jeweiligen Anpassung der allgemeinen Bemessungsgrundlage; bei der KnV wurde außerdem die Abschmelzung der Renten um 20 v. H. in den Jahren 1969 bis 1973 berücksichtigt. Da die Rentenanpassung der Entwicklung der Durchschnittsentgelte aller Versicherten folgt, wirken sich hier auch die strukturellen Komponenten der Entgeltentwicklung aus (z.B. wachsender Anteil von Angestellten, stärkere Anhebung unterer Entgelte, Einführung und Ausbau von Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Die *Ruhegehälter* der Beamtenversorgung sind seit 1960 in unterschiedlichem Umfang erhöht worden. Aufgrund struktureller Maßnahmen läßt sich ein durchschnittlicher Index nicht ermitteln. Vielmehr können die Erhöhungsraten nur punktuell für die einzelnen Besoldungsgruppen getrennt angegeben werden.

Bei den folgenden Beispielen wurde von einem verheirateten Beamten (ohne Kinder), der die letzte Dienstaltersstufe und einen Ruhegehaltsatz von 72 v. H. erreicht hat, ausgegangen. Betrachtet wird die Erhöhung des Ruhegehalts zwischen dem 1. Juni 1960 und dem 1. Januar 1983. Im einfachen Dienst ergibt sich für die Besoldungsgruppe A 3 eine Erhöhung auf 444,8 v. H. des Ausgangswertes bei Zugrundelegung der Ortsklasse S in 1960, auf 478,7 v. H. bei Ortsklasse B, im mittleren Dienst für Besoldungsgruppe A 6 eine Steigerung auf 425,6 v. H. (Ortsklasse S) bzw. 452,2 v. H. (Ortsklasse B). Im gehobenen Dienst ergeben sich für die Besoldungsgruppe A 9 399,8 v. H. (Ortsklasse S) bzw. (Ortsklasse B) 420,5 v. H., im höheren Dienst für die Besoldungsgruppe A 13 382,6 v. H. (Ortsklasse S) bzw. 397,8 v. H. (Ortsklasse B). Bei der Berechnung der Indizes sind die prozentualen Erhöhungssätze, die Sockelbeträge beim Grundgehalt bzw. beim Ortszuschlag, die *Harmonisierungszulagen*, der *Erhöhungsbetrag*, der Ausbau der Jahressonderzahlung und der ab 1. Juli 1975 gewährte Anpassungszuschlag berücksichtigt worden.

Andere strukturelle Verbesserungen konnten dagegen nicht berücksichtigt werden. So wurden im untersuchten Zeitraum die „Stellenkegel“ verbessert; in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes läßt sich eine Höherstufung von durchschnittlich mindestens einer Besoldungsgruppe feststellen (vgl. Gutachten der TREUARBEIT, Bundestagsdrucksache 6/3504, Tz. 155 ff. und 7/5569, Tz. 214). Diese strukturellen Verbesserungen in den Jahren 1965 bis 1973 sind auch an die vorhandenen Versorgungsempfänger in erheblichem Umfang weitergegeben worden. Dabei wurden die Versorgungsbezüge nachträglich neu berechnet, und zwar durch pauschale Anhebung auf eine höhere Besoldungsgruppe, durch nachträgliche Unterstellung eines Aufstiegs bzw. nachträgliche Höherbewertung des zuletzt innegehabten Dienstpostens, durch Gewährung neuer ruhegehaltfähiger Zulagen oder durch Zahlung eines Stellenanpassungszuschlags. In dem Versorgungsgutachten der TREUARBEIT aus dem Jahre 1976 wird festgestellt, daß die Anpassung der Versorgungsbezüge aufgrund dieser gesetzlichen Regelungen für die einzelnen Beamten sehr unterschiedlich ausgefallen ist. Insgesamt wurden danach in der Zeit von 1957 bis 1975 die Versorgungsbezüge der Beamten bis zur Besoldungsgruppe A 6 und die gesetzlichen Renten in etwa gleich angepaßt (Bundestagsdrucksache 6/5569 Tz. 211 und Tz. 234). Die Versorgungsbezüge insbesondere des gehobenen und höheren Dienstes hingegen sind geringer angepaßt worden als die gesetzlichen Renten. Versorgungsbezüge dieser höheren Laufbahngruppen übersteigen jedoch die gesetzlichen Renten und damit den Sicherungsbereich der Rentenversicherung; dieser Bereich kann folglich nicht in den Vergleich mit den Anpassungsraten der Rentenversicherung einbezogen werden.

Für den Bereich der *Zusatzversorgung* läßt sich nachweisen, daß ihre Steigerungsraten erheblich unter denen der Rentenversicherung geblieben sind. Andererseits liegen die Steigerungsraten der Zusatzversorgung auch unter denen der Beamtenversorgung, wenn man deren strukturelle Verbesserungen mit einbezieht.

VII. Leistungsfall des Alters

1. Ausgestaltung der Altersgrenzen

1.1 Regelaltersgrenzen

In den untersuchten Alterssicherungssystemen ist das 65. Lebensjahr die Regelaltersgrenze, die teilweise hinausgeschoben werden kann.

1.2 Altersgrenzen für besondere Berufsgruppen

Die *knappschaftliche Rentenversicherung* sieht für Bergleute eine besondere Altersgrenze mit 60 Jahren vor (Knappschaftsruhegeld). Die Knappschaftsausgleichsleistung wird bereits mit dem 55. Lebensjahr geleistet und dabei vorausgesetzt, daß die Aufgabe der knappschaftlich versicherten Tätigkeit bzw. Untertagearbeit aus bestimmten Gründen erfolgt.

In der *Beamtenversorgung* gibt es besondere Regelaltersgrenzen mit 60 Jahren für Polizeivollzugs-, Strafvollzugs- und Feuerwehreinsatzbeamte, mit 53 Jahren für Beamte des gehobenen Flugkontrolldienstes. Für bestimmte Bundesrichter und teilweise auch Hochschullehrer besteht eine besondere Altersgrenze von 68 Jahren.

Für Berufssoldaten sieht die Soldatenversorgung eine Regelaltersgrenze mit 60 Jahren vor. Niedrigere, besondere Altersgrenzen sind für einzelne Dienstgrade bzw. Verwendungen vorgesehen.

- 41. Lebensjahr für Strahlflugzeugführer und Kampfbeobachter
- 53. Lebensjahr für Berufsunteroffiziere im Truppendienst
- 53., 55., 57., 59. Lebensjahr für Berufsoffiziere im Truppendienst je nach Dienstrang (z.B. Hauptleute mit 53 Jahren, Oberste mit 59 Jahren).

Die *Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes* kennt keine besonderen Regelaltersgrenzen für bestimmte Berufsgruppen. Ihr sind jedoch arbeitsrechtliche Regelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen vorgeschaltet: Arbeiter und Angestellte, für die ein vorzeitiges Ausscheiden aus ihrer Tätigkeit gesetzlich vorgeschrieben ist, erhalten vom Arbeitgeber eine Übergangsvorsorge bis zum normalen Versicherungsfall. Dies betrifft die Bediensteten im Strafvollzug und im feuerwehrtechnischen Dienst mit 60 Jahren, Flugzeugführer mit 56 und Fluglotsen mit 53 Jahren.

Die *betriebliche Altersversorgung* hat auf der Grundlage des Betriebsrentengesetzes ihre Altersgrenzen in der Regel übereinstimmend mit der gesetzlichen Rentenversicherung festgelegt.

1.3 Flexibilität der Altersgrenzen

Alle Alterssicherungssysteme kennen die Möglichkeit, Altersleistungen vorzeitig in Anspruch zu nehmen:

- Für Schwerbehinderte, Berufs- und Erwerbsunfähige ist in allen untersuchten Sicherungssystemen die flexible Altersgrenze mit 60 Jahren vorgesehen.
- Für Arbeitslose sieht die Rentenversicherung nach einjähriger Dauer der Arbeitslosigkeit eine Altersgrenze mit 60 Jahren vor. In der Bedienstetenversor-

gung fehlt eine entsprechende Regelung; sie wäre wegen der Unkündbarkeit der Bediensteten weitgehend gegenstandslos. In der Zusatzversorgung fehlt diese Altersgrenze für die dynamische Versorgungsrente, weil sie nur gewährt wird, wenn das Arbeitsverhältnis im Regelfall bis zum Eintritt des Versicherungsfalles bestanden hat. Der Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit ist nur für die Versicherungsrente von Bedeutung.

- Die flexible Altersgrenze kann in der Rentenversicherung unabhängig vom Gesundheitszustand mit 63 Jahren wahrgenommen werden. In der Beamtenversorgung können Landesbeamte die Antragsaltersgrenze ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit mit 62 Jahren, Bundesbeamte mit 63 Jahren wahrnehmen. Die Zusatzversorgung und die Betriebsrenten knüpfen an den Anspruch auf die gesetzliche Rente an und leisten ab der entsprechenden flexiblen Altersgrenze.

1.4 Besondere Altersgrenzen für Frauen

In der *Rentenversicherung* können weibliche Arbeitnehmer die Altersgrenze mit 60 Jahren wahrnehmen.

In der *Bedienstetenversorgung* gibt es keine besondere Altersgrenze für Frauen.

In der *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes haben — mit Rücksicht auf die Beamtenversorgung — Bezieherinnen der vorgezogenen Altersrente für Frauen bis zum 62. Lebensjahr nur Anspruch auf die niedrigere Versicherungsrente und nicht auf die Versorgungsrente.

Die *betriebliche Altersversorgung* hat auf der Grundlage des Betriebsrentengesetzes ihre Regelungen an der gesetzlichen Rentenversicherung ausgerichtet und leistet daher auch bei vorgezogenem Rentenbezug an die betreffenden Rentnerinnen.

2. Besonderheiten der Leistungserbringung

2.1 Wartezeiten

In der *Rentenversicherung* setzt der Anspruch auf Altersrente generell voraus, daß 15 Jahre Beitrags- und Ersatzzeiten nachgewiesen werden. Diese „große“ Wartezeit ist allerdings bislang durch das Ausweichen auf die Erwerbsunfähigkeitsrente — jedenfalls bei Versicherten über 65 Jahren — von geringer praktischer Bedeutung.

Die flexiblen Altersgrenzen mit 60 bzw. 63 Jahren können in der Rentenversicherung nur wahrgenommen werden, wenn 35 anrechnungsfähige Versicherungsjahre vorliegen. Für die vorgezogene Altersrente an Frauen müssen in den letzten 20 Jahren mindestens 121 Pflichtbeiträge, für die vorgezogene Altersrente an Arbeitslose in den letzten 10 Jahren mindestens 96 Pflichtbeiträge nachgewiesen werden.

In der *knappschaftlichen Rentenversicherung* beträgt die Wartezeit für das Knappschaftsruhegeld und die Knappschaftsausgleichsleistung mindestens 25 Jahre knappschaftlicher Versicherungszeit mit ständigen Arbeiten unter Tage oder diesen gleichgestellten Arbeiten. Alternativ reichen bei Aufgabe der Untertagearbeit aus gesundheitlichen Gründen oder nach dem Bezug von Anpassungsgeld für die Knappschaftsausgleichsleistung 25 Jahre knappschaftlicher Versicherungszeit aus.

In der *Bedienstetenversorgung* reichen für alle Altersgrenzen 5 Jahre Dienstzeit aus. Dabei werden außer den Zeiten ab der Ernennung auch die übrigen ruhegehaltfähigen

gen Zeiten, insbesondere als Arbeiter oder Angestellter des öffentlichen Dienstes, angerechnet.

Die *Zusatzversorgung* sieht für die allgemeine Altersgrenze eine Wartezeit von 5 Jahren vor. Für die vorgezogenen und die flexiblen Altersgrenzen müssen die Wartezeiten der gesetzlichen Rente erfüllt sein.

In der *betrieblichen Altersversorgung* sind die Wartezeiten unterschiedlich geregelt. Sie können frei vereinbart werden und betragen im Regelfall 5 bis 15 Jahre (wobei der Schwerpunkt bei 10 Jahren liegt), im Ausnahmefall auch bis zu 20 Jahre.

2.2 Leistungsverkürzungen bei Inanspruchnahme vorzeitiger Altersgrenzen

Versicherungsmathematische Abschläge sind Leistungskürzungen, die bei einer Vorverlegung der Altersgrenze eintreten. Sie sollen Mehrausgaben ausgleichen, die durch die längere Bezugsdauer und ggf. durch verkürzte Beitragszahlung entstehen.

In der *Rentenversicherung* gibt es bei Inanspruchnahme vorzeitiger Altersrenten keine versicherungsmathematischen Abschläge. Jedoch bedingt der Rentenbezug einen Verzicht auf noch erwerbbarere Rentenansparungen, weil sich die Anzahl der anrechnungsfähigen Versicherungsjahre verringert. So ist bei einem Durchschnittsverdienst die Monatsrente für jedes Jahr früheren Rentenbezuges um rd. 30 DM niedriger als bei Weiterarbeit. Sind mit dem 60. Lebensjahr 40 Versicherungsjahre zurückgelegt, so würden 5 Jahre Weiterarbeit die Rentenhöhe um 12,5 v. H. steigern (gleichbleibendes Einkommen vorausgesetzt).

Die Knappschaftsausgleichsleistung wird nur aus den knappschaftlich versicherten Zeiten berechnet (mit einem Steigerungssatz von 2,0 v. H.), also nicht auch aus Zeiten, die in der ArV/AnV zurückgelegt wurden.

Wenn bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Versorgung bereits 35 Dienstjahre erreicht sind, müssen in der *Bedienstetenversorgung* keine Leistungsverzichte in Kauf genommen werden, da weitere Dienstjahre infolge der Ruhegehaltsskala nicht mehr berücksichtigt würden. Ist der Höchstsatz von 75 v. H. noch nicht erreicht, so bleibt die Leistung für jedes Jahr des früheren Bezugs in der Regel um 1 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zurück (anstelle 1,5 v. H. der persönlichen Bemessungsgrundlage in der Rentenversicherung).

In der *Zusatzversorgung* ergeben sich die gleichen Auswirkungen wie bei den Beamten. Allerdings erhalten berechnete Frauen zunächst nur die Versicherungsrente und nicht die Versorgungsrente (vgl. S. 69, Ziffer 1.4).

In der *betrieblichen Altersversorgung* müssen regelmäßig neben Leistungsverzichten infolge fehlender Berufsjahre versicherungsmathematisch berechnete Rentenabschläge zum Ausgleich der längeren Rentenbezugsdauer in Kauf genommen werden. Sie betragen meistens 0,5 v. H. je Kalendermonat, d. h. bei 60 Jahren 30 v. H., bei 63 Jahren 12 v. H.

3. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigen Einkommen

Hinsichtlich der Regelungen, die eine Kumulation der Leistung mit Arbeitseinkommen oder mit anderen Leistungen einschränken, wird auf die allgemeine Darstellung verwiesen (S. 55 ff., Ziffer 6).

Anzumerken bleibt, daß die vorgezogenen Altersrenten für Arbeitslose und für Frauen die Aufgabe der Erwerbstätigkeit voraussetzen, während das Knappschaftsruhegeld und die Knappschaftsausgleichsleistung immer dann geleistet werden, wenn keine Beschäftigung in einem knappschaftlichen Betrieb ausgeübt wird, weshalb eine andere Beschäftigung nicht schadet.

VIII. Leistungsfall der Invalidität

1. Tatbestand der Invalidität

1.1 Kriterien für die Bestimmung der Erwerbsminderung

In der *Rentenversicherung* liegen den Versicherungsfällen der Erwerbsminderung folgende Kriterien zugrunde:

- Berufsunfähigkeit liegt vor, wenn die Leistungsfähigkeit des Versicherten in seinem Beruf oder einem Verweisungsberuf aus gesundheitlichen Gründen auf weniger als die Hälfte eines gesunden, vergleichbaren Versicherten gesunken ist.
- Verminderte bergmännische Berufsfähigkeit liegt vor, wenn die gesundheitliche Leistungsfähigkeit des knappschaftlich Versicherten im Bergbau um mehr als ein Achtel gesunken ist. Ab dem 50. Lebensjahr des Bergmannes wird verminderte bergmännische Berufsfähigkeit unterstellt, wenn der Verdienstverlust im Bergbau wenigstens 7,5 v. H. beträgt.
- Erwerbsunfähigkeit liegt vor, wenn der Versicherte aus gesundheitlichen Gründen ein mehr als geringfügiges Arbeitseinkommen nicht mehr erzielen kann. Die Rechtsprechung erkennt Erwerbsunfähigkeit auch bei einer lediglich teilweisen Erwerbsminderung an, wenn der Betroffene arbeitslos ist und der aus Gesundheitsgründen notwendige Teilzeitarbeitsplatz nicht vermittelt werden kann.

In der *Bedienstetenversorgung* gibt es einen einheitlichen Begriff der Dienstunfähigkeit mit einheitlicher Ausgestaltung der Leistung. Der Begriff der Dienstunfähigkeit orientiert sich an der körperlichen und geistigen Fähigkeit zur Erfüllung der individuellen Dienstpflichten.

Die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes ist hinsichtlich der Voraussetzungen für die Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente strikt an der Rentenversicherung ausgerichtet. Erkennt der Rentenversicherungsträger die Voraussetzungen nicht an, so ist der Versicherte auch nicht aus der Zusatzversorgung berechtigt; nicht beamtete Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind daher den Beamten bei Dienstunfähigkeit in der Regel nicht gleichgestellt. Eine Ausnahme findet sich bei der Zusatzversorgung der Deutschen Bundespost. Stellt der Postarzt bei einem Arbeiter oder Angestellten die Dienstunfähigkeit im beamtenrechtlichen Sinne fest, so erhält der Betroffene die Gesamtversorgungsrente voll aus der Zusatzversorgung; er ist verpflichtet, bei der gesetzlichen Rentenversicherung so lange einen Rentenantrag zu stellen, bis eine Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zugebilligt wird.

Die *betriebliche Altersversorgung* legt regelmäßig die Kriterien der gesetzlichen Rentenversicherung (Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit) zugrunde. In Ausnahmefällen wird statt dessen auf den Begriff der Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit abgestellt.

1.2 Differenzierung zwischen verschiedenen Stufen der Erwerbsminderung

Die *Rentenversicherung* sieht im Gegensatz zur Beamtenversorgung zwei Stufen der Erwerbsminderung vor. Die Rente wegen Berufsunfähigkeit ist um ein Drittel niedriger als die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit. Im Gefolge der Rechtsprechung zur Teilzeit-Erwerbsfähigkeit hat die Berufsunfähigkeit aber nur noch eine geringe praktische Bedeutung.

Die *Bedienstetenversorgung* sieht für die Fälle des Alters und der Dienstunfähigkeit ein einheitliches Ruhegehalt vor. Ein wegen Dienstunfähigkeit gewährter Unterhaltsbeitrag kann jedoch nach dem Grad der Erwerbsminderung bemessen werden.

Die *Zusatzversorgung* sieht eine Abstufung vor, da die Gesamtversorgung bei Eintritt der Berufsunfähigkeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres 80 v. H. der sich sonst ergebenden Gesamtversorgung beträgt.

Die Abstufungen der *betrieblichen Altersversorgung* berücksichtigen in der Regel die Versicherungsfälle der gesetzlichen Rentenversicherung. Es gibt jedoch auch Regelungen, die eine einheitliche Betrachtungsweise beinhalten.

1.3 Unterscheidung zwischen Fällen beruflich bedingter und sonstiger Invalidität

Für die *Rentenversicherung*, die *Zusatzversorgung* und die *betriebliche Altersversorgung* ist die Unterscheidung zwischen den Fällen beruflich bedingter und sonstiger Invalidität für die Leistungshöhe ohne Bedeutung; vielmehr sichert die Unfallversicherung die beruflich bedingten Invaliditätsfälle gesondert ab. Die Summe aus gesetzlicher Rente und Unfallrente nach demselben Berechtigten darf grundsätzlich 80 v. H. (KnV: 95 v. H.) sowohl des individuellen Jahresarbeitsverdienstes als auch der individuellen Bemessungsgrundlage nicht überschreiten (gilt auch nach Umwandlung in eine Altersrente).

In der *Bedienstetenversorgung* wird die beruflich bedingte Invalidität durch die Ergänzung der Normalversorgung um die Dienstunfallversorgung abgedeckt. Für Berufssoldaten kommt die Beschädigtenversorgung hinzu.

1.4 Berücksichtigung des erlernten oder ausgeübten Berufs; Verweisbarkeitsregelungen

Bei der Anerkennung einer relevanten Erwerbsminderung wird in den Sicherungssystemen auf unterschiedliche Weise berücksichtigt, ob die Leistungsfähigkeit in einem anderen als dem bisherigen Beruf noch ausreicht.

In der *Rentenversicherung* wird Berufsunfähigkeit bei Fachkräften in bezug auf einen Kreis von zumutbaren Berufen festgestellt, bei Ungelernten in bezug auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Erwerbsunfähigkeit wird immer in bezug auf den allgemeinen Arbeitsmarkt festgestellt. Bei Berufsunfähigkeit sehen die Regelungen vor, daß für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit vom Hauptberuf des Versicherten auszugehen ist. Berufsunfähigkeit liegt dann nicht vor, wenn der Versicherte in ausreichendem Umfang seinen bisherigen Beruf ausüben oder ihm die Verweisung auf eine andere Berufstätigkeit zugemutet werden kann, wobei darauf abgestellt wird, ob die Verweisung auf eine andere Berufstätigkeit sozial zumutbar ist; ein sozialer Abstieg muß vom Versicherten in gewissem Ausmaß hingenommen werden.

Bei der verminderten bergmännischen Berufsfähigkeit ist entscheidend, ob der Versicherte seinen bergmännischen Hauptberuf oder andere zumutbare Tätigkeiten in knappschaftlich versicherten Betrieben in dem vorausgesetzten Umfange noch ausüben kann. Zumutbare Tätigkeiten müssen dem knappschaftlichen Hauptberuf sowohl nach den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten als auch wirtschaftlich gleichwertig sein.

Für die Erwerbsunfähigkeitsrente kommt es nicht auf den Hauptberuf an, sondern auf die Feststellung, daß überhaupt noch einer Erwerbstätigkeit nachgegangen werden kann. Unzumutbar sind dabei lediglich solche Tätigkeiten, mit denen sich eine offenkundige Härte verbindet. Reicht die gesundheitliche Leistungsfähigkeit aus, um mittels einer Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes mehr als ein Achtel der Beitragsbemessungsgrenze zu erzielen, liegt dennoch Erwerbsunfähigkeit vor, wenn der Teilzeitarbeitsmarkt verschlossen ist (konkrete Betrachtungsweise).

In der *Bedienstetenversorgung* beinhaltet der Begriff der Dienstunfähigkeit einen stärkeren Berufsschutz als in der Rentenversicherung. Ausschlaggebend ist die gesundheitliche Fähigkeit, die individuellen Dienstpflichten aus dem zuletzt übertragenen Amt zu erfüllen. Ohne Zustimmung des Bediensteten ist die Zuweisung eines anderen Amtes an ihn nur zulässig, wenn dieses einer gleichwertigen Laufbahn aus dem Dienstbereich des bisherigen Dienstherrn angehört und mindestens dasselbe Endgrundgehalt vorsieht wie das bisherige Amt. Auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann der Bedienstete nicht verwiesen werden. Damit unterscheidet sich der Begriff der Dienstunfähigkeit wesentlich von den Begriffen der Berufsunfähigkeit und der Erwerbsunfähigkeit der Rentenversicherung. Ein niedriger besoldetes Amt oder eine Verweisung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist stets unzumutbar, während in der Rentenversicherung berufliche Mobilität vorausgesetzt und ein beruflicher Abstieg zugemutet wird. Die Dienstunfähigkeit ist daher unabhängig vom Grad der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und setzt in der Regel geringere gesundheitliche Einschränkungen voraus als diese.

Die *Zusatzversorgung* und die *betriebliche Altersversorgung* knüpfen an die gesetzliche Rente an. Ausnahmen finden sich bei der Zusatzversorgung der Deutschen Bundespost, die für Arbeiter und Angestellte bereits bei Vorliegen der Dienstunfähigkeit im beamtenrechtlichen Sinne die Gesamtversorgung vorsieht (vgl. S. 71, Ziffer 1.1), sowie bei solchen betrieblichen Altersversorgungen, die sich in ihren Regelungen an das Beamtenrecht anlehnen oder eigene Invaliditätsbegriffe verwenden.

2. Nachprüfung/Nachuntersuchung der Invalidität

In der *Rentenversicherung* prüft der Versicherungsträger die Fortdauer der Rentenberechtigung grundsätzlich regelmäßig nach. Bei Änderungen der gesundheitlichen Situation oder der Arbeitsmarktlage oder bei erhöhtem Arbeitseinkommen kann die Rente entzogen werden.

In der *Bedienstetenversorgung* ist eine Überprüfung, ob die Dienstunfähigkeit fort-dauert, auf Anforderung des Dienstherrn lediglich in den ersten Jahren vorgesehen. Nach fünf Jahren ist eine Reaktivierung nur noch mit Zustimmung des Ruhestandsbeamten möglich.

In der *Zusatzversorgung* entfällt die Leistung mit dem Entzug der gesetzlichen Rente.

In der *betrieblichen Altersversorgung* gilt Entsprechendes, soweit auf den Bezug der gesetzlichen Rente abgestellt wird.

3. Besonderheiten der Leistungserbringung

3.1 Wartezeiten

Die Wartezeiten für die Leistungsberechtigung im Invaliditätsfall betragen in der *Rentenversicherung*, *Beamtenversorgung* und *Zusatzversorgung* 5 Jahre. Ausnahmen sind im Rahmen der Regelungen für die Wartezeitfiktion bei unfall- bzw. berufsbedingter Invalidität vorgesehen. Grundsätzlich muß die Wartezeit bei Eintritt der Erwerbsminderung erfüllt sein. Rente wegen Erwerbsunfähigkeit können Versicherte auch nach dem Versicherungsfall erstmals oder erneut beantragen, wenn sie 20 Jahre Beitrags- und Ersatzzeiten nachweisen. Die Bergmannsrente nach Vollenendung des 50. Lebensjahres setzt 25 Jahre knappschaftlicher Versicherungszeit voraus.

In der *betrieblichen Altersversorgung* werden die Wartezeiten frei vereinbart. Sie sind teilweise länger, teilweise aber auch kürzer als in der Rentenversicherung und entfallen regelmäßig ganz, wenn ein Betriebsunfall vorliegt.

3.2 Zurechnungszeit

Für die Leistungsberechnung im Invaliditätsfall ist die Zurechnungszeit von besonderer Bedeutung. Hierzu wird auf die Darstellung in Kapitel V (S. 44 ff., Ziffer 3.1.1) verwiesen.

3.3 Steigerungssatz

In der *Rentenversicherung* betragen die Steigerungssätze bei den Renten wegen

- Berufsunfähigkeit 1,0 v. H. (KnV 1,2 bzw. 1,8 v. H.)
- verminderter bergmännischer Berufsfähigkeit 0,8 v. H. (nur KnV)
- Erwerbsunfähigkeit 1,5 v. H. (KnV 2,0 v. H.)

Der Gesetzgeber ist davon ausgegangen, daß berufsunfähige Versicherte und Bezieher der Bergmannsrente noch ein Arbeitseinkommen erzielen können. Für die Berufsunfähigkeitsrente der KnV gilt der Steigerungssatz von 1,2 v. H., wenn die knappschaftlich versicherte Tätigkeit fortgesetzt wird, ansonsten gilt der Satz 1,8 v. H. Die Bergmannsrente berücksichtigt nur knappschaftliche Versicherungszeiten.

In der *Bedienstetenversorgung* ist der Ruhegehaltssatz bei Dienstunfähigkeit wie im Altersfall festgelegt.

In der *Zusatzversorgung* ist bei Eintritt der Berufsunfähigkeit vor dem 65. Lebensjahr ein Abschlag von 20 v. H. der Gesamtversorgung vorgesehen.

In der *betrieblichen Altersversorgung* wird — vergleichbar der Rentenversicherung — regelmäßig mit unterschiedlichen Leistungsniveaus im Verhältnis der Berufsgegenüber der Erwerbsunfähigkeit gearbeitet. Bei Erwerbsunfähigkeit entsprechen die Leistungen im Regelfall der Altersleistung.

In der *Rentenversicherung* wirkt sich infolge des linearen Steigerungssatzes der Eintritt der Invalidität bei Versicherungsfällen ab dem 55. Lebensjahr rentenmindernd aus, und zwar proportional zu den fehlenden Jahren, weil ab diesem Zeitpunkt keine Zurechnungszeit mehr zuerkannt wird. Demgegenüber ist in der *Bedienstetenversorgung* und der *Zusatzversorgung* die Minderung der Versorgungshöhe — bezo-

gen auf die fehlenden Dienstjahre — für diese Fälle unterproportional, weil die Versorgungsstaffel degressiv verläuft; ggf. ist auch der Höchstsatz von 75 v. H. zu diesem Zeitpunkt bereits erreicht.

4. Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigen Einkommen

In der *Rentenversicherung* ist bei Erwerbsunfähigkeit ein mehr als geringer Hinzuverdienst (1982: 590 DM/Monat) grundsätzlich ausgeschlossen. Die Bergmannsrente entfällt

- a) entweder, wenn (im wesentlichen) wirtschaftlich gleichwertige Arbeiten ausgeübt werden oder
- b) bei verminderter bergmännischer Berufsfähigkeit, wenn
 - aufgrund anderer Kenntnisse und Fertigkeiten bei Antragstellung eine Beschäftigung mit einem Entgelt ausgeübt wird, das die persönliche Bemessungsgrundlage erreicht oder
 - aufgrund neuer Kenntnisse und Fertigkeiten später eine entsprechende Beschäftigung ausgeübt wird.

Für dienstunfähige Ruhegehaltsempfänger der *Bedienstetenversorgung* ist ein Übergang in die Privatwirtschaft ohne Hinzuverdienstbegrenzung möglich; bei einer Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst ist eine allgemeine Höchstgrenze für die Summe aus Versorgungs- und Verwendungseinkommen vorgesehen (vgl. S. 55, Ziffer 6.1).

Wegen der Anknüpfung an die gesetzliche Rente gelten die entsprechenden Begrenzungsregelungen für den Hinzuverdienst auch in der *Zusatzversorgung* und — in der Regel — auch in der *betrieblichen Altersversorgung*. In der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist für die Berufsunfähigkeitsrente eine besondere Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 425 DM/Monat vorgesehen; übersteigendes Arbeitsentgelt jeglicher Art wird angerechnet.

Hinsichtlich der Kumulation mit anderen Leistungen wird auf die allgemeine Darstellung verwiesen (vgl. S. 56, Ziffer 6.2).

IX. Leistungsfall der Witwen- oder Waisenschaft

1. Sicherung des hinterbliebenen Ehegatten

Stirbt der gesicherte Ehegatte, so erhält sein überlebender Ehegatte im Regelfall eine abgeleitete Witwen- bzw. Witwerversorgung.

In der *Rentenversicherung* wird die Witwenrente unbedingt (d.h. ohne weitere persönliche Voraussetzungen) gewährt, die Witwenrente hingegen nur dann, wenn die Familie überwiegend von der verstorbenen Versicherten unterhalten worden ist. Gemäß einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 12. März 1975 muß diese Ungleichbehandlung bis Ende 1984 beseitigt werden. Für den Anspruch auf die „große Witwenrente“ (vgl. S. 77, Ziffer 3.2) müssen bestimmte bedarfsorientierte Voraussetzungen erfüllt sein: Erziehung eines waisenrentenberechtigten Kindes (bis zum 18. Lebensjahr) oder Vollendung des 45. Lebensjahres des Hinterbliebenen oder Vorliegen einer Erwerbsminderung.

In der *Bedienstetenversorgung* erhält der überlebende Ehegatte ein unbedingtes Witwen(r)geld. Dies gilt nicht bei einer Ehedauer von weniger als drei Monaten (Ausnahmen sind vorgesehen) und für sogenannte nachgeheiratete Witwen. Dabei spielt die Möglichkeit eines Unterhaltsbeitrages im Hinterbliebenenfall eine besondere Rolle. Er kann insbesondere dann in Betracht kommen, wenn die Hinterbliebenen aus statusrechtlichen Gründen oder wegen spät geschlossener Ehe keinen Anspruch auf Hinterbliebenengeld haben. Der Unterhaltsbeitrag vermag daher Mängel in den persönlichen Voraussetzungen sowohl des verstorbenen wie des überlebenden Ehegatten auszugleichen.

Die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes knüpft für die Gesamtversorgung der Witwen(r) strikt an die Rentenversicherung an. Wo diese günstiger geregelt ist als die Beamtenversorgung (Witwenversorgung bei kurzer Ehedauer bzw. bei großem Altersunterschied, „nachgeheiratete“ Witwe), gelten für die Versorgungsrente grundsätzlich die Einschränkungen der Beamtenversorgung. Eine Witwerrente wird, anders als in der Beamtenversorgung, auch in der Zusatzversorgung nur unter der einschränkenden Voraussetzung des überwiegenden Unterhalts, also wie in der gesetzlichen Rentenversicherung, geleistet.

In der *betrieblichen Altersversorgung* sehen die Vereinbarungen regelmäßig Leistungen an Witwen vor. Relativ selten sind Witwerrenten. Die durch Artikel 3 des Grundgesetzes gebotene Gleichbehandlung wird hier wie in der gesetzlichen Rentenversicherung zu beurteilen sein. Regelungen, die auf die Ehedauer oder den Altersunterschied der Ehegatten Bezug nehmen, sind von Fall zu Fall anzutreffen.

In allen untersuchten Sicherungssystemen fallen die Leistungen an Witwen(r) weg, wenn der Überlebende heiratet, wobei zumeist eine (unterschiedlich hohe) Abfindung sowie ein Wiederaufleben der Leistung nach Auflösung der zweiten Ehe (in der Beamtenversorgung auch nach weiteren Ehen) möglich ist.

2. Sicherung der hinterbliebenen Kinder

Nach dem Tode eines gesicherten Elternteils erhalten dessen Kinder eine Waisenrente bzw. Waisengeld. Anspruch auf Halbwaisenrente/-geld besteht, wenn ein Elternteil verstorben ist; Anspruch auf Vollwaisenrente/-geld besteht, wenn beide Elternteile verstorben sind. Die Leistungen an Waisen sind zeitlich begrenzt. Generell werden Waisenrente bzw. Waisengeld bis zum 18. Lebensjahr des Kindes ohne weitere persönlichen Voraussetzungen gewährt. Bei Schul- oder Berufsausbildung wird die Waisenrente bis zum 25. Lebensjahr gewährt, das Waisengeld der Beamtenversorgung hingegen bis zum 27. Lebensjahr. Die Zusatzversorgung orientiert sich an der Rentenversicherung.

3. Besonderheiten der Leistungserbringung

3.1 Wartezeit

In der *Rentenversicherung* werden als Wartezeit fünf Jahre Beitragszeit und anrechenbare Ersatzzeit des verstorbenen Versicherten vorausgesetzt (Ausnahmen nach Rentenbezug des Verstorbenen bzw. bei Wartezeitfiktion).

In der *Bedienstetenversorgung* muß der Verstorbene im Zeitpunkt seines Todes auf Lebenszeit in das Dienstverhältnis berufen sein oder Ruhegehalt bezogen haben; eine besondere Wartezeit wird daneben nicht gefordert.

In der *Zusatzversorgung* wird das Bestehen der Pflichtversicherung im Zeitpunkt des Versicherungsfalles für den Anspruch auf Versorgungsrente (ansonsten Versicherungsrente) sowie eine Wartezeit von 60 Umlagemonaten für beide Rentenarten vorausgesetzt.

In der *betrieblichen Altersversorgung* bestehen vielfach Wartezeiten von unterschiedlicher Dauer.

3.2 Bemessung der Leistung

In der *Rentenversicherung* wird bei der Höhe der Rente unterschieden zwischen der „kleinen Witwen(r)rente“, die an keine weiteren persönlichen Voraussetzungen geknüpft ist, und der „großen Witwen(r)rente“, die unter den Voraussetzungen der Kindererziehung, des Alters oder der Erwerbsminderung gewährt wird. Die Renten betragen grundsätzlich 60 v. H. der auf den Todestag berechneten Versichertenrente des verstorbenen Ehegatten. Welche Versichertenrente zugrunde zu legen ist, differiert nach der Art der bezogenen Rente: Bei der „kleinen Witwen(r)rente“ ist es die Rente wegen Berufsunfähigkeit (ohne Zurechnungszeit), bei der „großen Witwen(r)rente“ die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit. Die Halbwaisenrente beträgt 10 v. H. der Versichertenrente wegen Erwerbsunfähigkeit zuzüglich eines statischen Erhöhungsbetrages von 152,90 DM in der ArV/AnV bzw. 154,50 DM in der KnV. Die Vollwaisenrente beträgt 20 v. H. der Versichertenrente wegen Erwerbsunfähigkeit zuzüglich eines dynamischen Erhöhungsbetrages von (1982) 200,90 DM in der ArV/AnV bzw. 202,96 DM in der KnV. In der knappschaftlichen Rentenversicherung wirken sich zudem die höheren Steigerungssätze von 1,8 bzw. 2,0 v. H. aus, ferner werden die Renten um den Leistungszuschlag erhöht. — Bei den Waisenrenten ist keine Rentenberechnung nach Mindesteinkommen vorgesehen.

Neben der Witwenrente wird kein Kinderzuschuß, sondern nur Kindergeld gewährt. Der beitragsunabhängige Erhöhungsbetrag der Halbwaisen- bzw. Vollwaisenrente erfüllt die Funktion eines Kinderzuschusses; er kann den kindbezogenen Anteil der Beamtenversorgung übersteigen.

In der *Bedienstetenversorgung* beträgt das Witwen(r)geld 60 v. H. des Ruhegehalts des Bediensteten unter Zugrundelegung der Stufe II des Ortszuschlags, zuzüglich eines Erhöhungsbetrages von 17,30 DM. Eine differenzierte Leistungshöhe für junge, kinderlose Witwen ist — anders als in der Rentenversicherung — nicht vorgesehen. Das Witwengeld kann bei einem Altersunterschied der Ehegatten von mehr als 20 Jahren gekürzt werden. Ferner ist eine Mindestversorgung für Witwen(r) in Höhe von 60 v. H. des Mindestruhegehalts zuzüglich 45 DM vorgesehen. Das Waisengeld beträgt für Halbwaisen 12 v. H. des Ruhegehalts, für Vollwaisen 20 v. H. des Ruhegehalts des verstorbenen Bediensteten. Eine Mindestversorgung ist auch für Waisen vorgesehen. Neben dem Witwen(r)geld wird der volle kindbezogene Anteil im Ortszuschlag zuzüglich Kindergeld gewährt.

In der *Zusatzversorgung* beträgt die Gesamtversorgung an Witwen 60 v. H. derjenigen, die der gesicherte Arbeitnehmer bei Erwerbsunfähigkeit erhalten hätte. Die Differenzierung der gesetzlichen Rentenversicherung zwischen „großer“ und „kleiner“ Witwenrente wird in der Zusatzversorgung durch die Begrenzung der Gesamtversorgung auf 80 v. H. nachvollzogen. Unter engen Voraussetzungen ist eine Min-

destgesamtversorgung in Höhe der Mindestversorgung der Beamtenversorgung vorgesehen. Die Waisenversorgung entspricht den Regelungen der Beamtenversorgung.

In der *betrieblichen Altersversorgung* sehen die Versorgungszusagen für Witwen(r) einen bestimmten Vomhundertsatz (in der Regel 60 v. H.) der Betriebsrente des gesicherten Arbeitnehmers vor. Die Waisenrente für Halbwaisen beträgt in der Regel 10 bis 15 v. H., die Waisenrente für Vollwaisen in der Regel 20 bis 25 v. H. des Rentenanspruchs des verstorbenen Arbeitnehmers.

In den untersuchten Systemen wird auch bei der Berechnung der Hinterbliebenenleistungen eine Zurechnungszeit zugrunde gelegt, wenn der Verstorbene das 55. Lebensjahr nicht erreicht hat (Ausnahme: Keine Zurechnungszeit bei „kleinen Witwen(r)renten“).

3.3 Mehrere Hinterbliebene

In den untersuchten Sicherungssystemen sind die Leistungen an die Hinterbliebenen in ihrem Gesamtbetrag auf die Höhe der Leistung beschränkt, die dem Verstorbenen zugestanden hätte. Dies gilt in der Regel auch für die betriebliche Altersversorgung. Eine Sonderregelung besteht im Bereich der Beamtenversorgung und der Zusatzversorgung: Erhält der hinterbliebene Ehegatte keine Leistung (z.B. bei Wiederheirat), so wird die Leistung an die Halbwaisen auf den Betrag für Vollwaisen erhöht.

3.4 Regelungen für das Zusammentreffen der Leistung mit sonstigen Einkommen

In der *Rentenversicherung* können eigene Versichertenrente und Witwen(r)rente nebeneinander bezogen werden. Für den gleichzeitigen Bezug von Hinterbliebenenrenten der gesetzlichen Rentenversicherung und der Unfallversicherung nach derselben Person besteht eine Ruhensregelung; die Ruhensgrenze beträgt 60 v. H. des dem Versicherten zustehenden Gesamtanspruchs. Entsprechendes gilt für die Waisenrenten. Wenn beide verstorbenen Elternteile versichert waren, wird nur die höhere Waisenrente gezahlt. Waisenrenten werden nach Vollendung des 18. Lebensjahres neben einer Ausbildungsvergütung nur gezahlt, wenn die Vergütung eine bestimmte Höhe (z. Z. 1 000 DM) nicht übersteigt. Diese Regelung ist ungünstiger als in der Bedienstetenversorgung, da dort eine Ausbildungsvergütung nur dann angerechnet wird, wenn eine Verwendung im öffentlichen Dienst (z. B. als Beamter im Vorbereitungsdienst) vorliegt.

In der *Bedienstetenversorgung* ist die Kumulation von Ruhegehalt und Witwen(r)geld eingeschränkt. Beim Zusammentreffen wird die zuerst bezogene Versorgung gekürzt, wenn die Gesamtbezüge höher sind als 75 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der für die Hinterbliebenenversorgung maßgeblichen Besoldungsgruppe; dabei sind mindestens 20 v. H. des Witwen(r)geldes zu belassen. Ingesamt ist mindestens das eigene Ruhegehalt zuzüglich 20 v. H. des Witwen(r)geldes zu zahlen. Im übrigen gelten die allgemeinen Regelungen für das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Verwendungseinkommen aus öffentlichen Kassen bzw. mit Renten entsprechend (vgl. S. 55 ff., Ziffer 6.). Trifft ein Witwen(r)geld mit Arbeitseinkommen aus der Privatwirtschaft zusammen, erfolgt keine Anrechnung. Beim Zusammentreffen mit Verwendungseinkommen aus dem öffentlichen Dienst gilt als Höchstgrenze die Summe aus den vollen Bezügen des

verstorbenen Ehegatten aus der höchsten Dienstaltersstufe seiner Besoldungsgruppe (mindestens 125 v. H. der Besoldungsgruppe A 3) zuzüglich 40 v. H. des bezogenen Gesamteinkommens aus Versorgung und Verwendung. Trifft das Hinterbliebenengeld mit einer Hinterbliebenenrente zusammen, so wird es aus dem gegebenenfalls gekürzten Ruhegehalt berechnet, das sich nach Anrechnung der Versichertenrente ergeben würde. Für die Waisen gelten entsprechende Regelungen.

In der *Zusatzversorgung* wird beim Zusammentreffen einer Versorgungsrente aus eigenem Versicherungsverhältnis mit einer abgeleiteten Versorgungsrente nur der Anspruch auf die jeweils höhere Versorgungsrente erfüllt; der weitere Anspruch ist auf die Garantiversorgungsrente (= Versicherungsrente) beschränkt. Diese Einschränkung dürfte sich jedoch im Vergleich zu der flexibleren Kumulationsregelung der Beamtenversorgung nur bei einem Teil der Fälle nachteilig auswirken, da der wesentliche Teil der Gesamtversorgung — die gesetzlichen Renten — von der Regelung unberührt bleibt. Bei Bezug von Arbeitseinkommen ruht die Versorgungsrente von Bezieher(inne)n einer „kleinen Witwen(r)rente“ der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Arbeitseinkommens, das 425 DM übersteigt. Bezieher(inne)n einer „großen Witwen(r)rente“ unterliegen bei einem Verwendungseinkommen aus dem öffentlichen Dienst einer Höchstgrenze für das Gesamteinkommen in Höhe des gesamtversorgungsfähigen Entgelts des Verstorbenen. Auf Bezieher einer Waisenrente werden sowohl die Hinzuverdienstgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung als auch die Hinzuverdienstgrenze der Beamtenversorgung (bei Verwendungseinkommen aus dem öffentlichen Dienst) angewendet. Ein Zusammentreffen der Versorgungsrente mit einer Hinterbliebenenrente der gesetzlichen Unfallversicherung wirkt sich dahin gehend aus, daß die ungekürzte Rente der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Ermittlung der Versorgungsrente angerechnet wird.

X. Versorgungsausgleich

Bei Ehen, die seit dem 1. Juli 1977 geschieden wurden, findet ein Ausgleich der in der Ehe erworbenen Versorgungsanwartschaften statt.

Anwartschaften und Ansprüche aus den untersuchten Alterssicherungssystemen sind in den Versorgungsausgleich einbezogen. Ausgleichspflichtig ist die Hälfte der Differenz der in der Ehezeit erworbenen Alterssicherung beider Ehegatten. Renten-anwartschaften werden durch „Splitting“, Anwartschaften aus der Bedienstetenversorgung und unverfallbare Anwartschaften aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (regelmäßig die Anwartschaften auf Versicherungsrente) durch „Quasi-Splitting“ (mit Begründung einer Renten-anwartschaft) ausgeglichen. Nach dem Gesetz zur Regelung von Härten im Versorgungsausgleich, dessen Geltung allerdings zeitlich begrenzt ist, werden unverfallbare Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung im schuldrechtlichen Versorgungsausgleich erfaßt, soweit ein Realsplitting nicht vorgesehen ist.

Die Begründung von Anwartschaften im Rahmen des Versorgungsausgleichs hat rentenrechtlich folgende Auswirkungen: Erhöhung der Rente des Ausgleichsberechtigten, zusätzliche Wartezeitmonate des Ausgleichsberechtigten, unter bestimmten Voraussetzungen Mitgliedschaft in der Krankenversicherung der Rentner.

In der Bediensteten- und der Zusatzversorgung werden die Anwartschaften des Ausgleichsverpflichteten zum Ausgleich der zu begründenden Renten-anwartschaft

des Berechtigten gemindert. Der Dienstherr bzw. die Versorgungskasse erstatten die Aufwendungen des Rentenversicherungsträgers aus den begründeten Anwartschaften.

In der Bedienstetenversorgung besteht eine Sonderregelung: Soweit für die auszugleichende Versorgung der schuldrechtliche Versorgungsausgleich zum Zuge kommt, kann dem früheren Ehegatten nach dem Tode des ausgleichspflichtigen Bediensteten unter bestimmten Voraussetzungen ein Unterhaltsbeitrag gewährt werden.

XI. Rechtsgrundlagen

1. Regelung

Das Recht der gesetzlichen *Rentenversicherung* ist durch Bundesgesetz geregelt. Als wesentliche Gesetze sind zu nennen das Sozialgesetzbuch und seine besonderen Teile: die Reichsversicherungsordnung, das Angestelltenversicherungsgesetz und das Reichsknappschaftsgesetz sowie die jeweiligen Rentenversicherungs-Neuregelungsgesetze, die das Übergangsrecht enthalten.

Die *Bedienstetenversorgung* ist durch Bundesgesetz geregelt. Zu nennen sind das Beamtenversorgungsgesetz, das Deutsche Richterrechtsgesetz und das Soldatenversorgungsgesetz. Der Eintritt des Ruhestandes (versorgungsauslösender Tatbestand) ist im Statusrecht des aktiven Dienstes geregelt (insbesondere Beamtenrechtsrahmengesetz, Bundes- und Landesbeamtenengesetze bzw. Richterrechtsgesetze, Soldatengesetz).

Die *Zusatzversorgung* ist privatrechtlich, im Grundsatz durch Tarifvertrag, geregelt. Der Arbeitgeber kann jedoch mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern einzelvertraglich die Einbeziehung in die durch die Tarifverträge und die Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungskasse getroffenen Regelungen vereinbaren. Die Hamburger Zusatzversorgung ist öffentlich-rechtlich geregelt.

Für die *betriebliche Altersversorgung* liegt die Entscheidung, ob er eine Versorgung einrichten und wie er sie ausgestalten will, beim Arbeitgeber. Insoweit besteht keine rechtliche Verpflichtung. Letztere wird erst dadurch geschaffen, daß sich der Arbeitgeber durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvertrag oder Gesamtzusage bindet. Die Regelung der betrieblichen Altersversorgung erfolgt privatrechtlich. Ergänzend greift das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung ein, das obligatorische Mindestkonditionen festschreibt. Sofern jedoch das Betriebsrentengesetz keine Regelung enthält, ist neben allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen die jeweilige Zusage maßgebend. Die Vielzahl unterschiedlicher Rechtsgrundlagen, die zudem jeweils verschieden ausgestaltet sein können, erklärt die Mannigfaltigkeit der betrieblichen Ruhegeldzusagen.

2. Rechtsnatur des Leistungsverhältnisses

Das Versicherungsverhältnis in der gesetzlichen Rentenversicherung ist ein öffentlich-rechtliches Verwaltungsverhältnis mit mitgliedschaftlichen Zügen, die in der Selbstverwaltung des Rentenversicherungsträgers ihren Ausdruck finden.

Der Bedienstete ist einem umfassenden öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis unterworfen. Die Teilnahme an der Versorgung ergibt sich aus diesem rechtlichen Status.

Das Leistungsverhältnis der Zusatzversorgung und der betrieblichen Altersversorgung ist privatrechtlicher Natur.

3. Bestandsgarantien

Für die *Bedienstetenversorgung* ergibt sich eine Bestandsgarantie aufgrund der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, die nach Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes vom Gesetzgeber zu beachten sind. Für die Soldatenversorgung ist Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes nicht einschlägig; jedoch folgt aus Artikel 3 und Artikel 14 des Grundgesetzes eine analoge Bestandsgarantie.

Für die *Bedienstetenversorgung* ergibt sich eine Bestandsgarantie aufgrund der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, die nach Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes vom Gesetzgeber zu beachten sind. Für die Soldatenversorgung ist Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes nicht einschlägig; jedoch folgt aus Art. 3 und Art. 14 des Grundgesetzes eine analoge Bestandsgarantie.

Für die *Zusatzversorgung* ergibt sich eine gewisse Bestandsgarantie aus den Tarifverträgen (mit gesetzlicher Nachwirkung).

Die Insolvenzsicherung der *Betriebsrenten* ist im Betriebsrentengesetz geregelt und dem privatrechtlich organisierten Pensionssicherungsverein a. G. übertragen, der insoweit mit öffentlich-rechtlichen Befugnissen beliehen ist.

XII. Organisation

Die Organisation der gesetzlichen *Rentenversicherung* ist öffentlich-rechtlich geregelt. Die Rentenversicherung wird in bundesmittelbarer Verwaltung durchgeführt, soweit sich der Zuständigkeitsbereich eines Rentenversicherungsträgers über das Gebiet eines Landes hinaus erstreckt. Bundesunmittelbare Träger sind insbesondere vorgesehen für den Bereich der Angestelltenversicherung (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte), den Bereich der knappschaftlichen Rentenversicherung (Bundeknappschaft) sowie für die Arbeiterrentenversicherung im Bereich der Bundesbahn (Bundesbahnversicherungsanstalt). Soweit sich der Zuständigkeitsbereich eines Rentenversicherungsträgers auf das Gebiet eines Landes beschränkt, sind landesunmittelbare Träger (Landesversicherungsanstalten) vorgesehen. Die Träger unterliegen einer begrenzten staatlichen Aufsicht.

Für die *Bedienstetenversorgung* ist der Dienstherr der Versorgungsträger. Die Feststellung bzw. Regelung der Versorgungsbezüge ist besonderen Ämtern oder Dienststellen des Dienstherrn übertragen. Im Ausnahmefall bestehen Versorgungskassen, in denen unterstaatliche Dienstherrn (z. B. Gemeinden) zusammengeschlossen sind. Die Rechts- und Dienstaufsicht über den Dienstherrn und die für ihn handelnde Stelle folgt den allgemeinen Grundsätzen der Staatsorganisation.

Die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes wird in der Regel von besonderen Zusatzversorgungseinrichtungen getragen. Hier sind vor allem die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), die Versorgungsanstalt der Deutschen Bun-

despost (VAP), die Bundesbahnversicherungsanstalt/Abteilung B und die kommunalen Zusatzversorgungskassen zu nennen. Diese Kassen sind teilweise — wie die VBL — auf öffentlich-rechtlicher Grundlage errichtet, teilweise auf privatrechtlicher Grundlage. In der Einrichtung einer Vertreterversammlung kommen mitgliederschaftliche Züge zum Ausdruck. Die Aufsicht ist besonders geregelt (z.B. liegt die Aufsicht über die VBL beim Bundesminister der Finanzen).

Die Organisation der *betrieblichen Altersversorgung* ist regelmäßig privatrechtlich und entsprechend der Vielzahl der Rechtsgrundlagen sehr unterschiedlich. Der Arbeitgeber kann — bei den unmittelbaren Versorgungszusagen — die Leistungen selbst versprechen und später direkt erbringen; eine besondere Organisation ist insofern nicht erforderlich. Er kann aber auch selbständige Pensions- oder Unterstützungskassen sowie tarifliche Kassen (zusammen mit den Tarifparteien) schaffen bzw. sich daran beteiligen. Schließlich ist auch die Begründung von Anwartschaften bei der Privatversicherung und bei der Sozialversicherung möglich. Einer Aufsicht unterliegen die Pensionskassen und die Lebensversicherung; sie wird vom Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen bzw. von den zuständigen Landesbehörden ausgeübt.

XIII. Finanzierung

1. Finanzierungsträger

Die *Rentenversicherung* wird im wesentlichen aus Beiträgen und dem Bundeszuschuß finanziert. Die sonstigen Einnahmen, vor allem aus Geldanlagen, haben eine nur noch geringe Bedeutung. Der Beitragssatz beträgt ab 1. September 1983 18,5 v. H. (KnV: 24 v. H.) des bis zur Beitragsbemessungsgrenze abzusichernden Entgelts. Für je 10 DM Monatsrente waren 1981 Beiträge in Höhe von 2 007 DM (KnV: 1 953 DM) erforderlich. In der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelmäßig je die Hälfte des Beitrages; in der knappschaftlichen Rentenversicherung tragen die Arbeitgeber rd. 63 v. H. Beiträge für Zeiten ohne Arbeitsentgelt tragen Dritte, z. B. Sozialleistungsträger (wie die Bundesanstalt für Arbeit) sowie der Bund (für die Wehrpflichtigen). Für die Anrechnung von Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit als Ausfallzeit tragen die Krankenkassen bzw. Rehabilitationsträger und die Versicherten künftig die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte.

Der Bundeszuschuß wird kraft Gesetzes zu denjenigen Ausgaben der Rentenversicherung geleistet, die nicht Leistungen der Altersversicherung sind (z. B. Kriegsfolgelasten). Der Bundeszuschuß zur knappschaftlichen Rentenversicherung hingegen ergibt sich aus der Verpflichtung des Bundes, das Defizit der knappschaftlichen Rentenversicherung auszugleichen. Von den um die Einnahmen aus Wanderversicherungsausgleich und Erstattung verminderten Ausgaben werden in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten rd. 83 v. H., in der knappschaftlichen Rentenversicherung rd. 23 v. H. durch Beiträge finanziert (1982).

Die *Bedienstetenversorgung* wird direkt aus den öffentlichen Haushalten der Dienstherren finanziert. Unterstaatliche Dienstherren, die zu Versorgungskassen zusammengeschlossen sind, zahlen Beiträge in Höhe von zumeist 30 bis 35 v. H. der Aktiven-Besoldung. Die Bediensteten werden nicht durch eigene Beiträge oder andere

(ausrechenbare) Vorsorgeverzichtes belastet. Ob zum Ausgleich hierfür die Besoldung niedriger ist als bei vergleichbaren Arbeitern oder Angestellten des öffentlichen Dienstes bzw. der Privatwirtschaft (verdeckte Vorsorgeverzichtes), kann mit Hilfe der vorliegenden Zahlenunterlagen nicht zweifelsfrei festgestellt werden. Eine Minderheit der Kommissionsmitglieder (vgl. S. 144, Ziffer 1.1.1) ist der Auffassung, daß die Bediensteten Gehaltsverzichtes für ihre Altersversorgung geleistet haben. Sie verweisen darauf, daß Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in der Regel höhere Entgelte als vergleichbare Beamte (in der Regel mit Vorbereitungsdienst) erhalten. Dies habe eine Regelung wie die des § 75 des Bundesbesoldungsgesetzes notwendig gemacht, wonach Beamte des einfachen und mittleren Dienstes, die vorher im Arbeitnehmerverhältnis ein höheres Einkommen erzielten, einen einmaligen Ausgleich bis zu einer Höhe von insgesamt 3 000 DM erhalten. Die Mehrheit der Kommission (vgl. S. 144, Ziffer 1.1.1) hingegen verweist auf die Ergebnisse des Besoldungsgutachtens der TREUARBEIT aus dem Jahre 1972 (Bundestags-Drucksache 6/3504), wonach die Beamten im Vergleich zu Arbeitnehmern der Privatwirtschaft in gleichen Funktionen netto keinen Besoldungsrückstand gehabt hätten. Im Vergleich zu den Arbeitern und Angestellten des öffentlichen Dienstes wiederum seien deren Löhne und Gehälter brutto — in ganz unterschiedlichem Ausmaß — zwar höher als die Besoldung vergleichbarer Beamten. Netto decke der Unterschiedsbetrag jedoch ganz überwiegend die Belastung der Arbeitnehmerereinkommen durch die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht ab. Die Ausgleichszahlungen nach § 75 Bundesbesoldungsgesetz seien insbesondere nur aufgrund einer tariflichen Sondersituation bei der Bundespost von größerer Bedeutung.

Die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes wird aus den Umlagen der Arbeitgeber und aus Vermögenserträgen der Zusatzversorgungskassen finanziert. Die Umlagen sind Personalausgaben. Ausnahmsweise wird — wie z. B. in Hamburg — die Zusatzversorgung unmittelbar aus dem Haushalt gezahlt. Die Umlagesätze betragen zwischen 4 v. H. (VBL und verschiedene Zusatzversorgungskassen) und über 10 v. H. (VAP) der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte. Im Bereich der Bundesbahn wird ein Teil der Zusatzversorgung aus dem Bundeshaushalt finanziert. Die Vermögenserträge der einzelnen Kassen hängen von der Höhe der angesammelten Beträge ab. Sie spielen bei der VBL und einigen Zusatzversorgungskassen derzeit noch eine erhebliche Rolle.

Die *betriebliche Altersversorgung* der privaten Unternehmen wird ganz überwiegend allein von den Arbeitgebern finanziert. Handelt es sich um eine Direktzusage, so werden die Aufwendungen (Betriebsausgaben) unmittelbar durch den Arbeitgeber finanziert. Dabei können für die übernommenen Verpflichtungen steuermindernde Pensionsrückstellungen vorgenommen werden. Wenn der Arbeitgeber eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung (Unterstützungskasse, Pensionskasse, Lebensversicherung) einschaltet, so trägt er die Zuwendung bzw. Beiträge zu diesen Einrichtungen als Betriebsausgaben und finanziert damit die betriebliche Altersversorgung indirekt. Beiträge der Arbeitnehmer kommen vereinzelt vor.

2. Finanzierungsverfahren

Die *Rentenversicherung* wird im reinen Umlageverfahren finanziert. Die Rücklage soll nur noch als Konjunkturschwankungsreserve dienen. Zwischen der Arbeiterrenten- und der Angestelltenversicherung besteht ein Finanzverbund.

Die *Bedienstetenversorgung* wird direkt aus den öffentlichen Haushalten der Dienstherren — ohne ein besonderes Verfahren der Mittelaufbringung oder -bewirtschaftung — finanziert.

Die Umlagen für die *Zusatzversorgung* des öffentlichen Dienstes werden grundsätzlich nach einem Abschnittsdeckungsverfahren erhoben. Unmittelbare Zahlungen aus öffentlichen Haushalten bilden die Ausnahme.

Die *betriebliche Altersversorgung* wird je nach Durchführungsform auf dem Wege der Direktfinanzierung durch den Arbeitgeber oder auf dem Wege der indirekten Finanzierung über Zuwendungen bzw. Beiträge an die besonderen Einrichtungen finanziert.

3. Größenordnungen der Finanzierungslast

Für die Finanzierung der *Renten* (ohne Krankenversicherung der Rentner) werden derzeit Mittel — im wesentlichen durch Beiträge und aus dem Bundeszuschuß — in einer Größenordnung von rd. 20 v. H. der Bruttolohn- und -gehaltsumme der Arbeiter und Angestellten aufgebracht. Für die Finanzierung der laufenden *Versorgungsbezüge* der Bediensteten (ohne Beihilfen und ohne Altlast nach G 131) entstehen Aufwendungen in Höhe von rd. 36 v. H. der Aktivenbezüge aller Beamten, Richter und Soldaten.

Die Finanzierung der laufenden Renten der *Zusatzversorgung* erfordert gegenwärtig Mittel in einer Größenordnung von ca. 3,9 Mrd. DM jährlich zur Finanzierung von rund 770 000 laufenden Renten (ohne Bahn und Post); das Volumen der laufenden Renten und Kapitalleistungen der *betrieblichen Altersversorgung* erfordert derzeit Mittel in einer Größenordnung von ca. 9 Mrd. DM jährlich für rund 2,5 Mio. Rentner.

4. Demographische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Güterwirtschaftlich müssen die Renten- und Versorgungsleistungen stets aus dem laufenden Sozialprodukt erbracht werden. Die jeweils erwerbstätige Generation kommt für die Leistungen an die nicht mehr erwerbstätige Generation auf. Hieraus ergeben sich enge Zusammenhänge der Alterssicherung mit der Entwicklung der Bevölkerung, der Beschäftigung und des wirtschaftlichen Wachstums. Die Kommission verweist hierzu auf das Gutachten des Sozialbeirats über langfristige Probleme der Alterssicherung (Bundestags-Drucksache 9/632). Während für den Bereich der Rentenversicherung mittelfristige Vorausberechnungen im Renten Anpassungsbericht sowie langfristige Modellrechnungen über die Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung vorliegen, gibt es für die anderen untersuchten Sicherungssysteme, insbesondere für die Bedienstetenversorgung, keine methodisch vergleichbaren, amtlichen Vorausschätzungen.

Unter der Voraussetzung, daß sich die Beteiligung der gesicherten Aktiven an den Sicherungssystemen im Zeitablauf nicht verschiebt, müssen sich grundsätzlich die Alterslastquoten der einzelnen Systeme ähnlich wie die der Gesamtbevölkerung entwickeln, wo bis zum Jahre 2030 in etwa eine Verdoppelung der Quote zu erwarten ist. Eine solche generelle Aussage enthält auch das Gutachten der Transfer-Enquête-Kommission. Das Fehlen vergleichbarer Zahlenunterlagen über die langfristige Entwicklung der einzelnen Sicherungssysteme verhindert jedoch eine Einbeziehung dieser Zukunftsfragen in den Vergleich.