



Working Paper

**Die Gestaltung und
Entwicklungstendenzen der
Alterssicherung im öffentlichen Dienst
der Niederlande**

Jens Ballendowitsch

Jens Ballendowitsch

**Die Gestaltung und Entwicklungstendenzen der
Alterssicherung im öffentlichen Dienst der Niederlande**

Arbeitspapiere – Working Papers

Nr. 81, 2004

Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung

Ballendowitsch, Jens:

Die Gestaltung und Entwicklungstendenzen der Alterssicherung im öffentlichen Dienst der Niederlande / Jens Ballendowitsch. – Mannheim : MZES, 2004
(Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung ; 81
ISSN 1437-8574

Nicht im Buchhandel erhältlich

Schutzgebühr: € 2,60

Bezug: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Postfach, 68131 Mannheim

WWW: <http://www.mzes.uni-mannheim.de>

Redaktionelle Notiz:

Jens Ballendowitsch ist Diplom-Sozialwissenschaftler und ist seit Januar 2002 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES).

Eine Publikation aus dem Forschungsprojekt: „Sozialstruktur, soziale Sicherung und soziale Lage des öffentlichen Dienstes: europäische Muster und nationale Fallstudien“.

(Leiter: Dr. Franz Rothenbacher)

Zusammenfassung

Im Rahmen des Forschungsprojektes über die „Sozialstruktur, soziale Sicherung und soziale Lage des öffentlichen Dienstes: europäische Muster und nationale Fallstudien“ untersucht das Arbeitspapier die Sozialkategorie der öffentlichen Beschäftigten in den Niederlanden. Den theoretischen Hintergrund bildet der Zusammenhang zwischen der internen sozialen Strukturierung und den institutionellen Regelungen der Altersvorsorge sowie deren Einfluss auf die soziale Lage der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Im Zuge des Ausbaus des wohlfahrtsstaatlichen Leistungsangebotes seit dem Zweiten Weltkrieg und der Finanzkrise des Staates seit den 1980er Jahren hat ein Strukturwandel im öffentlichen Dienst stattgefunden, der, vor allem in Verbindung mit dem Problem der gesellschaftlichen Überalterung, des Anstiegs der Lebenserwartung und der Verschlechterung des Verhältnisses zwischen Erwerbstätigen und Ruheständlern, vermutlich einen Anpassungsdruck auf die institutionellen Regelungen der Altersvorsorge im öffentlichen Dienst aufgrund sich verändernden ökonomischen, demographischen und strukturellen Rahmenbedingungen ausübt (Rothenbacher 2002). Inwiefern dieser Anpassungsdruck im niederländischen öffentlichen Dienst, mit seinem teilkapitalgedeckten Finanzierungselement, nachweisbar ist, untersucht das vorliegende Arbeitspapier. Es stellt zusammenfassend die oben genannten Wandlungstendenzen knapp dar und gibt einen Überblick über die verschiedenen institutionellen Regelungen der Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge sowie des Frühverrentungssystems im öffentlichen Dienst und den Entwicklungstendenzen in diesen Bereichen. Zudem wird der Verlauf der Vorsorgeausgaben des Staates sowie die Reformen beim Altersvorsorgesystem beschrieben. Daneben wird das Problem der Mitgliederentwicklung beim niederländischen Beamtenpensionsfonds diskutiert und empirisch analysiert. Ferner bietet die Arbeit einen Überblick über die Qualität der Alterssicherung im niederländischen öffentlichen Dienst.

Abstract

In the framework of a research project about the “Social Structure, Social Security and Social Position of the Public Service Sector: European Patterns and National Case Studies”, this paper examines the social category of public employees in The Netherlands. The theoretical background is the relationship between the social structure and the institutional regulations of old-age provision, as well as their effects on the social position of the employees in the public service sector.

The expansion of the welfare state and the finance crisis of the state afterwards, caused a structural change on the public service. It is assumed that these internal structural changes, particularly if they are coupled with population ageing, the increase in life expectancy and the deterioration of the ratio between earners and pensioners, lead to rearrangements in the institutional regulations of the public sector old-age provision system (Rothenbacher 2002). This paper examines to what extent a rearrangement for the Dutch public service is verifiable. The working paper illustrates in a short way the above mentioned changes in direction and gives an insight into the different institutional regulations of the old-age, surviving dependants, disabled and early retirement provision system in the public service. Moreover, the development of the state costs of provision system will be dealt with and the reforms and problems of the old-age provision system will be discussed. Beside these, the paper discusses and analyses the problems of the membership developments of the civil servant's pension fund and gives an insight into the quality of the old-age provision system.

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Allgemeine Veränderungen im Bereich der sozialen Sicherung im öffentlichen Dienst	4
3.	Das System der Alterssicherung	5
3.1	Die institutionellen Regelungen der gesetzlichen Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung (AOW, ANW, WAO)	8
3.2.	Das System der zweiten Säule der Alterssicherung: Die Zugänglichkeit zu den betrieblichen Zusatzrentensystemen	11
3.3	Überblick über die allgemeinen institutionellen Regelungen im Bereich der Zusatzrentensysteme	13
3.4	Entwicklungen und Charakteristika der Teilnehmer im Bereich der Zusatzrentensysteme	15
4.	Das Vorsorgesystem im öffentlichen Dienst	20
4.1	Die historische Entwicklung der Alterssicherung im öffentlichen Dienst	20
4.2	Die institutionellen Regelungen der Alters- und Hinterbliebenenvorsorge beim ABP und dessen Entwicklungstendenzen	25
4.3	Die Qualität der Alters- und Hinterbliebenenvorsorge	28
4.4	Institutionelle Regelungen der Erwerbsunfähigkeit / Invaliditätsvorsorge	33
4.5	Flexible Pensionen (Frühverrentungen)	34
4.6	Die Bedeutung der Mitgliederstruktur für den ABP	40
4.6.1	Die Entwicklung und Bewertung der Mitgliederstruktur beim ABP	43
5.	Vorsorgeausgaben der öffentlichen Arbeitgeber im Aggregat	51
6.	Reformen im Bereich der Alterssicherung	53
7.	Fazit	56
	Literatur	59

1. Einleitung

Das vorliegende Arbeitspapier ist eine Publikation aus dem komparativen Forschungsprojekt: „Sozialstruktur, soziale Sicherung und soziale Lage des öffentlichen Dienstes: europäische Muster und nationale Fallstudien“. Das Forschungsprojekt untersucht die Sozialkategorie der öffentlichen Beschäftigten in fünf europäischen Ländern (Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Deutschland und der Schweiz) unter drei zentralen Gesichtspunkten: der internen sozialen Strukturierung, der sozialen Sicherung und der sozialen Lage. Den allgemeinen Rahmen der Untersuchung bildet die personelle Kontraktion des öffentlichen Sektors in Zusammenhang mit hohen Staatsausgaben und wachsenden Pensionslasten. Den theoretischen Hintergrund des Forschungsprojektes bildet die Annahme eines Zusammenhangs zwischen den internen Strukturveränderungen und dem System der sozialen Sicherung sowie deren Auswirkungen auf die soziale Lage der öffentlichen Beschäftigten in Relation zu anderen Berufsgruppen (Rothenbacher 2002).

In einer ersten Publikation über den „Strukturwandel im öffentlichen Dienst der Niederlande“ (Ballendowitsch 2004) wurde die Entwicklung in der internen Strukturierung im niederländischen öffentlichen Dienst untersucht. Dabei zeigte sich seit den 1960/70er Jahren eine deutliche Veränderung der Sozialstruktur im öffentlichen Dienst. Bis in die 1980er Jahre hinein erfolgte zunächst ein permanenter Ausbau der öffentlichen Beschäftigung, der von einer Zunahme von Frauen- und Teilzeitarbeit sowie von einem Qualifikationswandel des Personals im öffentlichen Dienst begleitet wurde. Zwischen Mitte der 1980er und 1990 Jahre wurde die öffentliche Beschäftigung drastisch reduziert. Von dem Beschäftigungsabbau waren maßgeblich gering qualifizierte und männliche Beschäftigte betroffen. Mit ursächlich für diese Entwicklung war der Funktionswandel des öffentlichen Dienstes. Vor dem Hintergrund allgemeiner gesellschaftlicher Entwicklungen, dem Ausbau des wohlfahrtsstaatlichen Leistungsangebotes und den politischen Maßnahmen der öffentlichen Arbeitgeber wurde die Beschäftigung insbesondere im Bildungsbereich und der sozialen Dienstleistungen kontinuierlich ausgebaut, während das Personal, vor allem im infrastrukturellen Sektor des öffentlichen Dienstes mittels Privatisierungen reduziert wurde. Es änderte sich aber nicht nur die interne Strukturierung im niederländischen öffentlichen Dienst, sondern im Zuge des so genannten „Normalisierungsprozesses“ wandelte sich auch der Charakter der öffentlichen Beschäftigung. So wurde die Rechtsstellung des öffentlichen Personals seit den 1980er Jahren sukzessiv an die der privatwirtschaftlichen Arbeitnehmer angeglichen. Diese Entwicklung ging soweit, dass im Jahre 2003 in rechtlicher Hinsicht kaum noch Unterschiede zwischen dem öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich bestehen. Der Angleichungsprozess umfasste dabei insbesondere die Abschaffung von Sondersystemen im Bereich der sozialen Sicherung bzw. die Integration des öffentlichen Personals in die (normale) Arbeitnehmersicherungen (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbsunfähigkeit). Aufgrund des ohnehin universellen Charakters der Alterssicherung in den Niederlanden, beschränkten sich die wesentlichen Reformen in diesem Bereich auf die Privatisierung der Beamtenpensionskasse im Jahre 1996, das heißt, die Umwandlung von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft in eine private Stiftung.

Das vorliegende Arbeitspapier untersucht das Ausmaß der Veränderungen speziell im Bereich der Altersvorsorge des öffentlichen Personals. Dabei wird angenommen, dass aufgrund des oben kurz beschriebenen Strukturwandels im öffentlichen Dienst¹, der allgemeinen demographischen Entwicklung sowie der zunehmenden Lebenserwartung, das kapitalgedeckte Altersvorsorgesystem einem Anpassungsdruck ausgesetzt ist und zu Veränderungen in den institutionellen Regelungen der Alterssicherung des öffentlichen Personals führen wird. Es wird demnach vermutet, dass der personelle Aus- und Abbau sowie der parallel dazu erfolgte Wandel des Arbeitspotentials (Feminisierung und Qualifikationswandel) und der Arbeitsformen (Teilzeitarbeit) im öffentlichen Dienst, den Zusatzrententräger zwingen sich an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Dies kann einerseits in der Art geschehen, dass sich die Vorsorgeeinrichtung für bisher ausgeschlossene Gruppen von Beschäftigten öffnen, oder andererseits aufgrund reduzierter finanzieller Mittel das Leistungsangebot beschränken bzw. die Beiträge der aktiven Versicherten erhöhen. Inwiefern sich Hinweise darauf zeigen, werden in diesem Arbeitspapier für den niederländischen öffentlichen Dienst untersucht.

Nachdem also in einer ersten Arbeit (Ballendowitsch 2004) die historischen Grundlagen des öffentlichen Dienstes, die sozialstrukturellen Wandlungstrends, die politischen Maßnahmen der öffentlichen Arbeitgeber, die Einkommensposition der öffentlichen Beschäftigten sowie das System der Tarifverhandlungen näher untersucht worden sind, erfolgt in dieser Arbeit die Beschreibung und Analyse der sozialen Sicherung, speziell der Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätssicherung sowie des Frühverrentungssystems. Die Untersuchung des angenommenen Anpassungsdrucks des Vorsorgesystems im öffentlichen Dienst für den Fall „Niederlande“ scheint hierbei aus folgenden Gründen interessant und von Vorteil zu sein. So gilt das in den Niederlanden existente Drei-Säulen-System der Alterssicherung als vorbildliche Lösung für die allgemeinen ökonomisch und demographisch erzeugten Schwierigkeiten in diesem Bereich. Dabei wird aber häufig übersehen, dass auch das kapitalgedeckte Element der Alterssicherung nicht losgelöst von allen Problemlagen ist, die für umlagefinanzierte Systeme gelten. Denn in der Realität beruht die zweite Säule der Alterssicherung in den Niederlanden nur auf einem teilkapitalgedeckten Element. Aufgrund der Leistungszusage der Vorsorgeeinrichtungen ergeben sich auch hier gewisse Solidaritätsleistungen der Mitglieder. Wie diese aussehen und welche Probleme sich für das Vorsorgesystem aufgrund von Bestandsveränderungen ergeben sollen erläutert werden. Ein Ziel dabei ist das Verständnis für die Funktionsweise teilkapitalgedeckter Systeme zu schärfen. Die Untersuchung des Falls „Niederlande“ hat dabei den Vorteil, dass bei diesem gesamtintegrativen System für den öffentlichen Dienst, mit seinem leistungsorientierten, kapitalgedeckten Charakter, Bestandsveränderungen in der Versichertenstruktur (z.B. aufgrund der internen Strukturverschiebungen im öffentlichen Dienst) sofort ersichtlich werden und Maßnahmen ohne große zeitliche Verzögerung erforderlich machen (Moes 2002:18)². Das bedeutet, dass der vermutete Einfluss der internen Struk-

¹ Einen detaillierten Überblick über die sozialstrukturellen Wandlungstendenzen, den Normalisierungsprozess und der Einkommenslage im öffentlichen Dienst bietet das Arbeitspapier über den „Strukturwandel im öffentlichen Dienst der Niederlande“.

² Im Umlagesystemen führt z.B. ein Anstieg des Personalbestandes anfänglich zur Kostensenkung, dann zu einer vorübergehenden „Normalisierung“ und erst längerfristig, nach Abnahme des Bestandswachstums und bei anschließender Schrumpfung, zu einer überproportionalen bzw. schließlich starken Anhebung der Beiträge. Veränderungen des Versichertenbestandes haben dementsprechend erst zeitversetzt Auswirkungen auf der Finanzierungsseite. Bei vollständiger Kapitaldeckung bewegen sich die Kosten, abgesehen von Einflüssen aufgrund von Änderungen der wirtschaftlichen Parameter, parallel zur Bestandsentwicklung. Dadurch sind die kapitalgedeckten Systeme gezwungen, rechtzeitig die späteren Versor-

turveränderungen auf die institutionellen Regelungen der Alterssicherung besser nachweisbar ist als für Umlagesysteme. Die Abhängigkeit des Vorsorgesystems im öffentlichen Dienst von den Bestandsveränderungen und deren Ausmaß wird in dem Abschnitt 4.6 erörtert und dargestellt.

Da mögliche Veränderungen im Bereich der Vorsorgeregelungen des öffentlichen Personals ohne die Kenntnis der allgemeinen Gegebenheiten und Entwicklungen auf dem Gebiet der Alterssicherung kaum verständlich sind, soll zunächst das allgemeine System der Alterssicherung und die Entwicklungstendenzen in diesem Bereich vorgestellt und untersucht werden (Abschnitt 3), bevor anschließend auf die Situation im öffentlichen Dienst eingegangen wird (Abschnitt 4). Aufgrund des universellen Charakters der Alterssicherungsregelungen in den Niederlanden stellt sich dabei die Frage, ob der öffentliche Dienst in den Niederlanden überhaupt durch ein vorteilhaftes Alterssicherungssystem gekennzeichnet ist. Bekanntlich zählt die Altersversorgung im öffentlichen Dienst über all in Europa zu einer der privilegierendsten Formen, jedoch existieren keine Erkenntnisse über die Niederlande. Der Überblick über die aktuellen Gegebenheiten und Entwicklungen im Bereich der Alterssicherung, insbesondere im Bereich der Zusatzrentensysteme in den Niederlanden (Kapitel 3.2, 3.3,3.4) sowie ein Qualitätsvergleich der Zusatzrentenregelungen im öffentlichen- und privatrechtlichen Bereich (Kapitel 4.3) soll eine Bewertung des Alters- und Hinterbliebenenvorsorgesystems im öffentlichen Dienst ermöglichen. Leider ist es aufgrund einer unzureichenden Datengrundlage³ nicht möglich eine detaillierte Wirkungsanalyse des Altersvorsorgesystems vorzunehmen, so dass sich die Aussagen lediglich auf theoretische und nicht tatsächliche Rentenergebnisse der pensionierten Beamten beschränken müssen.

Komplettiert wird diese Arbeit durch die Beschreibung der Entstehungsgeschichte der Alterssicherung sowie durch Ausführungen über die Entwicklung der Vorsorgeausgaben der öffentlichen Arbeitgeber. Zum Abschluss werden die Probleme und aktuellen Reformen im Bereich der Altersvorsorge beschrieben und analysiert sowie der mögliche Einfluss auf die Versorgungsleistungen des öffentlichen Personals diskutiert. Im Fazit des Arbeitspapiers werden die Ergebnisse aus der Publikation über den „Strukturwandel im öffentlichen Dienst der Niederlande“ (Ballendowitsch 2004) und denen dieser Arbeit zusammengeführt, indem gezeigt wird, wie durch den Wandel der sozialstrukturellen Verhältnisse im öffentlichen Dienst ein besonderer Reformdruck auf das Sicherungssystem ausgeübt wird. Bevor jedoch hierauf schwerpunktmäßig eingegangen wird, werden in dem nun folgenden Abschnitt zunächst die allgemeinen Veränderungen in dem Bereich der sozialen Sicherung, die sich vor dem Hintergrund des Normalisierungsprozesses ergeben haben.

ungsleistungen vorzufinanzieren und auch für die Veränderung der Versichertenstruktur finanziell Vorsorge zu treffen. In einem kapitalgedeckten System erfolgt somit zwangsläufig die Schaffung einer direkten Verbindung und Kontrolle zwischen Leistungs- und Beitragsseite zum Stichtag und über die Zeitachse hinweg, unter Berücksichtigung von Bestandveränderungen und deren langfristigen Auswirkungen. Nur auf diese Weise gelingt eine Abstimmung der Leistungsseite mit Rücksicht auf die Finanzierungsmöglichkeiten und, wenn nötig, auch ein Eingreifen in angemessenem zeitlichen Rahmen. Dementsprechend kann man vermuten, dass die Verantwortlichen eines kapitalgedeckten Vorsorgesystems bestrebt sind, die durch die Veränderung des Versichertenbestandes ausgelösten strukturellen und finanziellen Veränderungen durch geeignete Maßnahmen sofort zu begegnen, damit das finanzielle Gleichgewicht dieses Systems nicht gefährdet wird (Heubeck 1998).

³ So enthalten z.B. die Statistiken über die betrieblichen Zusatzrenten keine soziologischen Merkmale wie etwa Ausbildung, berufliche Stellung oder Angaben zum Dienstverhältnis. Demzufolge ist es auch nicht möglich, die Verteilung der Altersrenten nach sozialer Stellung im Beruf oder soziodemographischen Merkmalen darzustellen. Seitens des zuständigen Zusatzrententrägers im öffentlichen Dienst wurden ferner keine Daten für die Analyse der Altersrentenleistungen zur Verfügung gestellt, so dass sich Aussagen über die Altersrenten lediglich auf Untersuchungen der Pensionskammer beziehen.

2. Allgemeine Veränderungen im Bereich der sozialen Sicherung im öffentlichen Dienst

In den Niederlanden wird zwischen den Arbeitnehmersicherungen und den Volksversicherungen unterschieden. Die Arbeitnehmersicherungen schützten Arbeitnehmer gegen Lohnausfall bei Invaliderität, Krankheit und Arbeitslosigkeit. Die Volksversicherungen dagegen bieten der gesamten Wohnbevölkerung, inklusive der Beamten, eine Grundabsicherung gegen die Risiken Alter, Tod, Invalidität etc. Im Zuge des Normalisierungsprozesses, der auf eine generelle Angleichung der Rechtsstellung zwischen dem öffentlichen und privatwirtschaftlichen Personal hinausläuft, sind in den letzten Jahren massive Veränderungen für das öffentliche Personal im Bereich der sozialen Sicherung erfolgt.

Noch bis Mitte der 1990er Jahre fielen die Beamten nicht unter den Wirkungsbereich der Arbeitnehmersicherungen und der Volksversicherungen gegen Invalidität. Für sie galten stattdessen Sonderregelungen, die überwiegend schon vor der Einführung der allgemeinen sozialen Sicherungssysteme für privatwirtschaftliche Arbeitnehmer im beginnenden 20. Jahrhundert bestanden (De Leede & van Wijnbergen 1982:143). Diese sahen regelmäßig vorteilhaftere Anspruchsvoraussetzungen, bessere Leistungen und eine günstigere Finanzierung vor als für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Stekelenburg 1999:280)⁴. Zum Teil waren die öffentlichen Beschäftigten von den Beitragszahlungen zu den Sozialversicherungen vollständig befreit, wie im Falle von Arbeitslosigkeit (Werkloosheidswet, WW), Krankheit (de Ziektewet, ZW) und Erwerbsunfähigkeit (Wet op de Arbeidsongeschiktheid, WAO). Im Jahre 1982 gab es erste Anzeichen dafür, die öffentlichen Beschäftigten an der Kostenentwicklung im Bereich der allgemeinen sozialen Sicherungssysteme (WW, ZW, WAO) zu beteiligen. Dafür wurde den öffentlichen Beschäftigten ein variabler Anteil (zwischen 0,64% und 7,37%), der so genannte „Kompensationsbeitrag“ („Vereveningsbijdrage“), vom Bruttolohn einbehalten. Ziel dieser Maßnahme war es, die wachsenden Nettolohnunterschiede, die sich durch die steigenden Sozialbeiträge für den privaten Bereich ergeben hatten, abzumildern (Alessie, de Vos & Zaidi 1996; Appendix:3). Darüber hinaus wurden auch auf der Leistungsseite Kürzungen vorgenommen. So wurden die Arbeitslosengeldleistungen (Wachtgeld) und die Invalidenrente um 7 Prozentpunkte reduziert (Alessie, de Vos & Zaidi, 1996: Appendix:8). Im Zuge der Umstrukturierung und Normalisierung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst kam es im Laufe der 1990er Jahre zwischen den Tarifpartnern im öffentlichen Dienst zu einem Konsens über die vollständige Abschaffung der besonderen Sozialversicherungsregelungen für die öffentlichen Beschäftigten. Um auch auf dem Gebiet der sozialen Sicherung eine Vereinheitlichung mit dem privaten Sektor herbeizuführen, wurde zunächst im Jahre 1996 der bedeutendste Sozialversicherungsträger für den öffentlichen Dienst, der Allgemeine Bürgerliche Pensionsfonds (ABP), privatisiert. Anschließend wurden in einem sukzessiven Entwicklungsprozess die öffentlichen Beschäftigten den selben Sozialversicherungsgesetzen unterstellt, die auch für Arbeitnehmer im privaten Sektor Anwendung finden (Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijks-

⁴ Zum Beispiel erhielten die zivilen Beamten im festen Dienst am Anfang des 20. Jahrhunderts während einer Arbeitsunfähigkeit infolge von Unfall oder Krankheit die Besoldung für eine Dauer von 18 Monaten weiterbezahlt, bevor sie auf 80% des Gehaltes gesenkt wurde. Im Falle der Arbeitslosigkeit existierten ebenfalls schon lange vor dem Inkrafttreten des Arbeitslosigkeitsgesetzes aus dem Jahre 1959 hinsichtlich der Höhe und der Dauer der Leistungen günstigere Sonderregelungen für Beamte, die jedoch zwischen den einzelnen Personalkategorien im öffentlichen Dienst unterschiedlich ausfielen (de Leede & van Wijnbergen 1982:143f.; Alessie, de Vos & Zaidi 1996; Appendix:3ff.).

relaties 2003b)⁵. Das übergeordnete Statut diesbezüglich ist das Gesetz über die Einbeziehung des öffentlichen Personals in die Arbeitnehmersicherungen („Wet Overheidspersoneel onder de werknemersverzekering“, OOW) vom 27. Dezember 1997. Der Normalisierungsprozess im Bereich der sozialen Sicherung ist bis jetzt allerdings noch nicht abgeschlossen. Denn häufig bestehen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst immer noch „übergesetzliche“ Regelungen oder Versicherungen, wie z.B. beim Krankengeld⁶ (Böger 2003:33f.). Deshalb wird in den anstehenden Tarifverhandlungen am Ende des Jahres 2003 über weitere Kürzungen auf diesem Gebiet verhandelt (Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2003c). Trotz dieser immer noch bestehenden Unterschiede zwischen den öffentlich- und privatrechtlichen Beschäftigten zeigt die Entwicklungen der letzten Jahre auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit im öffentlichen Dienst, dass die Sonderstellung des öffentlichen Personals zunehmend beschränkt wird und hinsichtlich der sozialen Rechte in Zukunft fast vollständig gleichgestellt sein wird mit den Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft.

3. Das System der Alterssicherung

Die Niederlande sind neben der Schweiz der einzige Staat in Europa, in dem die sonst übliche steuerfinanzierte Altersversorgung der Beamten nicht existiert (Rothenbacher 1998:4). Jeder Arbeitnehmer entrichtet, unabhängig vom Dienstverhältnis (öffentlich- oder privatrechtlich) eigene Beiträge zur Altersversorgung. Reine Staatspensionen bzw. staatliche Ruhegehälter für öffentlich Bedienstete gab es phasenweise nur für ausgewählte Personalkategorien bis zum Ende des 19. Jahrhundert. Das gegenwärtige niederländische System der Alterssicherung ist im Prinzip universalistisch (Pöhler, 1999:215) und baut ähnlich wie in der Schweiz auf drei Säulen auf⁷. Es bestehen keine berufsständischen Sondersysteme⁸. Die erste Säule der Alterssicherung in den Niederlanden basiert auf der gesetzlichen Rentenversicherung (Volksversicherung), Algemene Ouderdoms Wet (AOW) aus dem Jahre 1957; die zweite Säule auf der betrieblichen Zusatzrentenversicherung bzw. den Betriebsrenten (Arbeitnehmersicherung). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit des freiwilligen, privaten, teilweise steuerbegünstigten Vorsorgesparens bei Versicherungsunternehmen.

Die gesetzliche Rentenversicherung AOW bildet die obligatorische Grundversicherung für alle in den Niederlanden lebenden oder arbeitenden Personen. Die Finanzierung erfolgt durch einkommensbezogene Beiträge der Arbeitnehmer und basiert auf dem Umlageverfahren. Nicht Erwerbstätige und Personen, die Einkommen unterhalb eines steuerlichen Grundfreibetrages erzielen, sind beitragsfrei versichert. Die tatsächliche Beitragszahlung hat dabei keinen Einfluss auf die Höhe der Einheitsleistung, denn jeder AOW-Versicherte erhält unabhängig vom Einkommen gleich hohe Renten. Allein die Zusammensetzung des Haushalts (alleinstehend oder Paar) beeinflusst die Höhe der AOW-Leistung.

⁵ So gilt seit dem 1. Januar 1998 das Erwerbsunfähigkeitsgesetz (Wet op de Arbeidsongeschiktheid, WAO) und seit dem 1. Januar 2001 das Arbeitslosen- und Krankengeldversicherungsgesetz (Werkloosheidswet, WW; de Ziektewet, ZW) auch für den öffentlichen Dienst.

⁶ Im öffentlichen Dienst beträgt das Krankengeld nicht die gesetzlichen 70%, sondern im ersten Jahr 100% des Gehaltes.

⁷ Das „Drei-Säulen-Modell“ der Niederlande ist auch unter der Bezeichnung „Capuccinomodell“ bekannt. Die staatliche Grundrente entspricht dem Kaffee, die betriebliche Altersversorgung dem Sahnehäubchen und die individuellen Vorsorgemaßnahmen dem Kakaopulver.

⁸ Zwar besteht für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ein eigenes gruppenspezifisches, grundsätzlich obligatorisches betriebliches Ergänzungssystem, allerdings entspricht dieses weitgehend dem System für die privatwirtschaftlich Beschäftigten (Böhm 1997:127).

Dementsprechend besteht kein Zusammenhang zwischen dem Einkommen, den geleisteten Beitragszahlungen und den späteren Rentenleistungen der AOW. Die AOW-Renten sollen lediglich die Grundversicherung auf dem Niveau eines sozialen Minimums garantieren (Böhm, 1997:110). Das soziale Minimum entspricht dem gesetzlichen Mindestlohn⁹. Sämtlicher, über die Mindestleistung der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgehender individueller Vorsorgebedarf wird durch die meist obligatorischen Betriebsrenten und das private Vorsorgesparen abgedeckt, welche die zweite bzw. dritte Säule der Altersversorgung in den Niederlanden darstellen.

Die zweite Säule der Alterssicherung besteht in den Niederlanden aus den Betriebsrenten für Arbeitnehmer. Die gesetzliche und betriebliche Alterssicherung sind eng miteinander verbunden, da häufig von betrieblichen Pensionsfonds ein bestimmtes Ersatzniveau (Leistungsorientierung) angestrebt wird, das die AOW-Rente einschließt. Die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherungen müssen dementsprechend koordiniert werden. Häufig geschieht dies mittels der Franchise-Methode. Im Gegensatz zum staatlichen Regelsystem gibt es für die zahlreichen betrieblichen Systeme bzw. die Zusatzrentensysteme in den Niederlanden nur eine Rahmengesetzgebung, deren Mindeststandards sich nicht direkt auf die Leistungsseite beziehen und die auch keine allgemeingültigen Aussagen über die Teilnahmepflicht an der betrieblichen Altersvorsorge machen¹⁰. Maßgebend für die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für den heutigen Zusatzrentenbereich im privaten Sektor waren das Gesetz über die obligatorische Teilnahme an einem Branchenrentenfonds („Wet verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds“, BPF) aus dem Jahre 1949 sowie dessen Ergänzung und das Renten- und Sparfondsgesetz („Pensioen- en Spaarfondsenwet“, PSW) aus dem Jahr 1954 (Pöhler, 1999:155). Gemäß dem BPF besitzt der Sozialminister die Befugnis, für einzelne Branchen die Teilnahme an einem von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden vereinbarten Branchenfonds allgemeinverbindlich vorzuschreiben¹¹. Besteht in einer Branche gemäß dem BPF eine allgemeinverbindliche Zusatzrentenregelung, dann ist der Arbeitgeber, der in dieser Branche tätig ist, automatisch verpflichtet, sich für den betreffenden Teil der Zusatzrenten dem Branchenrentenfonds anzuschließen (Pöhler, 1999:158). Die inhaltliche Ausgestaltung der Pensionsfondsregelungen bleibt dabei weitgehend den Tarifparteien überlassen (Pöhler, 1999:157), allerdings mit einer entscheidenden Ausnahme: Am 1. Januar 2001 trat ein neues Gesetz über die obligatorische Teilnahme an einem Branchenrentenfonds in Kraft. Ergänzend zu dem Prinzip der obligatorischen Teilnahme an einem Branchenpensionsfonds enthält das neue Gesetz Regelungen zur Beitragsfestsetzung der Teilnehmer. So muss innerhalb eines Branchenpensionsfonds der Beitragssatz für sämtliche Mitglieder, unabhängig vom Geschlecht, Alter oder Gesundheitszustand, identisch sein (Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen 2001). Unterschiede in der Lebenserwartung oder dem Gesundheitszustand der verschiedenen Teilnehmer dürfen somit nicht durch differenzierte Beitragssätze korrigiert werden. Die Konsequenz dieser Nachbesserung des

⁹ Der gesetzliche Mindestlohn ist wiederum seinerseits an die durchschnittlichen tarifvertraglichen Entwicklungen der Löhne gekoppelt. Dieser Lohnentwicklung folgend werden die AOW-Renten zweimal im Jahr angepasst. Falls das Verhältnis der Inaktiven zu den Aktiven zu sehr ansteigt, ist es per Gesetz möglich, die Anpassung auf unbestimmte Zeit auszusetzen und die AOW-Renten „einzufrieren“ oder mit einem niedrigeren Prozentsatz als die Löhne anzuheben (Van Loo 2000:64).

¹⁰ Demgegenüber hat die Schweiz im Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) von 1985 für die Leistungen verbindliche Mindeststandards festgelegt. Alle abhängigen Beschäftigten, deren Einkommen eine Mindestgrenze überschreitet, sind obligatorisch in Einrichtungen der beruflichen Vorsorge einbezogen (Böhm, 1997:125).

¹¹ Das Initiativrecht liegt jedoch bei den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (Pöhler, 1999:157).

BPF ist eine gesetzlich fixierte Solidarität der verschiedenen Teilnehmerkategorien innerhalb eines Branchenpensionsfonds und eine Beschränkung der Pensionsfonds bei der Beitragsgestaltung.

Das PSW, welches sich im Wesentlichen auf Zusatzrentenpläne in Unternehmens- oder Branchenrentenfonds bezieht, verpflichtet jeden Arbeitgeber, der einem Arbeitnehmer eine Zusatzrente zugesichert hat, diese Zusage durch Beitritt zu einem Branchenrentenfonds, durch die Errichtung eines Unternehmensrentenfonds oder durch Abschluss einer Direktversicherung zu erfüllen. Beide Gesetze regeln somit hauptsächlich die Pflicht der Arbeitgeber Betriebsrenten anzubieten. Keines dieser beiden Gesetze greift jedoch entscheidend in die inhaltliche Gestaltung der Versorgungsregelungen ein, wie etwa im Hinblick auf das Leistungsniveau, die Anspruchsvoraussetzungen oder das Ziel der Zusatzrentenregelung (Pöhler, 1999:157f.).

Die Betriebsrenten werden in den Niederlanden als eine Form des Lohnes betrachtet und werden deshalb in bilateralen Verhandlungen zwischen den Tarifparteien ausgehandelt. Die Beschlüsse sind als Betriebsvereinbarungen Teil der Tarifverträge. Die Renten der betrieblichen Altersvorsorge sollen nach einer Aufbauperiode von 40 Jahren unter Einschluss der AOW-Renten rund 70% des letzten Bruttoverdienstes ausmachen. Dieser von den Tarifparteien im Jahre 1969 entwickelte Leistungsstandard dient lediglich als Orientierung und ist nicht gesetzlich fixiert (Pöhler, 1999:166f.).

Im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung ist die betriebliche Altersvorsorge nach den Vorschriften des PSW im Kapitaldeckungsverfahren zu organisieren und wird durch gemeinsame Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanziert. Bei den Zusatzrentensystemen konnte bis zur Privatisierung des ABP im Jahre 1996 zwischen den gesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen und den privat- oder kollektivrechtlichen Systemen unterschieden werden. Die betriebliche Altersvorsorge des Personals im öffentlichen Dienst wurde bis 1996 durch das Allgemeine Bürgerliche Pensionsgesetz (Algemeen Burgerlijk Pensioenwet, ABPW) geregelt. Seit der Transformation von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft in eine private Stiftung wird die betriebliche Altersvorsorge des öffentlichen und zum Teil halb-öffentlichen Personals per Satzung der Stiftung ABP geregelt. Das Leistungsspektrum des ABP umfasst reglementarische und flexible Altersrenten sowie Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistungen. Im privaten Sektor wird zwischen Zusatzrentensystemen für Selbständige (Berufsrentenregelung)¹² und für Arbeitnehmer differenziert. Die Zusatzrentensysteme für Arbeitnehmer können sich dabei auf einzelne Unternehmen oder auf die gesamte Branche beziehen. Der versicherte Personenkreis ergibt sich aus den jeweiligen Zusatzrentenregelungen. Die Altersvorsorgeanswartschaften sind nach einem Jahr unverfallbar und können beim Arbeitgeberwechsel mitgenommen werden. Die meisten Betriebsrenten sind preis- oder lohnindexiert (Pöhler 1997:335).

Schließlich besteht noch die Möglichkeit zum freiwilligen privaten, teilweise steuerbegünstigten Vorsorgesparen bei Lebensversicherungsunternehmen, womit über die Leistungen aus der AOW und den Betriebsrenten hinausgehende Bedürfnisse abgedeckt werden sollen. Gesetzliche Regelungen bezüglich der Selbstvorsorge sind in den Niederlanden nicht existent.

¹² Für Berufsrentenfonds gibt es seit 1972 eine dem BPF entsprechende gesetzliche Regelung, das BRPF-Gesetz (Wet verplichte deelneming in een beroepspensioenfonds).

3.1 Die institutionellen Regelungen der gesetzlichen Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsunfähigkeitsicherung (AOW, ANW, WAO)

Nach den Bestimmungen des AOW (Algemene Ouderdoms Wet) haben alle Personen, die ihr 65. Lebensjahr vollendet haben, Anspruch auf eine einkommensunabhängige Einheitsaltersrente. Das gesetzliche Rentenalter ist für Frauen und Männer identisch. Innerhalb des Systems der AOW gibt es keine Möglichkeit, die Altersrente vorzeitig zu beziehen oder den Bezug der Rente über das 65. Lebensjahr hinaus aufzuschieben (Pöhler, 1999:127f.). Die Finanzierung der AOW erfolgt ausschließlich durch Beiträge der Versicherten, sofern sie über ein entsprechendes Einkommen verfügen, und zu einem geringen Teil durch Zinseinkünfte aus dem Fondsvermögen¹³. Der Arbeitgeber leistet keine Beiträge zur gesetzlichen Alterssicherung. Die Beiträge zur gesetzlichen Altersversorgung werden als Prozentsatz des zu versteuernden Einkommens aus Arbeit und Wohneigentum der Arbeitnehmer und Selbständigen erhoben. Der Beitragssatz belief sich im Jahre 2003 (Stand 1. Januar) auf 17,9%. Personen mit höheren Einkommen bezahlen somit mehr als Bezieher niedriger Einkommen, obwohl die Rentenleistungen für beide identisch sind. Als Einkommen gelten nicht nur Löhne und Gehälter, sondern auch Sozialleistungen, Unternehmensgewinne, Honorare, Einkünfte aus Vermietung u.a.. Die Beiträge sind für Einkommen bis zu einer jährlich neu festzulegenden Beitragsbemessungsgrenze zu entrichten (im Jahre 2003: 28.851 Euro pro Jahr). Die volle Altersrente wird erreicht, sofern Personen seit ihrem 15. Lebensjahr ununterbrochen, das heißt, 50 Jahre versichert gewesen sind. Pro nicht versichertem Jahr, in dem der Versicherte außerhalb der Niederlande gewohnt oder schuldhaft keine Beiträge entrichtet hat, wird die Rente um 2% gekürzt, oder anders gesagt, für jedes Versicherungsjahr wird 2% der AOW-Rente aufgebaut. Da es aufgrund des im Jahr 1957 eingeführten AOW bis jetzt unmöglich ist, eine Versicherungsdauer von 50 Jahren zu erreichen¹⁴, werden die Jahre vor dem Inkrafttreten des Gesetzes im Allgemeinen als Versicherungsjahre angerechnet (Pöhler 1997:327). Die AOW-Renten sind Pauschalleistungen, die auf Grundlage des gesetzlich festgelegten Nettomindestlohns allein nach dem Haushaltszusammenhang unterschieden werden (Böhm 1997:124f.). Es gibt somit unterschiedliche Leistungsbeträge für alleinstehende, alleinerziehende und verheiratete¹⁵ Leistungsberechtigte. Die volle Basisrente beträgt 70% des Nettomindestlohns für Alleinstehende (für Alleinstehende mit Kindern jünger als 18 Jahre 90% des Nettomindestlohnes) und jeweils 50% für Verheiratete und Gleichgestellte¹⁶ (z.B. Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft). Die vollen AOW-Leistungsbeträge am 1. Januar 2003 gliedern sich wie folgt: Der volle monatliche AOW-Bruttoleistungsbetrag beträgt für Alleinstehende 906,14 Euro (plus 44,61 Euro Urlaubsgeld); für Alleinerziehende 1.122,90 Euro (plus 57,35 Euro Urlaubsgeld); für Verheiratete über 65 Jahre 622,26 Euro pro Person (plus 31,86 Euro Urlaubsgeld) (Sociale Verzekeringsbank 2003).

¹³ Staatliche Zuschüsse wurden seit den 1980er Jahren kontinuierlich abgebaut, und seit 1992 wird auf staatliche Zuschüsse völlig verzichtet (Pöhler, 1997:341).

¹⁴ Die erste volle AOW-Rente würde im Jahre 2007 anfallen.

¹⁵ Hierunter fallen alle Personen, die mit einer anderen Person einen gemeinsamen Haushalt führen. Der Anlass für eine gemeinsame Haushaltsführung spielt hierbei keine Rolle.

¹⁶ Ist der (Ehe-) Partner jünger als 65 Jahre, wird gegebenenfalls ein einkommensabhängiger Zuschlag von höchstens 50% des Nettomindestlohnes gezahlt.

Hinterbliebene Ehe- oder Lebenspartner¹⁷ sowie deren Kinder (Stiefkinder und Pflegekinder) unter 18 Jahren haben nach dem im Jahre 1996 neu in Kraft getretenen Allgemeinen Hinterbliebenengesetz („De Algemene Nabestaanden Wet“, ANW¹⁸) im Todesfall des Versicherten Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente. Anspruchsberechtigt sind nach dem neuen Gesetz lediglich die Hinterbliebenen (Ehe- oder Lebenspartner), die entweder ein Kind unter 18 Jahren versorgen müssen oder ein Kind erwarten, zu mindestens 45% arbeitsunfähig oder vor dem 1. Januar 1950 geboren sind¹⁹. Die Hinterbliebenenrenten sind ebenfalls wie bei der AOW als Grundsicherungsleistungen am sozialen Minimum ausgerichtet. Pflichtversichert sind alle Einwohner über 15 Jahre. Ansonsten gelten bezüglich des Versichertenkreises die gleichen Bestimmungen wie beim AOW. Der Beitragssatz zur Hinterbliebenenversicherung (ANW) belief sich im Jahre 2003 auf 1,25% des beitragspflichtigen Einkommens. Die Leistungen werden längstens bis zum Ende des 65. Lebensjahres entrichtet. Danach kann ein Antrag auf eine AOW-Rente gestellt werden, die jedoch lediglich aufgrund eigener AOW-Versicherungszeiten oder damit gleichgestellte Zeiten gewährt wird. Die Hinterbliebenenrenten werden in der Regel, ebenso wie bei der AOW, zweimal pro Jahr (am 1. Januar und am 1. Juli) angepasst. Anfang 2003 galten folgende Höchstleistungsbeträge: Hinterbliebene ohne Kind unter 18 Jahren bezogen eine monatliche Bruttorente in Höhe von 968,48 Euro und zusätzlich 56,60 Euro Feriengeld. Hinterbliebene mit Kind unter 18 Jahren erhielten (inklusive Halbweisenleistungen) 1.188,77 Euro sowie 72,63 Euro Feriengeld. Die Halbweisenleistung belief sich auf 220,29 Euro brutto plus Feriengeld in Höhe von 16,13 Euro brutto pro Monat. Vollweise jünger als 10 Jahre konnten eine monatliche Bruttorente in Höhe von 309,91 Euro plus 18,08 Euro Feriengeld, Vollweise zwischen 10 und 16 Jahren 464,87 Euro sowie 27,12 Euro Feriengeld und Vollweise älter als 16 Jahre eine Bruttorente in Höhe von 619,83 Euro sowie 36,16 Euro Feriengeld beanspruchen. Die Hinterbliebenenleistungen sind einkommensabhängig. Bei einem Monatseinkommen ab 2.103,16 Euro werden keine Leistungen bezahlt. Bei Einkommen, die zwischen dem Mindest- und dem Höchsteinkommen liegen, wird die Hinterbliebenenrente teilweise ausbezahlt. Hinterbliebene, deren Ehe- oder Lebenspartner zum Zeitpunkt des Todes nicht nach dem ANW versichert war, können Anspruch auf eine Teilleistung nach den EWG-Bestimmungen geltend machen (Ministerium für Arbeit und Soziales 2003:3).

Das Gesetz über die Erwerbsunfähigkeitsversicherung („Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering“, WAO) aus dem Jahre 1967 regelt den Schutz von Arbeitnehmern unter 65 Jahren bei dauerhafter Erwerbsunfähigkeit. Nach dem WAO können Arbeitnehmer, sofern nach Erfüllung einer Wartezeit von 52 Wochen noch eine Erwerbsunfähigkeit von mindestens 15% für zumutbare Arbeit vorliegt, eine Erwerbsunfähigkeitsrente (WAO-Rente) beantragen. Erwerbsunfähig nach dem WAO ist der Versicherte, der durch Krankheit, Gebrechen, Schwangerschaft oder Entbindung völlig oder teilweise nicht imstande ist, mit zumutbarer Arbeit das gleiche Gehalt zu verdienen, das gesunde Personen mit einer gleichartigen Ausbildung und Erfahrung gewöhnlich verdienen. Zumutbare Arbeit ist allgemein akzeptierte Arbeit, die der Versicherte im Hinblick auf körperlichen oder geistigen Beschränkungen noch

¹⁷ Seit 1988 sieht das Gesetz aufgrund der Rechtssprechung auch eine Witwerrente vor.

¹⁸ Bis 1996 wurde die Versorgung der Hinterbliebenen durch das deutlich generösere Allgemeine Witwen- und Waisengesetz (AWW) aus dem Jahre 1959 geregelt.

¹⁹ Die Neuregelung der Hinterbliebenenrente ist im Prinzip eine Abschaffung der Hinterbliebenenleistungen für nach 1950 Geborene.

ausüben kann²⁰. Der Grundbeitragssatz zur Erwerbsunfähigkeitsversicherung (WAO) betrug im Jahre 2003 5,05% des beitragspflichtigen Einkommens des Arbeitnehmers. Beitragspflichtig ist jedoch allein der Arbeitgeber. Neben dem Grundbeitragssatz wird zusätzlich ein „Differenzierter Berechnungsbeitrag“ fällig, dessen Höhe abhängig von der Branche ist²¹. Ein WAO-Leistungsanspruch wird zunächst nur zeitlich befristet (für fünf Jahre) erteilt und muss durch regelmäßige medizinische Untersuchungen immer wieder neu bestätigt werden. Spätestens mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres endet das Recht auf eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Die Höhe der Leistungen hängt ab von dem Umfang der Arbeitsunfähigkeit, dem zuletzt bezogenen Tagelohn²² (Höchstleistungstagelohn in 2003: 167,7 Euro), dem Anschlussstagelohn und vom Alter bei Beginn der Erwerbsunfähigkeit. Der Leistungsprozentsatz ist abhängig von sieben Erwerbsminderungsklassen (> 15% - 100%). Die Minimalleistung in Höhe von 14% und die Maximalleistung in Höhe von 70% des jeweiligen Tagelohnes bzw. Anschlussstagelohnes ohne Urlaubsgeld kann mit einem Erwerbsminderungsgrad von 15 bis unter 25% bzw. ab 80% beantragt werden. Die WAO-Leistungen können aufgeteilt werden in eine Lohnausfalleistung und eine Anschlussleistung. Die Lohnausfalleistung wird berechnet nach dem zuletzt verdienten Tagelohn und dem Leistungsprozentsatz. Der Tagelohn bezieht sich auf den Betrag, den der Versicherte bei Beginn der WAO-Leistungen unter Berücksichtigung seiner bisherigen Berufstätigkeit hätte verdienen können, wenn dieser nicht vermindert erwerbsunfähig geworden wäre. In der Regel liegt der Berechnung des Tagelohnes das Gehalt zugrunde, das der Versicherte im letzten Jahr vor Anfang der Erwerbsunfähigkeit in dem ausgeführten Beruf verdient hat. Zum Tagelohn wird das Urlaubsgeld von zur Zeit 8% hinzugerechnet. Die Lohnausfalleistung wird in Abhängigkeit vom Alter der Versicherten gezahlt. Versicherte, die 32 Jahre und jünger sind haben Anspruch auf eine verminderte Anschlussleistung. Die Anschlussleistung richtet sich nach dem gesetzlichen Mindestlohn und einem Auffüllbetrag aus dem Tagelohn. Für jedes Jahr, das der Berechtigte älter als 15 Jahre ist, erhält er 2% des Unterschiedes zwischen dem zuletzt erzielten Lohn (Tagelohn) und dem Mindestlohn. Wenn die WAO-Rente und das übrige Familieneinkommen zusammen niedriger als der Mindestregelsatz sind, kann ein Ausgleich nach dem Zulagengesetz (Toeslagenwet, TW) beantragt werden. Wenn ein Leistungsbezieher stirbt, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf eine Sterbegeldleistung nach dem WAO (Ministerium für Arbeit und Soziales, 2003:8f.).

Wie diese Ausführungen über die institutionellen Regelungen im Bereich der Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung belegen, existieren keinerlei Unterschiede zwischen privatwirtschaftlichen und öffentlichen Beschäftigten. Für jede in den Niederlanden berufstätige Person zwischen dem 15. und 65. Lebensjahr besteht die Teilnahmepflicht am gesetzlichen System der Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung. Ferner sind die institutionellen Regelungen für sämtliche Versicherte identisch. Aufgrund dessen konzentrieren sich die folgenden Abschnitte dieser Arbeit lediglich auf den Bereich der Zusatzrenten. Angaben über die Beteiligung an der dritten Säule liegen nicht vor.

²⁰ Wenn die Erwerbsminderung Folge eines Arbeitsunfalls ist, besteht ebenfalls Anspruch auf eine WAO-Leistung. Eine gesetzliche Unfallversicherung – wie in Deutschland – gibt es in den Niederlanden nicht.

²¹ Im öffentlichen Dienst variiert der „Differenzierte Beitragssatz“ zwischen 1,40% im Bereich „Zentralregierung“ und 2,35% im Sektor „Verteidigung“ (www.uvw.nl).

²² Der Tagelohn bemisst sich nach dem fiktiven Arbeitseinkommen, das der Arbeitnehmer in seinem bisherigen Beruf verdient hätte, wenn dieser nicht arbeitsunfähig geworden wäre. Der Tageslohn ist auf 167,7 Euro (im Jahre 2003) begrenzt.

3.2 Das System der zweiten Säule der Alterssicherung: Die Zugänglichkeit zu den betrieblichen Zusatzrentensystemen

Im Gegensatz zu den gesetzlichen Rentenversicherungen ist die betriebliche Vorsorge in den Niederlanden überwiegend berufsständisch bzw. nach Branchen und Unternehmen organisiert. Da in den Niederlanden kein Gesetz bezüglich der inhaltlichen Ausgestaltung der betrieblichen Zusatzrenten existiert, können die Statuten und Reglements und damit die institutionellen Regelungen zwischen den einzelnen Pensionsfonds stark variieren. Bevor jedoch auf die möglichen Gestaltungsformen der betrieblichen Zusatzrentensysteme eingegangen wird, sollen zunächst die Zugangsmöglichkeiten der Arbeitnehmer zu den Betriebsrenten untersucht werden.

Die Datenlage:

Die Untersuchungseinheit der Statistiken über die Zusatzversorgungssysteme im Bereich der zweiten Säule bilden die Pensionsfonds. Die seit 1994 jährlich von der Pensions- und Versicherungskammer (PKV) durchgeführte Vollerhebung über die finanziellen und nichtfinanziellen Gegebenheiten im niederländischen Pensionsfondssektor wird im Pensionsmonitor (Pensioenmonitor: „Financiële Gegevens Pensionsfondsen“ sowie „Niet- Financiële Gegevens Pensionsfondsen“) publiziert. Das Hauptziel des Pensionsmonitors besteht darin, den Stand der Bilanzen und Betriebsrechnungen der Pensionsfonds sowie die Lage über die verschiedenartigen Ausführungs- und Gestaltungsformen der Zusatzversorgungssysteme (Pensionspläne) bzw. Pensionsreglements zu dokumentieren. Angaben über die Versicherten sind nur als Aggregat verfügbar. Seit der Privatisierung des ABP ist eine Unterscheidung zwischen den öffentlich- und privatrechtlichen Pensionsfonds nicht mehr möglich. Sämtliche Angaben über den Pensionsfondssektor seit 1996 beinhalten demnach immer auch den ABP.

Im Gegensatz zum Pensionsmonitor ist die Rentenkarte eine nicht kontinuierliche Untersuchung über die Qualität bzw. den Inhalt von Zusatzversorgungssystemen für Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Sektor. Grundlage der letzten Untersuchung im Jahre 1999 war eine Umfrage bei den niederländischen Arbeitgebern über die bei ihnen tätigen Arbeitnehmer. Die gesammelten Daten gelten als repräsentativ für die Gesamtzahl der Arbeitnehmer mit einer Zusatzversorgung (Sociaal-Economische Raad, SER 2000a:10). Die Rentenkarte stellt soziodemographische und sozioökonomische Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Branche etc., über die Teilnehmer an Zusatzversorgungssystemen zur Verfügung.

Obwohl die Arbeitgeber in den Niederlanden nicht grundsätzlich verpflichtet sind, den Arbeitnehmern eine Betriebsrente zu gewähren, und kein allgemeingültiges Gesetz existiert, das den Arbeitnehmern eine obligatorische Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge der Erwerbstätigen vorschreibt, verfügen mehr als 91% der aktiven Arbeitnehmer und 50% der Rentner über eine Zusatzrentenregelung bzw. beziehen eine Betriebsrente (Van Riel, Hemerijck & Visser 2002:5). Insgesamt verfügen von den rund 6,8 Millionen Erwerbstätigen (zwischen 15 und 65 Jahren) in den Niederlanden 5,1 Millionen über eine betriebliche Zusatzrentenregelung (CBS 2003e; PVK 2001:Tabelle: 3.2.1: Pensioenfondsen verdeeld naar verschillende categorieën). Die Differenz in der Anzahl der Teilnehmer an einem betrieblichen Zusatzrentensystem und der Gesamtzahl von Erwerbstätigen hängt mit dem Umstand zusam-

men, dass verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen keine Gruppenversicherung haben, entweder, weil sie unter 25 Jahre waren, eine reine individuelle Altersvorsorge betrieben - wie die Selbständigen -, der Arbeitgeber keine Zusatzrentenregelungen anbot²³, oder weil aus einem anderen Grund keine kollektive Zusatzversicherung abgeschlossen wurde. In der langfristigen Entwicklung (seit 1980) hat die Zahl von Arbeitnehmern, die an betrieblichen Zusatzrentensystemen teilnehmen, permanent zugenommen. So wuchs von Anfang der 1980er bis Ende der 1990er Jahren die Zahl der aktiven Teilnehmer allein an Branchen- und Unternehmensrentenfonds von rund 1,9 Mio. auf 4,5 Millionen an (Pöhler, 1999:164; eigene Berechnung nach den Angaben des Sociaal-Economische Raad, SER 2000a:7). Der starke Anstieg ist dabei zum Teil durch eine steigende Anzahl von Erwerbstätigen bedingt, zum anderen aber auch, wie die Ergebnisse der Rentenkarte 1999 darlegen, durch eine stärkere Öffnung gegenüber lange Zeit ausgeschlossenen Personengruppen, wie etwa verheirateten Frauen und Teilzeitkräften (Pöhler 1999 164f.; SER 2000b:170, Tabelle 11.6). Demnach lag noch im Jahr 1987 der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Arbeitnehmern, die an einer Zusatzrentenregelung teilnahmen, bei 25%²⁴. Zwölf Jahre später, im Jahre 1999, betrug dieser Anteil 36%. Auch der Anteil von Teilzeitarbeitskräften, die über Pensionsregelungen verfügen, hat sich zwischen 1987 und 1999 von 12% auf 33% fast verdreifacht (SER 2000b:162)²⁵. Dennoch ist die Teilnahme von Frauen an den betrieblichen Zusatzrentensystemen, gemessen an ihrem Anteil an den Gesamterwerbstätigen (40,1%), immer noch verhältnismäßig gering, so dass seitens der Regierung und der Tarifpartner weitere Anstrengungen unternommen werden, die Teilnahme von Frauen an der zweiten Säule der Alterssicherung zu erhöhen.

Im Bereich der betrieblichen Vorsorge dominieren in den Niederlanden die Pensionsfonds²⁶. Die Tabelle 1 vermittelt einen Überblick über Verteilung der Pensionsfonds und der aktiven Teilnehmer (in Prozent) nach verschiedenen Typen im Jahr 2001.

Tabelle 1: Verteilung der Pensionsfonds und der aktiven Teilnehmer (in Prozent) nach verschiedenen Typen im Jahr 2001

Typ	Anteil Pensionsfonds	Anteil der aktiven Teilnehmer
Unternehmenspensionsfonds	88,6%	15,6%
Obligatorische Betriebs-/Branchenpensionsfonds	7,4%	78,6%
Nicht-obligatorische Betriebspensionsfonds	2,0%	5,0%
Berufspensionsfonds	1,2%	0,8%
Unternehmenssparmögensfonds	0,7%	0,0%
Gesetzlich geregelte Pensionsfonds	0,1%	0,1%
Summe (in Prozent)	100,0%	100,0%
Summe (in absoluten Zahlen)	916	5.140.574

Quelle: PVK 2001:Tabelle: 3.2.1: Pensioenfondsen verdeeld naar verschillende categorieën.

²³ Dabei handelt es sich vor allem um kleinere Arbeitgeber mit weniger als 10 Mitarbeitern über 25 Jahre und nicht tarifgebundene Unternehmen, besonders in den Sektoren Dienstleistung und Handel (Pöhler 1999:163).

²⁴ Im öffentlichen Dienst lag der Anteil von Frauen und Teilzeitbeschäftigten mit Zusatzrentenansprüchen bei 33% bzw. 18%, in der Privatwirtschaft bei 21% bzw. 10% (Pensioenkamer 1989:184).

²⁵ Zu beachten ist, dass diese Zahlen auch die ABP-Versicherten enthalten.

²⁶ Nach den Regelungen des PSW (Artikel 2) hat der Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten, die Pensionszusage für die Beschäftigten einzuhalten. Neben der Möglichkeit, einen Pensionsfonds zu gründen oder sich einem anzuschließen, können die Arbeitgeber den Beschäftigten auch eine Direktversicherung anbieten. Laut dem „Pensioenmonitor“ aus dem Jahre 1999 bestand für ungefähr 15% aller Teilnehmer an Versorgungssystemen eine Direktversicherung (SER 2000a:7).

Nach den Angaben der Pensions- und Versicherungskammer²⁷ (PVK) war im Jahre 2001 der Unternehmenspensionsfonds der am häufigsten anzutreffende Typ unter den 916 existierenden Pensionsfonds. Verglichen mit den Betriebs- bzw. Branchenpensionsfonds weisen Unternehmenspensionsfonds jedoch nur einen geringeren Anteil von Teilnehmern auf. Lediglich knapp 16% der 5.140.574 aktiven Teilnehmer waren im Jahre 2001 bei einem Unternehmenspensionsfonds versichert, während an den obligatorischen Betriebspensionsfonds bzw. Branchenpensionsfonds fast 79% aller aktiven Versicherten teilgenommen haben. Die obligatorischen Betriebsfonds machen jedoch nur rund 7% aller niederländischen Pensionsfonds aus. Die Berufspensionsfonds, Unternehmenssparfonds sowie gesetzlich geregelten Pensionsfonds sind am geringsten verbreitet und stellen zusammen weniger als 1% aller aktiven Teilnehmer. Entsprechend dieser Angaben ist die Teilnahme an betrieblichen Zusatzrentensystemen unter den Arbeitnehmern in den Niederlanden nicht nur weit verbreitet, sondern in der Regel auch obligatorisch. Wie die Pensionsfonds generell organisiert sind und welche Faktoren für die Berechnung der Renten eine entscheidende Rolle spielen, zeigt der folgende Abschnitt.

3.3 Überblick über die allgemeinen institutionellen Regelungen im Bereich der Zusatzrentensysteme

Die Mehrheit der Zusatzrentensysteme (über 90%) bieten einen Versicherungsschutz gegen die Folgen von Tod, Alter und Invalidität (PVK 2003: Tabelle 2.1.2). Der Kreis der Versicherten ergibt sich aus den jeweiligen Satzungen der einzelnen Zusatzrententräger. Die Zugangsvoraussetzungen beziehen sich häufig auf das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit, eine bestimmte Mindestarbeitszeit oder Mindesteinkommen. Im Jahre 1999 beteiligte sich ungefähr die Hälfte der Teilnehmer an einer Versicherung mit einem Beitrittsalter von 25 Jahren. Für 43% war kein bestimmtes Beitrittsalter vorgesehen²⁸. Das Ende der aktiven Teilnahme an einer Zusatzrentenregelung entspricht im Allgemeinen dem gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren (SER 2000a:13).

Die meisten niederländischen Pensionspläne sind leistungsorientiert, das heißt, es wird ein bestimmter Prozentsatz des Einkommens garantiert²⁹. Für die Niederlande typisch ist eine Situation, in welcher bei einer Beitragszeit von 40 Jahren eine Rente in Höhe bis zu 70% des durchschnittlichen Lohnes der letzten drei Jahre gewährt wird. Bei der Leistungsberechnung der Altersrenten sind im Wesentlichen vier Faktoren von zentraler Bedeutung: der Rentenberechnungsansatz, die Rentenbemessungsgrundlage sowie der Rentensatz und die Versicherungsdauer.

Der Rentenberechnungsansatz bestimmt das bei der Pensionsberechnung zugrundeliegende Gehalt bzw. das rentenrelevante Gehalt. Das rentenrelevante Gehalt bestimmt die Art des Zusatzrentensystems. Es lassen sich unter den niederländischen Pensionsfonds vier grobe Typen differenzieren: Bei

²⁷ Die „Pensioen en Verzekeringskamer“ ist die niederländische Aufsichtsbehörde für das Pensions- und Versicherungswesen.

²⁸ Für 2% der Teilnehmer galt, dass sie an einem Versorgungssystem teilnehmen, das eine Wartezeit vorsah (SER 2000a:13).

²⁹ Weniger als 200.000 Versicherte sind Teilnehmer an leistungsorientierten Zusatzrentensystemen (PVK 2003: Tabelle 3.2.2.). Bei leistungsorientierten Systemen hängt die Höhe der Rente unmittelbar von der Höhe der eingezahlten Beiträge, deren Verzinsung sowie von der vermuteten Rentenbezugsdauer ab. Es wird kein bestimmtes Pensionsniveau garantiert. Dieses System entspricht der Logik marktwirtschaftlicher Versicherungen (z.B. Lebensversicherungen). Grundsätzlich ist die Verbindung von Leistungen und diskontierten Einzahlungen der Versicherten in leistungsorientierten Systemen daher weniger eng als bei leistungsorientierten Pensionsplänen.

den Systemen mit Endlohnregelungen bildet ein bestimmter Prozentsatz des letzten Gehaltes oder des Gehaltes von mehreren Jahren vor der Pensionierung die Bemessungsgrundlage der Rente bzw. das rentenrelevante Gehalt. Bei Systemen mit Durchschnittslohnregelung orientiert sich der Prozentsatz nicht am letzten Lohn vor der Pensionierung, sondern am Durchschnitt der Verdienste während der gesamten Aufbauperiode. Daneben existieren Zusatzrentensysteme mit einer Kombination von End- und Durchschnittslohnregelung, wobei die Endlohnregelung ab einer gewissen Altersgrenze in eine Durchschnittslohnregelung übergeht. Schließlich gibt es noch die Systeme mit Festbeträgen. Hier wird die Rente durch feste Rentenansprüche pro Dienstjahr, unabhängig vom Einkommen, aufgebaut (Pöhler 1999:171). Jedes Jahr wird ein bestimmter Betrag eingezahlt. Die spätere Rente leitet sich nicht aus dem Arbeitseinkommen, sondern aus der Zahl der Versicherungsjahre ab.

Da die Zusatzrenten als Ergänzung zu der gesetzlichen Rentenversicherung angesehen werden, wird bei der Berechnung der Zusatzrenten die AOW-Rente berücksichtigt. Im Hinblick auf die Berücksichtigung der AOW-Renten hat der Gesetzgeber den Trägern der Zusatzrentensysteme eine große Gestaltungsfreiheit eingeräumt (Pöhler 1999:170), so dass verschiedene Anrechnungsverfahren zur Anwendung kommen können. Bei der Rentenberechnung wird üblicherweise die Franchise-Methode angewandt. Dabei wird die Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung in der Weise berücksichtigt, dass ein bestimmter Betrag (Franchise), der die Leistungen aus der ersten Säule berücksichtigt, vom rentenrelevanten Gehalt abgezogen wird. Nur über jenen Teil des Einkommens werden Zusatzrentenansprüche aufgebaut. Im Allgemeinen führt demnach eine geringe Franchise zu höheren Rentenergebnissen als eine hohe Franchise. Vor dem Jahre 1985 betrug die Franchise bei den meisten Pensionsfonds pauschal 10/7 der AOW-Rente eines Ehepaares. Die Anrechnung eines pauschalen Franchise lag somit dem Leitbild der Einverdienerehe zugrunde. Dieser Methode wurde jedoch, vor allem vor dem Hintergrund einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Individualisierungstendenzen, das heißt, der Zunahme von Alleinstehenden, unter Anreizgesichtspunkten und aus verteilungspolitischer Sicht als problematisch angesehen, so dass die Mehrheit der Pensionsfonds heutzutage von einer gegenüber den individuellen AOW-Ansprüchen gerechten Differenzierung des Franchise ausgeht.

Der Rentenrechnungsansatz und die Franchise bilden zusammen die Rentenbemessungsgrundlage. Für die Berechnung des Leistungsanspruchs sind neben der Rentenbemessungsgrundlage auch der Rentensatz und die Versicherungsdauer von entscheidender Bedeutung. Der Rentensatz gibt an, mit welchem Prozentsatz der Rentenbemessungsgrundlage und mit welcher Periodizität die Zusatzrente aufgebaut wird (Pöhler 1999:170). Die Periodizität und der Rentensatz sind in den jeweiligen Statuten der Pensionsfonds geregelt. Im Jahre 2003 belief sich der Rentensatz pro Versicherungsjahr für mehr als die Hälfte (57%) der aktiven Teilnehmer an einem Pensionsfonds auf 1,75% der Rentenbemessungsgrundlage. (PVK 2003:Tabelle 2.1.3). So ergibt sich beispielsweise nach einer maximalen 40-jährigen Versicherungsdauer und einem Rententarif von 1,75% jährlich ein maximaler Rentenanspruch in Höhe von 70% der Rentenbemessungsgrundlage. Der Rentensatz und die Periodizität sind demnach maßgeblich für die Bestimmung der Ersatzrate der Altersleistungen, während der Rentenrechnungsansatz und die Franchise das rentenrelevante Gehalt bzw. die Rentenbemessungsgrundlage definieren. Die Höhe der Altersrente ergibt sich demnach aus der Anzahl der Versicherungsjahre multipliziert mit dem Rententarif und der Rentenbemessungsgrundlage.

Die Anpassung der Rentenleistungen erfolgt für 48,5% der Teilnehmer an betrieblichen Zusatzrentensystemen im Einklang mit der Lohnentwicklung in der jeweiligen Branche oder dem Unternehmen. Für rund 19% der Teilnehmer erfolgt die Anpassung der Renten gemäß der allgemeinen Preisentwicklung. Für den Rest der Teilnehmer werden die Renten nach anderen Kriterien angepasst, bei einigen (1,2%) fehlt eine solche Automatik³⁰ (PVK 2003: Tabelle 3.5.2).

Die Finanzierung der Zusatzrenten erfolgt im Gegensatz zur AOW nicht im Umlage-, sondern im Kapitaldeckungsverfahren. Häufig werden die erforderlichen Beiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam aufgebracht. Üblicherweise trägt der Arbeitgeber zwei Drittel und der Arbeitnehmer ein Drittel des Beitragssatzes (Van Loo 2000:61). Die Beitragsrate der versicherten Arbeitnehmer variiert überwiegend zwischen 5% und mehr als 10% vom rentenrelevanten Gehalt oder vom Bruttoeinkommen (PVK 2003: Tabelle 3.7.1). Die Beiträge können von der Steuer abgesetzt werden, die späteren Renten sind jedoch als Einkommen zu versteuern³¹. Hinsichtlich der Beitragsgestaltung hat sich bei den niederländischen Zusatzrententrägern eine große Vielfalt herausgebildet. Es ist daher auch problematisch, Aussagen über die am häufigsten anzutreffenden Regelungen zu machen, da die Beitragshöhe von unterschiedlichen Faktoren abhängen kann, wie etwa von der Altersstruktur der Teilnehmer, dem finanziellen Reifegrad des Systems oder dem Leistungsangebot (Pöhler 1999:180). Der Beitragssatz ist für alle Teilnehmer an einem leistungsorientierten Betriebs- bzw. Branchenrentenfonds identisch. Jeder Teilnehmer entrichtet unabhängig vom Alter, Geschlecht oder Gesundheitszustand den gleichen Beitragssatz. Die Beitragsbemessungsgrundlage wird bei den meisten Systemen durch die Franchise bestimmt, das heißt, die Beitragsbemessungsgrundlage bildet den Teil des Einkommens, über dem Zusatzrentenansprüche aufgebaut werden. Eine hohe Franchise verringert demnach die Beitragsbemessungsgrundlage und damit auch die Höhe der zu entrichtenden Beiträge des Versicherten während des Berufslebens. Parallel dazu mindert eine hohe Franchise jedoch auch die Rentenbemessungsgrundlage, was die Höhe der Altersrente beeinflusst. Umgekehrt erhöht eine niedrige Franchise die Beitragsbemessungsgrundlage, wodurch zwar eine stärkere finanzielle Beitragsbelastung während des Berufslebens entsteht als beim ersten Fall, steigert jedoch die Rentenbemessungsgrenze und damit die ausbezahlte Altersrente.

3.4 Entwicklungen und Charakteristika der Teilnehmer im Bereich der Zusatzrentensysteme

Wie bereits an anderer Stelle angeführt wurde, hat der niederländische Gesetzgeber hinsichtlich der Gestaltung der Pensionspläne keine verbindlichen Mindeststandards, wie etwa Mindestbeiträge oder

³⁰ In den Zusatzrentensystemen des privaten Sektors strebte man bis Mitte der 1980er Jahre überwiegend danach, die Zusatzrenten an die allgemeine Einkommensentwicklung anzupassen. Inzwischen wird jedoch vor dem Hintergrund steigender Pensionslasten vermehrt dazu übergegangen, die Anpassung der Renten nur noch an der Preisniveaumentwicklung auszurichten (Pöhler 1999:174).

³¹ So werden nicht die gegenwärtigen Rentenbeiträge, sondern die spätere Rentenleistung besteuert. Dies bedeutet für den Staat aufgrund der demographischen Alterung der Bevölkerung die Sicherung eines relativ immer höher werdenden zukünftigen Steueraufkommens, da die Einkünfte der Älteren aus der betrieblichen Rente in den kommenden Jahrzehnten steigen werden. Die nachgelagerte Besteuerung der Betriebsrenten hat für die Arbeitnehmer den Vorteil, dass Einkommensbestandteile für die Versorgung in der dritten Säule frei werden.

Mindestleistungen, fixiert. Dementsprechend besteht für die Zusatzrententräger eine große Variationsbreite bei der Gestaltung der institutionellen Regelungen. Aufgrund dessen dient der nun folgende Überblick über die Entwicklungen im Bereich der Zusatzrenten als Orientierungshilfe für die anschließende Analyse der Altersvorsorge im öffentlichen Dienst. Die Übersicht soll als Standard dienen, der die Einordnung des ABP-Reglements im Bereich der Zusatzrentenpläne ermöglicht.

Hinsichtlich der Entwicklungen im Bereich der Zusatzrentensysteme kann generell gesagt werden, dass die Qualität der Zusatzrentensysteme, gemessen an den institutionellen Regelungen, für die Beschäftigten im privaten Sektor seit den 1980er Jahren erheblich zugenommen hat. So ging der Trend bis zum Ende der 1990er Jahre hin zu Endlohnregelungssystemen und weg von Pauschalleistungssystemen, bei denen pro Versicherungsjahr eine Einheitsrentenleistung erworben wurde. Aufgrund des Beschäftigungsbooms und der Zunahme von aktiven Teilnehmern an Zusatzrentensystemen sowie den relativ geringen Lohnsteigerungen konnten die Erträge der Pensionsfonds, nicht zuletzt auch durch die hohen Zinsraten, im Laufe der 1980er Jahre stark ansteigen, wodurch die Möglichkeit gegeben war, das Leistungsangebot für die Teilnehmer auszubauen (Blomsma & Jansweijer 1997:242). Seit Mitte/Ende der 1990er Jahre ist jedoch eine Entwicklung zu verzeichnen, nach der die Vorsorgeeinrichtungen Leistungseinschränkungen vornehmen und die Zusatzrentensysteme reformieren. Die folgende Tabelle 2 zeigt die Verteilung der aktiven Teilnehmer an Pensionsfonds nach ausgewählten Indikatoren der institutionellen Regelungen im Jahre 1997³² und 2003. Diese Indikatoren umfassen den Zusatzrententyp, der die Rentenbemessungsgrundlage festlegt, die Sorte der Franchise und den Rentensatz. Angaben über die maximale Versicherungsdauer liegen nicht vor. Dennoch können diese drei Indikatoren als entscheidende Faktoren für die Qualität eines Zusatzrentensystems angesehen werden, da sie maßgeblich die Höhe der Altersrentenleistungen bestimmen. Nach Tabelle 2 und den Angaben des Pensionsmonitors verfügte im Jahre 2003 die Mehrheit der Teilnehmer (52,3%) über eine abgeschwächte Endlohnregelung als Zusatzrententyp (PVK 2003: Tabelle 2.1.1). Eine abgeschwächte Endlohnregelung bedeutet, dass die Rentenbemessungsgrundlage einer Beschränkung unterliegt (z.B. werden beim Aufbau einer Rente Gehaltserhöhungen nicht oder nur zum Teil berücksichtigt). Diese Form der Rentenbemessung ist nach den Angaben der Rentenkarte aus dem Jahre 1999 besonders charakteristisch unter den Versicherten mit einem Jahreseinkommen von über 35.000 Gulden, den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und des Non-Profit-Sektors sowie Teilnehmern an Betriebspensionsfonds und von Unternehmen oder Einrichtungen mit über 100 Beschäftigten (SER 2000a:11). Reine Endlohnregelungen sind in den Niederlanden selten. Für lediglich zwei Prozent der Teilnehmer an einem Zusatzversorgungssystem gilt dieser Rentenberechnungsansatz. Charakteristisch für die Teilnehmer an reinen Endlohnregelungen ist, dass sie über ein relativ hohes Jahreseinkommen verfügen (über 68.000 Gulden), im Dienstleistungssektor oder in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern tätig sind. Meistens verfügen die Teilnehmer über eine Direktversicherung oder sind durch Unternehmenspensionsfonds abgesichert (SER 2000a:12). Für rund 37% der Teilnehmer an Zusatzversorgungssystemen bildet das Durchschnittseinkommen die Rentenbemessungsgrundlage (PVK 2003: Tabelle 2.1.1). Durchschnittslohnregelungen sind relativ häufig anzutreffen bei Teilneh-

³² Die Auswahl des Zeitpunktes 1997 hat den Grund, da die Regierung und die Sozialpartner in diesem Jahr eine freiwillig vereinbarte Konvention abschlossen, die auf eine Modernisierung, Kostenkontrolle und Erleichterung des Einstiegs in Rentenpläne abzielt und Auslöser für merkliche Veränderungen im Bereich der betrieblichen Renten war.

mern unter 25 Jahren, Teilnehmern mit einem Jahreseinkommen von weniger als 45.000 Gulden, Teilnehmern im Dienstleistungssektor sowie bei Teilnehmern, die in kleinen Betrieben (weniger als 25 Beschäftigte) und relativ jungen Unternehmen tätig sind (SER 2000a:11). Kombinationsregelungen kommen bei 7,5% der Teilnehmer vor (PVK 2003:Tabelle 2.1.1). Diese Form der Rentenberechnungsgrundlage ist etwas häufiger bei Männern, Vollzeitbeschäftigten, und Teilnehmern mit einem Jahreseinkommen von über 68.000 Gulden anzutreffen (SER 2000a:12). Regelungen durch Festbeträge kommen nur sehr selten vor (1,5%) (PVK 2003:Tabelle 2.1.1). Charakteristiken der Teilnehmer sind nicht ermittelbar. Gegenüber dem Jahr 1997 ging vor allem der Anteil der aktiven Teilnehmer mit reinen und abgeschwächten Endlohnregelungen deutlich zurück. Demgegenüber stieg der Anteil der aktiven Versicherten, die an einem Zusatzrentensystem mit Durchschnittslohnregelung teilnehmen, deutlich an. Der Anteil von Teilnehmern an einem System mit Festbeträgen ist leicht zurückgegangen.

Tabelle 2: Verteilung der aktiven Versicherten (in %) nach ausgewählten Indikatoren der institutionellen Regelungen (Zusatzrentenregelungstyp/Rentenbemessungsgrundlage, Sorte der Franchise und Rentensatz) im Jahre 1997 und 2003

Indikatoren	Jahr	
	1997	2003
<i>Zusatzrententypen/Rentenbemessungsgrundlage</i>		
- Reine Endlohnregelung	11,4%	2,0
- Abgeschwächte Endlohnregelung	62,2%	52,3
- Durchschnittslohnregelung	23,7%	37,1
- Kombinationsregelungen	--	7,5
- Festbeträge	1,7%	1,1
- Andere	1,0%	--
TOTAL	100%	100%
<i>Sorten von Franchise</i>		
- Koppelung an AOW-Rente für Partner/Verheiratete	35,5%	5,6%
- Koppelung an AOW-Rente für Alleinstehende/Unverheiratete	17,4%	18,5%
- Koppelung am Mindestlohn	1,1%	1,0%
- Fester (indexierter) Beträge	30,6%	62,5%
- Kein Franchise	13,9%	10,9%
- Andere	1,5%	1,5%
TOTAL	100%	100%
<i>Rentensatz</i>		
- < 1,5%	12,0%	5,5
- 1,5% – 1,75%	2,2%	1,6
- 1,75%	76,7%	57,7
- 1,75% - 2,0%	0,2%	11,5
- => 2,0%	2,6%	8,3
- Andere	6,3%	15,3%
TOTAL	100%	100%

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Daten der Pensions- und Versicherungskammer (PVK 1998, 2003: verschiedene Tabellen).

Laut den Angaben der PVK wurde im Jahre 2003 für die Mehrzahl (62,5%) der aktiven Teilnehmer an einem leistungsorientierten Pensionsplan ein fixer indexierter Betrag als Franchise herangezogen. Diese Franchise ist nicht an die AOW-Renten gekoppelt, sondern an einen anderen Index, wie z.B. am den Konsumentenpreisindex oder den Mindestlohn (Kok 2003). Für rund 6% bzw. 18,5% aller Teilnehmer galt eine Franchise, die an die AOW-Rente für Partner/Verheiratete bzw. für Alleinstehende/Unverheiratete gekoppelt war. Eine Franchise, die sich am Mindestlohn orientiert fand für 1% der

Teilnehmer Anwendung. Für fast 11% der Teilnehmer wurde gar keine Franchise herangezogen (PVK 2003:Tabelle 3.4.1). Hier zeigt der Vergleich mit dem Jahr 1997 eine Verdopplung im Anteil der aktiven Teilnehmer mit einer festen indexierten Franchise. Demgegenüber reduziert sich der Anteil von Teilnehmern, die eine an die AOW-Renten gekoppelte Franchise aufwiesen, deutlich. Vor allem der Anteil von Teilnehmern mit einem an die AOW-Renten für Partner/Verheiratete gekoppelten Franchise ging sehr stark von 35,5% auf nur noch 5,6% zurück, während der Anteil von Teilnehmern ohne Franchise von rund 14% auf 11% sank.

Hinsichtlich des Rentensatzes zeigt die Mehrheit der aktiven Teilnehmer (57,7%) im Jahre 2003 einen jährlichen Aufbauprozentsatz in Höhe von 1,75% der Rentenbemessungsgrundlage, sofern eine Vollbeschäftigung vorliegt³³. Bei 11,5% der Teilnehmer betrug der Rentensatz zwischen 1,75% und 2% der Rentenbemessungsgrundlage. Der Anteil von Teilnehmern mit einem Rentensatz von weniger als 1,75% und mehr als 2% lag bei rund 7% bzw. 8%. Dabei hat sich im Vergleich zum Jahre 1997 für die Mehrheit der aktiven Teilnehmer der Rentensatz erhöht. Der Anteil von Teilnehmern mit einem Rentensatz von weniger als 1,75% reduzierte sich um die Hälfte, während der Anteil von Teilnehmern mit einem Rentensatz von über 1,75% deutlich von rund 3% auf fast 20% anstieg. Der Anteil von Teilnehmern mit einem Rentensatz von exakt 1,75% ging von rund 77% auf 58% zurück (PVK 2003:Tabelle 2.1.3). Zusammenfassend lässt sich folgendes festhalten:

Die Mehrheit der aktiven Versicherten nimmt demnach an einem Zusatzrentensystem mit abgeschwächter Endlohnregelung teil. Die Berücksichtigung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt überwiegend mittels einer festen indexierten Franchise. Der jährliche Rentensatz beläuft sich für die Mehrzahl der Teilnehmer auf 1,75%. Die Entwicklungen im Bereich der Zusatzrentensysteme innerhalb der letzten Jahre zeigen einen Wandel von Endlohn- hin zu Durchschnittslohnregelungen. Ein weiterer Trend im Bereich der Zusatzrentensysteme in den Niederlanden betrifft die relative Zunahme von Teilnehmern mit einer festen indexierten Franchise. Im Vergleich zu einer an die AOW-Renten gekoppelten Franchise ist die feste indexierte Franchise im Allgemeinen höher angesetzt und mindert damit die Höhe der Rentenbemessungsgrundlage. Hinsichtlich des Rentensatzes zeigt die Entwicklung, dass im Jahre 2003 relativ mehr Teilnehmer über einen höheren Rentensatz verfügten als noch im Jahre 1997. Wie lassen sich diese Tendenzen erklären?

Da Zusatzrentensysteme mit Durchschnittslohnregelungen in der Regel zu geringeren Rentenergebnissen führen als Systeme mit Endlohnregelungen (SER 2000a:17) und somit auch die Pensionsverpflichtungen der Zusatzrententräger verringert, kann der Wechsel von Endlohn- hin zu Durchschnittslohnregelungen vermutlich als Reaktion der Zusatzrententräger auf die in den letzten Jahren zunehmende Verschlechterung der Finanzbasis der Pensionsfonds verstanden werden, aber auch als Vorbeugung gegen die anzunehmende zukünftige Verringerung der finanziellen Basis der Pensionsfonds aufgrund der demographischen Verhältnisse und der zunehmenden Lebenserwartung der Versicherten³⁴. Die Trennung der Franchise von den AOW-Leistungen kann der Versuch der Zusatzrententräger

³³ Liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, fällt der Rentensatz entsprechend des Beschäftigungsgrades geringer aus.

³⁴ Die zukünftige demographische Entwicklung in den Niederlanden wird vermutlich dazu führen, dass immer weniger Personen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, wodurch die Zahl der Teilnehmer an Zusatzrentensystemen, die Vorsorgebeiträge

sein, die Pensionspläne gegen die erwarteten divergierenden Entwicklungen von Löhnen und AOW-Renten zu immunisieren. Denn es ist zu vermuten, dass zwar die Löhne steigen werden, die Kopplung der AOW-Renten an die Lohnsteigerungen jedoch aus finanziellen Gründen (vor allem wegen des geringer werdenden Verhältnisses von Beitragszahlern und Leistungsempfängern) ausgesetzt werden muss. Würde sich die Höhe der Franchise immer noch an den AOW-Leistungen orientieren, diese jedoch gleich bleiben, während die Löhne ansteigen, dann wäre die generelle Konsequenz ein Ansteigen der Verpflichtungen für die Zusatzrententräger. Denn aufgrund der relativ niedrigen Franchise ergibt sich für die Versicherten so eine relativ höhere Rentenbemessungsgrundlage und für die Zusatzrententräger folglich eine Zunahme der Pensionsverpflichtungen. Die Abkopplung der Franchise von den AOW-Leistungen führt demnach in der Mehrzahl der Fälle zu einer Steigerung der Franchise und somit zu einer Minderung der Rentenbemessungsgrundlage der Versicherten. Beide Trends gehen somit dahin, die zukünftigen Verpflichtungen der Pensionsfonds zu reduzieren, was für die Teilnehmer überwiegend ein Absinken des Rentenniveaus zur Folge hat. Demgegenüber steht jedoch die Tendenz einer allgemeinen Erhöhung des Rentensatzes. Diese Maßnahme kann zum einen vor dem Hintergrund der verringerten durchschnittlichen Lebensarbeitszeit der niederländischen Beschäftigten aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, längeren Ausbildungszeiten oder der Zunahme von Vorruheständlern verstanden werden. Zum anderen zielt sie vermutlich darauf ab, das Absinken des Rentenniveaus aufgrund des Systemwechsels zu begrenzen³⁵. Denn die Anhebung des jährlichen Rentensatzes trägt zu einem zügigeren Aufbau von Rentenansprüchen bei. Ein Beispiel mag dies verdeutlichen: So führt ein Rentensatz von beispielsweise 2% pro Versicherungsjahr dazu, dass innerhalb von nur 35 Versicherungsjahren annähernd die gleiche Ersatzrate erreicht wird wie bei einer 40-jährigen Versicherungsdauer mit einem Rentensatz in Höhe von 1,75%. Zum anderen führt die Erhöhung des Rentensatzes bei einer gleichbleibenden Versicherungsdauer jedoch auch zu einer Steigerung der Ersatzrate. Bei einem Rentensatz in Höhe von 2% jährlich wird nach 40 Versicherungsjahren eine Ersatzrate in Höhe von 80% oder nach zehn Jahren ein Ersatzrate in Höhe von 20% erzielt. Die Entwicklung im Bereich der Pensionsfonds geht demnach dahin, die Pensionsverpflichtungen durch die Etablierung von Durchschnittslohnregelungen und der Abkopplung der Franchise von den AOW-Leistungen generell zu reduzieren. Die Konsequenz für die Versicherten ist ein relatives Absinken des Rentenniveaus. Einen (partiellen) Ausgleich soll die Anhebung des Rentensatzes schaffen.

Nachdem nun die Situation und die Trends im niederländischen betrieblichen Zusatzrentensektor vorgestellt wurden, folgt in den anschließenden Abschnitten die Beschreibung und Analyse des Vorsorgesystems im niederländischen öffentlichen Dienst.

leisten, abnehmen wird. Demgegenüber steht die Zunahme der Lebenserwartung der Bevölkerung, was dazu führt, dass die Zusatzrententräger über einen längeren Zeitraum Rentenleistungen an die Versicherten entrichten müssen.

³⁵ Einen direkten Zusammenhang zwischen dem Wechsel des Zusatzrententyps und der Änderung des Rentensatzes lässt sich nur vermuten, da hierüber keine Angaben vorliegen.

4. Das Vorsorgesystem im öffentlichen Dienst

Noch im 19. Jahrhundert gab es europaweit zahlreiche Varianten zwischen rein staatlich finanzierten Pensionen und beitragsfinanzierten Pensionsfondssystemen. Weil die Fondsbildung jedoch fast überall in Europa scheiterte, stellen die Niederlande, neben der Schweiz, einen europäischen Sonderfall dar. Daher soll eine Schilderung der historischen Entwicklung der Alterssicherung im öffentlichen Dienst den Hintergrund für das Verständnis der Entstehung des gegenwärtigen Versorgungssystems bilden. Danach werden die institutionellen Regelungen des betrieblichen Zusatzrentensystems im öffentlichen Dienst und deren Verteilungswirkung (Qualität) im Vergleich zu Versorgungssystemen in anderen Wirtschaftsbranchen untersucht. Anschließend werden die sich aufgrund der demographischen und strukturellen Veränderungen im öffentlichen Dienst ergebenden Problematik für den Zusatzrententräger im öffentlichen Dienst analysiert. Darüber hinaus werden die Vorsorgeausgaben der öffentlichen Arbeitgeber im zeitlichen Verlauf und die geplanten Reformen im Bereich der Altersvorsorge des öffentlichen Personals beschrieben.

4.1 Die historische Entwicklung der Alterssicherung im öffentlichen Dienst³⁶

Die Geschichte der Alterssicherung im niederländischen öffentlichen Dienst reicht zurück bis ins 17. Jahrhundert. Anfänglich erfolgte die Gewährung von Pensionen und Hinterbliebenenleistungen von lokalen Beamten bzw. den Trägern eines lokalen öffentlichen Amtes lediglich auf einer freiwilligen und individuellen Grundlage. Waren die lokalen Beamten in den Niederlanden aufgrund ihres Alters oder einer Behinderung nicht mehr in der Lage ihren Dienstpflichten nachzukommen, so konnten sie vom Magistrat bzw. der Gemeinde eine finanzielle Unterstützung verlangen. Beim Tod eines Bediensteten bestand für die hinterbliebene Ehefrau die Möglichkeit, um eine Hinterbliebenenpension zu ersuchen. Die Finanzierung der Hinterbliebenenpension, sofern eine solche gewährt wurde, erfolgte durch Lohnabzüge der Person, die nach dem Tod des Beamten den Dienstposten besetzte. Später wurden Pensionen auf einer beständigeren Grundlage gewährt. So wurden Fonds geschaffen, deren Mitglieder durch wöchentliche Beitragszahlungen Anspruch auf eine spätere Altersrente erwerben konnten. Einen gesetzlich geregelten Anspruch auf Alters- und/oder Hinterbliebenenleistungen gab es im 17. und 18. Jahrhundert allerdings nicht.

Erste Bemühungen und Erfolge, die Pensionen für die Bediensteten auf eine systematische Basis zu stellen, erfolgte mit der französischen Machtübernahme im Jahr 1798. Die Verfassung von 1798 enthielt erste Bestimmungen, die den höheren Beamten unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. aufgrund von Krankheit oder Invalidität oder unzureichendem Privatvermögen) ein Pensionsrecht einräumte. Ein Pensionszuspruch konnte jedoch nur vom Parlament nach vorheriger Befürwortung der Regierung erteilt werden. Ein automatischer Pensionsanspruch existierte nicht. Die Finanzierung der Pensionen erfolgte ausschließlich aus Staatsmitteln und nicht durch Beitragszahlungen der Beamten. Die Beitragsfreiheit der Beamten führte schon zur damaligen Zeit zu einer enormen Belastung des Staatshaushaltes, woraufhin sich bereits ab dem Jahr 1801 zahlreiche Kommissionen, allen voran die

³⁶ Dieser Abschnitt stützt sich vor allem auf den Beitrag von van der Meer & Raadschelders (2000:113-126) in dem Sammelband von Bernd Wunder „Pensionssysteme im öffentlichen Dienst in Westeuropa (19./20.Jh.)“.

Van-Veen Kommission, mit dem Finanzierungsproblem der Altersversorgung der Beamten auseinandersetzen und die Schaffung eines Beamtenfonds (*ambts-prebende fonds*) vorschlugen. Die Beamten sollten auf freiwilliger Basis und ohne staatlichen Beitrag zwei Prozent ihres Gehaltes in den Fonds einzahlen. Eine Anspruchsberechtigung auf eine Pension konnte erreicht werden, wenn die Beamten mindestens 25 Jahre lang Beiträge in den Fonds einbezahlt hatten und glaubhaft machen konnten, dass sie den Dienst aufgrund eines Gebrechens nicht weiter ausführen konnten. Die von der Van-Veen Kommission erarbeiteten Regulierungen traten im Jahre 1802 in Kraft und bestanden bis zum Jahr 1814. Nach dem Ende der französischen Besatzung und dem Bruch mit den napoleonischen Regelungen lag die Gewährung von Pensionen ausschließlich in der Macht des Königs und hatte einen Belohnungscharakter³⁷. Ein automatischer Pensionsanspruch bestand in dieser Phase nicht. Die Finanzierung der Beamtenpensionen erfolgte ohne eigene Beiträge der Beamten, sondern vollständig aus Mitteln der Staatskasse. Allerdings wurden die Anspruchsvoraussetzungen verschärft. So konnte der volle Pensionsanspruch erst mit 60 Jahren und nach einer 40-jährigen Dienstzeit erreicht werden. Die Rentenleistung betrug zwei Drittel des letzten Gehaltes (inklusive Zusatzzahlungen) vor dem Altersrücktritt. In den folgenden Jahren wurden zusätzlich zu der oben erwähnten Regulierung für Zentralregierungsbeamte gesonderte Pensionsregelungen für andere Gruppen von öffentlichen Bediensteten, wie etwa für die Jagdaufseher (1814), die Professoren an Staatsuniversitäten (1815), die Steuerinspektoren (1817) oder die Beamten in den niederländischen Kolonien etabliert. Die Rentenfonds für diese Gruppen von öffentlichen Beschäftigten wurden jedoch nicht aus Staatsmitteln, sondern ausschließlich durch einen zwei- bis dreiprozentigen Gehaltsabzug der Beamten finanziert.

Im Jahr 1836 wurde die Beitragsfreiheit der Zentralregierungsbeamten aus finanziellen Gründen schließlich aufgehoben. Die neue Pensionsregulierung des Jahres 1836 sah vor, dass der Staat verpflichtet war, jedem unkündbaren bzw. lebenslang Beschäftigten der Zentralregierung (inklusive der Steuerinspektoren und Professoren an staatlichen Universitäten) eine Pension zu gewähren. Die Pensionszahlungen erfolgten aus dem im Jahre 1836 geschaffenen Allgemeinen Bürgerlichen Pensionsfonds (ABP). Die Pensionen wurden aus Beiträgen der Zentralregierung und der Beamten finanziert. Es zeigte sich jedoch schnell, dass auch der Beamtenpensionsfonds finanzielle Defizite aufwies, wodurch eine Sicherstellung der Pensionsansprüche nicht garantiert werden konnte. Denn es bestand keine gesicherte Basis, auf der sich die vergangenen und zukünftigen Verpflichtungen berechnen ließen. Eine Ursache dafür lag darin, dass der König immer noch die Macht besaß, außerplanmäßige Pensionszusagen zu erteilen, wodurch massive Probleme hinsichtlich der finanziellen Basis des ABP entstanden. Im Jahr 1846 folgte das Parlament dem Vorschlag der im Jahre 1844 gegründeten neuen Staatskommission, die Beamtenpensionen per Gesetz zu regeln und die Ermächtigung des Königs, außerplanmäßige Pensionen zu erteilen, aufzuheben. Die parlamentarischen Debatten über diese Maßnahmen machten deutlich, dass ein angemessenes Pensionsgesetz im Interesse des Staates sei, da man es als erforderlich ansah, den öffentlichen Dienst von einer gebrechlichen Belegschaft zu befreien und die noch beschäftigten Beamten nicht durch finanzielle Zukunftsängste zu belasten (van der

³⁷ Der König hatte die Macht, für besondere Dienste an der Krone außerplanmäßige Pensionen zu erteilen, die oberhalb der „normalen“ Pension lagen und auch nicht selten vergeben wurden (Van der Meer & Raadschelders 2000:118).

Meer & Raadschelders 2000:121). Daraufhin verlor der König seine uneingeschränkte Macht, Pensionen willkürlich zu gewähren. Der ABP wurde aufgelöst und ein neuer Beamtenpensionsfonds mit dem Namen „Pensioenfonds voor burgerlijke ambtenaar“ (PBA) geschaffen. Ein Rat des Pensionsfonds wurde etabliert, der die einheitliche Anwendung des Gesetzes voranbringen sollte. Ähnlich den Regelungen aus dem Jahr 1836 sollten die Pensionen durch einen permanenten und automatisch erfolgten zweiprozentigen Gehaltsabzug der Beamten finanziert werden³⁸. Beamte unterhalb einer gewissen Einkommensgrenze waren von den Beitragszahlungen befreit. Die Höhe der Pensionen wurde auf Grundlage einer 40-jährigen Dienstzeit berechnet, wobei lediglich die Zeit nach dem 18. Lebensjahr und die Zeit in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis berücksichtigt wurde. Der wichtigste Punkt des ersten Pensionsgesetzes für Beamte war jedoch, dass ein automatisches Recht auf Pensionierung nach vollendetem 65. Lebensjahr bestand und nicht mehr, wie vorher üblich, um Erlaubnis nach Altersrücktritt ersucht wurde. Der erste Schritt hin zu einem automatischen und gesetzlich geregelten Anspruch auf Pensionen erfolgte somit erst mit dem Inkrafttreten der Verfassung aus dem Jahre 1846. Diese enthielt erste Bestimmungen über die Rechtsstellung von Beamten. Eine wichtige Vorschrift dabei besagte, dass die Pensionen der (Reichs-) Beamten per Gesetz geregelt werden sollten (Artikel 68 und 72 des Grundgesetzes). Aus dieser Verfassungsregel wurde im 19. Jahrhundert zunächst ein Pensionsanspruch im Falle von Invalidität und Altersschwäche für Militärbeamte entnommen. Für zivile Beamte gab es anfänglich nur eine Regelung der Altersrente.

Nach 1846 wurden unter dem Einfluss des Parlaments zahlreiche weitere Pensionsfonds geschaffen und das Pensionsrecht auf andere Gruppen von öffentlich Beschäftigte ausgedehnt. Die Zahl der pensionsberechtigten Beamten stieg dadurch in den folgenden Jahren sprunghaft an. Es waren nun nicht mehr die Zentralregierungsbeamten allein, die ein Pensionsrecht besaßen, sondern auch die lokalen Beamten und Lehrer erhielten eigene Pensionsgesetze. Die zahlreichen und nebeneinander bestehenden Pensionsgesetze wurden jedoch von den Beamten und Politikern als unbefriedigend angesehen. Die Mängel dieses Alterssicherungssystems führten zu einer Revision des Pensionsgesetzes im Jahr 1890. Nach dem Inkrafttreten des neuen Pensionsgesetzes setzte sich der Trend hin zu einer Ausdehnung der Pensionsrechte auf andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst fort. So wurde im Jahr 1890 das Pensionsrecht auch auf befristete Amtsträger bei der Zentralregierung ausgedehnt. Im Jahr 1913 wurde vom Parlament ein Pensionsgesetz für die lokalen Beamten verabschiedet. Der letzte Schritt zu einem einheitlichen Pensionsgesetz für sämtliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst erfolgte schließlich im Jahr 1922. Durch das Inkrafttreten des Pensionsgesetzes (Pensioenwet) von 1922 verloren zunächst die alten Pensionsgesetze ihre Gültigkeit und wurden inhaltlich angeglichen (Pöhler 1999:182). Ferner wurden die zahlreich nebeneinander bestehenden Rentensysteme zu einem einzigen Pensionsfonds für den gesamten öffentlichen Dienst, dem Allgemeinen Bürgerlichen Pensionsfonds (Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, ABP), zusammengeschlossen. Somit bestand erstmals ein einheitliches Vorsorgesystem für sämtliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst, inklusive der im privaten und öffentlichen Bildungswesen tätigen Personen³⁹. Per Gesetz wurden neben einer Altersrente auch zwei Invaliditätsrenten geregelt: die übliche Invaliditätsrente und die höhere Invaliditätsren-

³⁸ Für Minister betrug der Beitrag fünf Prozent des Gehaltes (van der Meer & Raadschelders 2000:121).

³⁹ Lediglich die Beschäftigten mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag waren nicht durch das neue Pensionsgesetz von 1922 abgedeckt (van der Meer & Raadschelders 2000:124).

te für die während der Ausübung des Amtes entstandene Invalidität (de Leede & van Wijnbergen 1982:142). Daneben umfasste der ABP eine Witwen- und Waisenrente im Falle des Todes des Versicherten. Die Finanzierung des Pensionsfonds erfolgte, nicht mehr wie seit dem Jahre 1890 im Umlage-, sondern im Kapitaldeckungsverfahren durch Beiträge der öffentlichen Arbeitgeber und der Beschäftigten (Dekkers 2000:20). Die Höhe der Beiträge wurde bestimmt durch einen festgesetzten Prozentsatz von der Pensionsgrundlage⁴⁰ der jeweils tätigen öffentlichen Bediensteten. Die Beiträge für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung beliefen sich damals auf 3% bzw. 5,5% des Gehaltes. Das Durchschnittsgehalt der letzten drei Dienstjahre wurde als Grundlage zur Berechnung der Pension herangezogen. Die Pension sollte nicht weniger als 30% und nicht mehr als 70% der letzten Durchschnittsgehälter betragen. Das Pensionsalter wurde auf 65 Jahre festgesetzt, wobei für bestimmte Dienstposten (z.B. Postboten) auch ein vorzeitiger Altersruhestand mit 55 Jahren möglich war. Die Einführung der Volksversicherungen im Jahre 1957 (Alter), 1959 (Witwen und Waisen) und 1976 (Invalidität) sowie die Beseitigung des Unterschieds zwischen den Risiken der Krankheit und des Unfalls machte die Anpassung der Pensionsgesetze erforderlich (de Leede & Wijnbergen 1982:150). So führte die Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung dazu, dass auch die erworbenen Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit denen des ABP koordiniert werden mussten. Dafür zog der ABP maximal 80% (pro Dienstjahr zwei Prozent der AOW-Rente) dieses Betrages von den nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Pensionsgesetz (Algemeen Burgerlijk Pensioenwet, ABPW) geschuldeten Leistungen ab und zahlte lediglich den Restbetrag aus. Zur Rechtfertigung dieser Kürzungen übernahm die Behörde die Verpflichtung, die Prämie für die gesetzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung der öffentlichen Beschäftigten zu entrichten, ohne diese von den Gehältern der Beamten wieder einzubehalten (de Leede & van Wijnbergen 1982:144). Praktisch waren die Beamten somit von der Finanzierung ihrer gesetzlichen Rentenansprüche aus der ersten Säule befreit. Diese Regelung bestand bis zum Jahr 1986. Seitdem sind die ABP-Mitglieder selbst AOW-beitragspflichtig (Pöhler 1999:184, Fußnote 275). Im Jahr 1966 wurde die Pensionsgesetzgebung für Beamte mit der Verabschiedung des Allgemeinen Bürgerlichen Pensionsgesetzes (Algemeen Burgerlijke Pensioenwet, ABPW) vollständig revidiert⁴¹, womit die Grundlage für die Gestalt der Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst bis zu den 1990er Jahren gelegt wurde. Die Teilnahme am ABP wurde von einem bestimmten Mindestlohn sowie einem Mindestalter von 25 Jahren abhängig gemacht. Neben dem ABPW existierten noch weitere Sondersysteme für bestimmte Gruppen von öffentlichen Beschäftigten (Streitkräfte, Bahn, Bergbau), die sich in den Leistungsbestimmungen jedoch eng am ABP orientierten (Pöhler 1999:181).

Der grundlegende Wandel im Bereich der Altersversorgung im öffentlichen Dienst erfolgte im Jahre 1996. Im Zuge des Normalisierungsprozesses wurde am 1. Januar 1996 zunächst das ABPW außer Kraft gesetzt und durch das Pensionsreglement der Stiftung ABP (Stichting Pensioenfonds ABP) ersetzt. Parallel dazu wurde der ABP von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts in eine private Stif-

⁴⁰ Die Pensionsgrundlage bzw. die Rentenbemessungsgrundlage wird nach der Ernennung des Bediensteten festgesetzt, und bei jeder Änderung der Bezüge wird die Pensionsgrundlage neu festgesetzt (Tekülve 1964:29).

⁴¹ So wurde beispielsweise aufgrund des Inkrafttretens des Arbeitsunfähigkeitsgesetzes (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, WAO), das den Unterschied der Leistungen für die Risiken der Krankheit und des Unfalls ausglich, der Unterschied zwischen der üblichen und der höheren Invaliditätsrente beseitigt (de Leede & Wijnbergen 1982:142).

tung umgewandelt, mit der Konsequenz der Begrenzung des staatlichen Einflusses bei der Gestaltung der Altersvorsorge für das öffentliche Personal. Denn durch diesen Schritt stellt der Staat den ABP unter die Aufsicht eines halbparitätischen Verwaltungsrates (Staat und Gewerkschaften) und der gesetzlichen Versicherungskammer und beschränkt sich dabei nur noch auf die Rolle des Arbeitgebers entsprechend den Vorschriften des Renten- und Sparfondsgesetzes (Pensions- en Sparfondsenwet, PSW). Für die Zusatzrenten der öffentlichen Beschäftigten gelten demnach genau die gleichen Bestimmungen wie für die Zusatzrentenprogramme für die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Das heißt, die Ausgestaltung der Leistungsregelungen, die Feststellung der Beträge und die Anlagepolitik ist nun nicht mehr per Gesetz zu regeln, sondern durch Satzungsänderungen oder Beschlüsse des Verwaltungsrates im Rahmen der Bestimmungen des PSW. Die Problematik, die sich aus der Doppelrolle des Staates als Arbeitgeber und Gesetzgeber ergab, konnte so gelöst werden. Denn beispielsweise kam es in der Vergangenheit immer wieder dazu, dass die von der Regierung festgesetzten Beiträge häufig zu niedrig angesetzt waren, um die zukünftigen Verbindlichkeiten zu decken⁴². Durch die Privatisierung garantiert nun nicht mehr der Staat für die Renten der öffentlichen Beschäftigten, sondern allein der ABP und damit seine Mitglieder. Das Leistungsangebot und dessen Finanzierung werden nun ausschließlich durch die finanzielle Situation des ABP definiert. Aufgrund der Privatisierung besitzt der ABP aber auch eine größere Flexibilität hinsichtlich der Anlagepolitik und der Erstellung zweckmäßiger Pensionspläne für einzelne Gruppen von Versicherten beim ABP (Pöhler 1999:182). So ist es nun für den ABP möglich, außerhalb der Niederlande Kapital anzulegen und den Versicherten gemäß ihrem Erwerbsverlauf adäquate Pensionspläne anzubieten (Lutjens 1999:32f.). Zudem besteht seit dem Jahr 2001 die Möglichkeit, dass jeder einzelne Bereich im öffentlichen Dienst den Beschäftigten sektorspezifische Pensionspläne anbietet oder einen eigenen Pensionsfonds gründet bzw. sich einem anderen anschließt (Lutjens 1999:35)⁴³.

Aufgrund des Monopols im Bereich der sozialen Sicherung im öffentlichen Dienst und seiner langen Tradition entwickelte sich der ABP mit großen Abstand zum kapital- und mitgliederstärksten Pensionsfonds in Europa und zum zweitgrößten Pensionsfonds der Welt (de Jong & Turner: 2001:51). Am Ende des Jahres 2001 verwaltete der ABP ein Vermögen von über 147 Milliarden Euro (ABP 2002:6) und umfasste insgesamt über 2,3 Millionen Teilnehmer. Fast ein Viertel davon bezieht Pensionen. Über eine Million Teilnehmer (1.018.000) bzw. 43% sind im aktiven Dienst⁴⁴. Damit stellt der ABP rund ein Fünftel aller aktiven Arbeitnehmer mit Zusatzversicherungen⁴⁵.

Gemäß diesen Ausführungen dauerte es bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts, bis sich die Altersversorgung im öffentlichen Dienst von einem willkürlichen Belohnungssystem für einzelne Gruppen von öffentlichen Beschäftigten hin zu einem automatischen und gesetzlich geregelten Pensionssystem für sämtliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst entwickelte. Die Vielfalt von verschiedenen Pensionsplänen im öffentlichen Dienst wurde aufgehoben und unter einen einzigen Träger gestellt. Die Altersvorsorge des öffentlichen Personals entwickelte sich in dieser Phase hin zu einem privilegierenden Sys-

⁴² Seit der Privatisierung erfolgt die jährliche Beitragsfestsetzung nicht mehr per Gesetz durch das Ministerium für soziale Angelegenheiten, sondern in Abhängigkeit von den finanziellen Gegebenheiten des ABP.

⁴³ Der Pensionsfonds für das Verteidigungspersonal wurde im Jahr 2001 dem ABP angegliedert.

⁴⁴ Davon sind rund 28% der Teilnehmer so genannte Schläfer, 2,5% Vorruehändler und 1,6% Wartegeldbezieher (ABP 2002:14). Diese Gruppen von Versicherten werden zu den aktiven Teilnehmern gezählt, da sie trotz beruflicher Inaktivität immer noch Pensionsansprüche durch Beitragszahlungen aufbauen.

⁴⁵ Die meisten aktiven Mitglieder entstammen dem Bildungssektor, den Gemeinden und der Zentralregierung.

tem, bei dem die Leistungsgestaltung in vielen Bereichen günstiger war als in den Systemen des privaten Sektors (Pöhler 1999: 188). Am Ende des 20. Jahrhunderts zeigten sich gegenläufige Tendenzen. So wurde im Jahre 1996 ein Verantwortungsrückzug des Staates aus dem Bereich der Vorsorge des öffentlichen Personals eingeleitet und die Einheitlichkeit der Altersversorgung im öffentlichen Dienst zu Gunsten von sektoralen Pensionssystemen aufgegeben. Dementsprechend zeigt die Entwicklung im Bereich der sozialen Sicherung im öffentlichen Dienst eine Beschränkung der im Laufe der Jahrhunderte erworbenen sozialen Rechte der öffentlichen Beschäftigten.

4.2 Die institutionellen Regelungen der Alters- und Hinterbliebenenvorsorge beim ABP und dessen Entwicklungstendenzen

Entsprechend der Satzung vom 18. Januar 1996 ist der ABP im Prinzip ein Zusatzrentensystem, das auf der Endlohnregelung basiert. Bei der Rentenberechnung wird allerdings nicht das reine Endgehalt, sondern das durchschnittliche Bruttogehalt der letzten zwei Dienstjahre vor der Pensionierung zugrunde

gelegt. Extreme Lohnsteigerungen⁴⁶ werden bei der späteren Rentenberechnung nur teilweise berücksichtigt. Somit zählt der ABP zum Typ der abgeschwächten Endlohnregelung. Seit 1996 schreibt das System kein Mindestalter, kein Mindestgehalt und keine Wartezeit vor. Die Teilnahme des öffentlichen Personals an der betrieblichen Zusatzversorgung unterliegt keinerlei Beschränkungen. Das Leistungsangebot des ABP umfasst Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätspensionen. Darüber hinaus bietet der ABP die Möglichkeit zum flexiblen Altersrücktritt. Mit Ausnahme der flexiblen Altersrente werden sämtliche Leistungen des ABP zusätzlich zu den gesetzlichen Renten entrichtet. Das reglementarische Ruhestandsalter wird mit dem vollendeten 65. Lebensjahr erreicht. Das Höchstalter, bis zu dem Pensionsansprüche aufgebaut werden können, ist das 70. Lebensjahr. Der Rentensatz beträgt pro Versicherungsjahr 1,75%. Bei einer 40-jährigen Versicherungsdauer ergibt sich somit eine Ersatzrate von 70% des durchschnittlichen Bruttogehaltes der letzten zwei Dienstjahre (einschließlich Urlaubsgeld, jedoch ohne Überstundenzuschläge o.ä. Lohnbestandteile) vor der Pensionierung⁴⁷. Da das ABP-Reglement keine maximale Versicherungsdauer festlegt, ist es möglich, eine Ersatzrate von mehr als 70% zu erreichen⁴⁸. Maximal kann sich die Altersrente auf 100% der Rentenbemessungsgrundlage belaufen. Teilzeitkräfte sind ebenfalls ohne Beschränkungen versichert. Beim Rentenaufbau wird dies durch einen Teilzeitfaktor berücksichtigt, wobei der Rentenaufbau um den jeweiligen Teilzeitgrad (z.B. Teilzeitgrad 80% = 0,8 x 1,75%) reduziert wird (Artikel 1.2)⁴⁹. Jahreseinkommen unter 23.114,60 Euro (im Jahre 2003) erhalten einen Zuschuss auf die Altersrente. Pro Versicherungsjahr werden der Altersrente monatlich 33,50 Euro hinzugefügt (ABP Pensioenreglement, Artikel 6.4). Im Vergleich zu den Zusatzsystemen für die privatwirtschaftlichen Arbeitnehmer ist die Anrechenbar-

⁴⁶ Gehaltserhöhungen von mehr als 10% werden bei der Berechnung der Altersversorgung nicht berücksichtigt, da dadurch die Verpflichtungen des ABP zu stark ansteigen würden. Zudem hat die niederländische Regierung Gehaltserhöhungen ab dem Alter von 57 Jahren auf zwei Prozent beschränkt (Moes 2002). Strategische Lohnveränderungen kurz vor Eintritt in die Rente werden somit erschwert.

⁴⁷ Für Versicherte, die von einer Vollzeitstelle auf eine Teilzeitstelle wechseln, bildet der Bruttojahreslohn vor Eintritt in eine Teilzeitbeschäftigung die Rentenbemessungsgrundlage (ABP: www.abp.nl; Stichwort: Pensioen opbouwen).

⁴⁸ Bei einer 50-jährigen Versicherungsdauer entspräche die Ersatzrate 87,5% der Rentenbemessungsgrundlage.

⁴⁹ Auch die Franchise wird um den jeweiligen Teilzeitgrad vermindert.

keit inaktiver Dienstjahre beim ABP großzügig geregelt (Pöhler 1999:185). Für jedes Jahr, in dem der Versicherte Wartegeld, Vorruhestandsleistungen nach den VUT-Regelungen (Regeling inzake vergroegde uittreding, VUT) oder Arbeitslosengeld nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Werkloosheidswet, WW) bezogen hat, wird der Rentensatz um die Hälfte vermindert (0,5 x 1,75%), ebenso der Beitragssatz⁵⁰ (Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2003d:72).

Die Berücksichtigung der AOW-Rente erfolgte beim ABP bis zum Jahre 1986 unter der pauschalen Einbaumethode. Die ABP-Rente wurde am Ende der Aufbauperiode pauschal pro Dienstjahr um 2% der tatsächlichen AOW-Rente für ein Ehepaar gekürzt. Bei einer Versicherungsdauer von 40 Jahren wurden so maximal 80% der AOW-Rente eingebaut (Pöhler 1999:184). Anders gesagt, zusätzlich zur ABP-Rente erhielten die Versicherten 20% der AOW-Rente. Die individuelle Lebenssituation der Versicherten fand allerdings keine Berücksichtigung, was dazu führte, dass für bestimmte Gruppen von Versicherten (z.B. Alleinstehende) die Rentenbemessungsgrundlage zu hoch bzw. zu niedrig angesetzt war. Bis zum Jahre 1995 erfolgte die Differenzierung der Franchise nach Maßgabe der individuellen Lebensumstände der Versicherten. Es wurden der Zivilstand (Familienstand) und der Haushaltszusammenhang des Versicherten berücksichtigt (Blomsma & Jansweijer 1997:241). Für allein stehende und allein lebende Person wurde die Franchise entsprechend niedriger festgesetzt als für Ehe- oder Lebenspartner. Seit 1995 wird für die Bestimmung der Rentenbemessungsgrundlage eine jährlich neu zu fixierende Franchise herangezogen. Im Jahr 2003 belief sich dieser beim ABP auf 15.250 Euro (ABP 2003a; 2003b)⁵¹. Die individuelle Lebenssituation findet keine Berücksichtigung. Demnach stellt sich die Pensionsberechnung beim ABP anhand eines Beispiels wie folgt dar:

Bei einer 40-jährigen Versicherungsdauer und einem Rentensatz von 1,75% pro Versicherungsjahr ergibt sich eine Ersatzrate von 70%. Bei einem Jahresbruttolohn von 37.500 Euro und einer Franchise in Höhe von 15.250 Euro bezieht eine allein stehende Person insgesamt ein jährliches Rentenergebnis von 26.984 Euro ($40 \cdot 1,75\% \cdot (37.500 - 15.250) = 15.575$ Euro vom ABP plus 11.409 Euro AOW-Rente für Alleinstehende inklusive Urlaubsgeld = 26.984 Euro) (ABP 2003b:3). Nach dieser Beispielsrechnung beträgt die ABP-Rente zusammen mit den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (AOW) rund 71,9% des Jahresbruttolohnes des Teilnehmers. Das Versorgungsziel von 70% des rentenrelevanten Gehaltes ist somit mehr als erfüllt.

Die Finanzierung des ABP erfolgt durch Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Arbeitgeber trägt dabei drei Viertel und der Arbeitnehmer ein Viertel des Beitragssatzes. Bis 1995 erfolgte die Festlegung des Beitragssatzes per Gesetz durch das Ministerium für soziale Angelegenheiten (Dekkers 2000:21). Die Beitragsfestsetzung war nicht oder nur zum Teil durch aktuelle Informationen über die erwarteten zukünftigen Pensionsverpflichtungen des ABP determiniert. Durch die Privatisierung des ABP änderte sich der Mechanismus der Beitragssatzfestlegung grundlegend, denn seit 1996 erfolgt diese in Abhängigkeit von der versicherungstechnischen/-mathematischen Lage und dem Kapital des Pensionsfonds. Bei der Beitragsfestsetzung fließen nun Prognosen, zum Beispiel über die Lohnentwicklung, Altersentwicklung und Lebenserwartung innerhalb des Teilnehmerbestandes und Ertragsentwicklungen des Pensionsfonds, mit ein (dynamisches Beitragssystem), wodurch sich Variatio-

⁵⁰ Die VUT-Regelung beim ABP wurde 1997 durch flexible Altersrenten ersetzt. Bei Bezug einer flexiblen Altersrente werden keine weiteren Pensionsansprüche aufgebaut.

⁵¹ Diese Franchise ist um rund 3.800 Euro höher als die AOW-Rente für Alleinstehende (inklusive Urlaubsgeld).

nen beim Beitragssatz ergeben (Dekkers 2000:85f.). Der Beitragssatz (Alters- und Hinterbliebenenpension) für das Jahr 2003 beläuft sich insgesamt auf 15,2% der Beitragsbemessungsgrundlage⁵². Die Beitragsbemessungsgrenze beim ABP entspricht im Grunde der Rentenbemessungsgrundlage, also dem Teil des Einkommens, über den Rentenansprüche aufgebaut werden. Die Höhe der Beitragszahlung beim ABP berechnet sich wie folgt: Beitrag = 3,8% * Beschäftigungsgrad * (Jahresgehalt – Franchise).

Die Rentenleistungen sind beim ABP lohnindexiert, das heißt, die Renten werden jährlich an die Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst und im Bildungssektor gekoppelt, sofern dies die finanzielle Situation erlaubt (Blomsma & Jansweijer 1997:242).

Der aufgebaute Rentenanspruch bis zum Erreichen der Altersgrenze wird beim ABP demnach maßgeblich vom Gehalt der letzten zwei Jahre vor der Pensionierung, der Anzahl der Dienstjahre, dem Rentensatz und der Franchise bestimmt. Jedes Versicherungsjahr erhöht den Anspruch um 1,75% der Rentenbemessungsgrundlage. Bei einer Versicherungsdauer von 40 Jahren und einem jährlichen Rentensatz von 1,75% ergibt sich so eine Ersatzrate von 70% des durchschnittlichen Bruttolohnes der letzten zwei Dienstjahre. Die Vor- und Nachteile, die sich aufgrund dieses Systems der Leistungsberechnung ergeben, sind von den individuellen Lebenserwerbsverlaufsmustern bzw. Lebenseinkommensverläufen der Versicherten abhängig⁵³. Angaben des Innenministeriums über die Besoldungsstruktur im öffentlichen Dienst zeigen, dass die öffentlichen Beschäftigten in der Regel am Ende ihres Berufslebens das höchste Gehalt beziehen (Ministerie van Binnenlandse Zaken, Kernegevens Overheidspersoneel 2001), wodurch eine Endlohnregelung für die meisten Beschäftigten vorteilhaft ist.

Der ABP bietet seinen Mitgliedern die Möglichkeit, eine Ergänzung zur normalen Altersrente (ABP Extra Pension) aufzubauen. Die Mitglieder entscheiden dabei selbst, ob und bis zu welcher Höhe sie die normale Rente innerhalb der steuerlichen Grenzen erhöhen⁵⁴. Dabei handelt es sich um ein beitragsbezogenes Rentenprodukt, das aber bis zum Zeitpunkt des Ruhestands an die normale, leistungsbezogene Rente angehängt wird. Beim Eintritt in den Ruhestand wandelt der ABP die für die ABP Extra Pension geleisteten Beiträge wahlweise in eine normale oder flexible Altersrente um. Im Falle des Todes des Versicherten wird die Extra Pension in Hinterbliebenenrente umgewandelt. Der Arbeitnehmer bestimmt selbst die Höhe des Beitrags. Wie in allen beitragsorientierten Rentensystemen ist der Beitragssatz umso höher, je eher der Versicherte in Rente geht. Zudem erhöht sich der Beitragssatz gleichzeitig mit dem Alter des Teilnehmers. Der Beitragssatz variiert demnach in Abhängigkeit vom Alter und dem Zeitpunkt des Renteneintritts des Versicherten und reicht von 8,1% bis 41,6%. Der ABP garantiert mindestens 100% der eingezahlten Beiträge.

Hinterbliebenenrenten werden im Tod eines Versicherten vor dem 65. Lebensjahr sowohl an Ehe- als auch an Lebenspartner, sofern diese noch nicht das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, und deren Kinder ausbezahlt. Die Hinterbliebenenrenten leiten sich direkt aus den Altersrenten ab. Hinter-

⁵² Da der Beitragssatz zu niedrig angesetzt ist um die Ausgaben des ABP zu decken, wurde zum der Beitragssatz zum Jahre 2004 auf 19% angehoben (ABP: Internet – Vraag & antwoord: „Waarom moet de premie omhoog?“).

⁵³ So begünstigt das auf dem Endlohn basierende System die Personen, die am Ende ihres Erwerbslebens ein hohes Gehaltsniveau erreichen, gegenüber den Personen, die dieses Niveau schon früher realisieren.

⁵⁴ Das von der Steuergesetzgebung vorgesehene Maximum beträgt 2% des Gehalts pro Jahr.

bliebene Ehe- oder Lebenspartner erhalten 5/7 und Waisen (eigene Kinder, Pflege- oder Stiefkinder) 1/7⁵⁵ der Altersrente, die der/die Verstorbene bei Eintritt in den Ruhestand erreicht hätte (AOW- und ABP-Renten). Geschiedene Ehepartner erhalten 5/7 der erworbenen Ansprüche des Verstorbenen bis zum Scheidungsdatum. Die Bezugsdauer der Hinterbliebenenpension für Ehe- oder Lebenspartner ist lebenslang, für Waisen bis zum 21. Lebensjahr. Die Berechnung der Hinterbliebenenrente erfolgt analog zur Berechnung der Altersrente (Hinterbliebenenrente = 5/7 bzw. 1/7 * (1,75% * (Bruttogehalt – Franchise)). Seit dem 1. Juli 1999 ist es möglich, die Ansprüche aus der Hinterbliebenenvorsorge auf die Alterspension zu transferieren (ABP 2003b:19). Seit dem Jahr 2004 werden bei Tod einer versicherten Person nach dem 65. Lebensjahr nur noch 5/14 der Ansprüche an die Hinterbliebenen ausbezahlt.

4.3 Die Qualität der Alters- und Hinterbliebenenvorsorge

Gemäß den vorherigen und im Vergleich zu den obigen Ausführungen im Abschnitt 5.2.3 über die institutionellen Regelungen im Bereich der betrieblichen Zusatzrenten scheint der Pensionsplan für die öffentlichen Beschäftigten nicht zu der schlechtesten und nicht zu der besten Variante der Altersvorsorge zu gehören. So gilt für das öffentliche Personal, ebenso wie für mehr als die Hälfte aller aktiven Teilnehmer an Zusatzrentensystemen, eine abgeschwächte Endlohnregelung und eine feste indexierte Franchise. Auch hinsichtlich des Rentensatzes ist das öffentliche Personal nicht besser oder schlechter gestellt als die Mehrheit aller aktiven Versicherten. Demgegenüber stehen spezifische Vorteile. So ist etwa die Anrechenbarkeit inaktiver Dienstzeiten beim ABP großzügiger geregelt als bei den meisten anderen Pensionsplänen. Noch bis zu den 1990er Jahren galt, dass inaktive Dienstjahre durch Arbeitslosigkeit oder Frühverrentung vollständig als Versicherungsjahre angerechnet wurden (Pieters 1991:363). Seit 1997 besteht diese Regelung nur noch für ältere Jahrgänge. Ein weiteres Vorteil des Vorsorgesystems im öffentlichen Dienst liegt in der beschränkungsfreien Teilnahme am ABP. Es bedarf keiner Wartezeiten, keines Mindestalter oder eines Mindesteinkommens, so dass der Aufbau von Rentenansprüchen unbeschränkt möglich ist. Diese Regelungen zielen demnach darauf ab, den ABP-Teilnehmern das Erreichen der maximalen Altersrente zu erleichtern.

Die hier aufgeführten Merkmale der institutionellen Regelungen allein lassen jedoch lediglich eine grobe Beurteilung der Qualität der Altersversorgung im öffentlichen Dienst zu. Denn ohne die genaue Kenntnis und den Vergleich des Inhalts der zahlreichen Versorgungssysteme (z.B. über die Höhe der Franchise bzw. dem Koordinationsbetrag mit den Leistungen aus der ersten Säule) und der Teilnehmer (z.B. Gehaltsstrukturen bzw. Lebenseinkommen) sind Qualitätsaussagen über die Altersversorgung im niederländischen öffentlichen Dienst nicht möglich, weil mit der Ermittlung sämtlicher, während eines Arbeitslebens aufgebauten realen Rentenansprüchen bei den einzelnen Vorsorgesystemen ein zu hoher Aufwand verbunden wäre. Daher muss ein anderes Konzept gefunden werden, um die Qualität eines Vorsorgesystems zu messen. Dies geschieht mittels der Berechnung des theoretisch möglichen maximalen Rentenergebnisses der Teilnehmer an einem betrieblichen Zusatzrentensystem bei vollständiger bzw. maximaler Versicherungsdauer. Vom „Sociaal-Economischen Raad“

⁵⁵ Sind beide Elternteile verstorben, erhält die/der Waise 2/7 der Altersrente.

wurde eine repräsentative Untersuchung über die Erstellung einer Bestandsaufnahme bezüglich der Qualität bzw. des Inhaltes von Zusatzversorgungssystemen für Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Sektor in Auftrag gegeben, die Aussagen über die Qualität von Versorgungssystemen möglich macht. Die Grundlage dieser im Jahre 1999 durchgeführten Untersuchung bildete eine Umfrage bei den niederländischen Arbeitgebern über die bei ihnen tätigen Arbeitnehmer. Die gesammelten Daten wurden an Informationen über die Versorgungssysteme und den jeweiligen Verdienst gekoppelt und gewichtet, so dass sie repräsentativ für alle Teilnehmer an einem betrieblichen Versorgungssystem im Jahre 1999 waren (SER 2000a:9f.). Die von der Rentenkarte aufgeführte Bestandsaufnahme soll es möglich machen, die Qualität verschiedener Arten von Versorgungssystemen zu ermitteln und vergleichen zu können. Die Qualität eines Versorgungssystems ist als Höhe der Altersrente bei der Höchstzahl von Versicherungsjahren definiert (SER 2000a:16). Die Altersrente ist das Ruhegehalt eines Arbeitnehmers nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausgedrückt als Prozentsatz des Arbeitseinkommens vor der Pensionierung⁵⁶. Das Ruhegehalt besteht aus den AOW-Leistungen und Zusatzleistungen aufgrund der Zusatzversorgung, an der sich die Arbeitnehmer am 28. Februar 1999 beteiligten. Einkommen aus anderen Quellen (Gewinn, Vermögen) wurde nicht berücksichtigt. Die in der Rentenkarte beschriebenen Rentenergebnisse sind ausdrücklich keine Prognosen über die tatsächliche Höhe der Leistungen, welche die Teilnehmer nach Renteneintritt erhalten, denn die tatsächlich erzielten Leistungen werden unter dem Einfluss individueller Arbeits- und Laufbahnmuster niedriger sein als die präsentierten Rentenergebnisse der Rentenkarte. Viele Teilnehmer werden z.B. aufgrund von Laufbahnbrüchen, Arbeitgeberwechsel oder Teilzeitbeschäftigung die maximale Teilnahmezeit an einem Versorgungssystem nicht erreichen. Die Ermittlung von fiktiven Rentenergebnissen soll vielmehr dazu dienen, die unterschiedlichen Versorgungssysteme miteinander vergleichen zu können. Zusammenfassungen der berechneten Rentenergebnisse präsentieren die Tabellen 3 a, b und c. Hier sind die Brutto-Rentenergebnisse in jeweils drei Situationen: Tabelle 3a: 1 X AOW für Verheiratete (individualisiert /zum 1. Januar 1999= 14.743 Gulden); Tabelle 3b: 1 X AOW für Unverheiratete (zum 1. Januar 1999 = 21.331 Gulden) und Tabelle 3c: 2 X AOW für Verheiratete (zum 1. Januar 1999 = 29.487 Gulden) und nach Wirtschaftsbereichen dargestellt. Es ist zu beachten, dass die Rentenergebnisse auf der Grundlage der AOW-Leistungen vom 1. Januar 1999 einer maximalen Versicherungsdauer und einer nach den Daten (im Jahre 1999) gängigen Gehaltsentwicklung berechnet wurden. Die im Laufe der Zeit aufgetretenen Veränderungen und Anpassungen der AOW-Leistungen und Reglements der Pensionsfonds wurden nicht berücksichtigt. Ferner ist zu beachten, dass in dieser Untersuchung der Bereich des öffentlichen Dienstes über die rein staatlichen Behörden (ABP-Teilnehmer) hinausgeht und den gesamten Non-Profit-Bereich in den Niederlanden umschließt⁵⁷. Gemäß Tabelle 3a erreichen rund drei Viertel (74%) der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und Non-Profit-Bereich ein Brutto-Rentenergebnis zwischen 60% und 70% des Arbeitseinkommens kurz vor der Pensionierung (inklusive der einfachen AOW-Rente für Verheiratete).

⁵⁶ Das bedeutet, dass z.B. der Leistungsanspruch bei nicht auf dem Endlohn basierenden Systemen umgerechnet werden muss. Erst dadurch wird ein Systemvergleich möglich.

⁵⁷ Rund 32% der in dieser Umfrage eingeschlossenen Teilnehmer entstammen den Bereichen öffentlicher Dienst und Non-Profit. Die Mehrheit (87%) verfügt über eine abgeschwächte Endlohnregelung, 8% über eine reine Endlohnregelung und 5% über eine Durchschnittslohnregelung (SER 2000a:15).

Tabelle 3a: Die Ergebnisse der Altersrente bei 1 X AOW-Rente für Verheiratete als Prozentsatz der Teilnehmer nach Sektoren im Jahre 1999

Brutto-Rentenergebnis	Ergebnisse inkl. 1 X AOW für Verheiratete			
	Industrie, Landwirtschaft, Rohstoffgewinnung & Bauindustrie	Dienstleistungen	Öffentlicher Dienst & Non-Profit-Bereich	Total
< 50%	13	5	1	6
50% - 60%	56	40	18	36
60% - 70%	31	43	74	52
70% - 80%	--	13	7	7
> 80%	--	--	--	--
Total (%) ⁵⁸	100	100	100	100
Total (N)	4.688	2.103	2.920	9.711

Quelle: SER 2000b:75

Von den Beschäftigten des Dienstleistungssektors sowie der Industrie, Landwirtschaft, etc. betrifft dies lediglich 43% bzw. 31%. Dagegen lag im Dienstleistungsbereich (13%) der Anteil von Personen mit einem Brutto-Rentenergebnis zwischen 70% und 80% fast doppelt so hoch wie im öffentlichen Dienst und im Non-Profit-Bereich (7%). Die Bereiche Industrie, Landwirtschaft, Rohstoffgewinnung und Bauindustrie haben niedrigere relative Brutto-Rentenergebnisse als der Durchschnitt. Die Ergebnisse der Altersrente inklusive der AOW-Leistung für Alleinstehende zeigen ein ähnliches Muster:

Tabelle 3b: Die Ergebnisse der Altersrente bei 1 X AOW-Rente für Alleinstehende als Prozentsatz der Teilnehmer nach Sektoren im Jahre 1999

Brutto-Rentenergebnis	Ergebnisse inkl. AOW für Alleinstehende			
	Industrie, Landwirtschaft, Rohstoffgewinnung & Bauindustrie	Dienstleistungen	Öffentlicher Dienst & Non-Profit-Bereich	Total
< 50%	--	--	--	--
50% - 60%	5	2	1	2
60% - 70%	59	32	5	29
70% - 80%	26	51	76	54
80% - 90%	10	16	19	15
90% - 100%	--	1	--	*59
> 100%	--	--	--	--
Total (%) ⁶⁰	100	100	100	100
Total (N)	4.688	2.103	2.920	9.711

Quelle: SER 200b:75

So erreichen nach Tabelle 3b die Teilnehmer in den Wirtschaftszweigen Finanzdienstleistungen, öffentlicher Dienst und Non-Profit-Bereich höhere Brutto-Rentenergebnisse als der Durchschnitt. Rund 76% der Teilnehmer im öffentlichen Dienst und im Non-Profit-Bereich erzielen ein Brutto-Rentenergebnis zwischen 70% und 80% des Arbeitseinkommens kurz vor der Pensionierung (inklusive der AOW-Rente für Alleinstehende). Im Dienstleistungssektor betrifft dies rund die Hälfte der Teil-

⁵⁸ Aufgrund von Rundungen ergeben sich nicht immer exakt 100%.

⁵⁹ Prozentsatz ist zu klein.

⁶⁰ Aufgrund von Rundungen ergeben sich nicht immer exakt 100%.

nehmer (51%) und in den Bereichen Industrie, Landwirtschaft, etc. lediglich 26%. Das höchste Brutto-Rentenergebnis (90% bis 100%) wird im Dienstleistungsbereich erzielt. Die Brutto-Rentenergebnisse bei doppelten AOW-Leistungen für Verheiratete als Prozentsatz der Teilnehmer nach Sektoren zeigt die Tabelle 3c:

Gemäss der Tabelle 3c zeigt sich auch bei der Berechnung der Altersrente inklusive der doppelten AOW-Leistungen für Verheiratete, dass die Teilnehmer in den Bereichen Finanzdienstleistungen, öffentlicher Dienst und Non-Profit-Bereich ein höheres Brutto-Rentenergebnis als der Durchschnitt erzielen. So ist der Anteil der Teilnehmer, die ein Brutto-Rentenergebnis von weniger als 80% erreichen, im öffentlichen Dienst und Non-Profit-Bereich am geringsten und in den höheren Brutto-Rentenergebnisklassen (von 90% bis über 100%) am größten. Der Prozentsatz der Teilnehmer mit einem Brutto-Rentenergebnis von über 100% liegt im öffentlichen Dienst (14%) mehr als doppelt so hoch wie im Dienstleistungssektor (6%) bzw. 3,5 Mal höher als in den Bereichen Industrie, Landwirtschaft, etc. (4%). Unabhängig vom Wirtschaftssektor erzielen die meisten Teilnehmer ein Brutto-Rentenergebnis zwischen 80% und 90% des Arbeitseinkommens kurz vor der Pensionierung.

Tabelle 3c: Die Ergebnisse der Altersrente bei 2 X AOW-Rente für Verheiratete als Prozentsatz der Teilnehmer nach Sektoren im Jahre 1999

Brutto-Rentenergebnis	Ergebnisse für 2 X AOW für Verheiratete			
	Industrie, Landwirtschaft, Rohstoffgewinnung & Bauindustrie	Dienstleistungen	Öffentlicher Dienst & Non-Profit-Bereich	Total
< 50%	--	--	--	--
50% - 60%	--	*	--	*
60% - 70%	1	4	--	2
70% - 80%	39	13	10	19
80% - 90%	42	50	47	46
90% - 100%	15	27	30	24
> 100%	4	6	14	9
Total (%) ⁶¹	100	100	100	100
Total (N)	4.688	2.103	2.920	9.711

Quelle: SER 2000b:75)

Hinsichtlich der Ergebnisse der Hinterbliebenenrente nach verschiedenen Sektoren, die in ähnlicher Weise wie die Altersrenten berechnet wurden, zeigt sich ein identisches Bild. Die durchschnittlich höchsten Brutto-Rentenergebnisse, inklusive der ANW-Leistungen, werden in den Bereichen „Finanzdienstleistungen“ und „öffentlicher Dienst“ erzielt. Rund 90% bzw. 87% der Witwen und Witwer erzielen Hinterbliebenenrenten (inkl. ANW-Leistungen) von 60% oder mehr des Arbeitseinkommens des Teilnehmers bei dessen Ableben im Alter von 45 Jahren. In dem Bereich „Industrie“ betrifft dies nur 73% (SER 2000b:148).

Die Ergebnisse der Rentenkarte vermitteln demnach, dass die jeweilige Branche oder das jeweilige Unternehmen großen Einfluss auf den Inhalt eines Zusatzrentensystems und damit auch auf die Qualität der Alters- und Hinterbliebenensicherung ausübt. Durchweg die höchsten theoretisch möglichen Brutto-Rentenergebnisse erzielen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, im Non-Profit-Sektor sowie

⁶¹ Aufgrund von Rundungen ergeben sich nicht immer exakt 100%.

im Bereich der Finanzdienstleistungen. Das heißt, sowohl verheiratete als auch allein stehende Arbeitnehmer in diesen Sektoren erreichen auf der Grundlage der AOW-Leistungen bzw. ANW-Leistungen und den für sie gültigen Zusatzrentenregelungen des Jahres 1999, einer maximalen Versicherungsdauer sowie einer nach den Daten (im Jahre 1999) gängigen Gehaltsentwicklung höhere Brutto-Rentenergebnisse als der Durchschnitt. Grund dafür ist, dass die Zusatzversorgungssysteme in diesen Sektoren vorwiegend über Endlohnregelungen verfügen. Denn Teilnehmer an Endlohnregelungssystemen, so belegen die Ergebnisse der Rentenkarte, erzielen im Durchschnitt höhere Rentenergebnisse als Teilnehmer an Durchschnittslohnregelungen. Aber auch die Festsetzung bzw. die Höhe der Franchise übt einen deutlichen Einfluss aus auf die Brutto-Rentenergebnisse⁶². Teilnehmer mit einer relativ niedrigen Franchise, wie in den Branchen „öffentlicher Dienst“, „Non-Profit“ und „Finanzdienstleistungen“⁶³, erzielen im Durchschnitt ein günstigeres Rentenergebnis als Teilnehmer mit einer hohen Franchise. Die niedrigsten Brutto-Rentenergebnisse erzielen Teilnehmer mit der höchsten Franchise (Industrie, Landwirtschaft, Rohstoffgewinnung, Bauindustrie) (SER 2000a:33f.). Jedoch sind nicht nur die späteren Rentenergebnisse entscheidend für die Beurteilung eines Vorsorgesystems, sondern auch die finanziellen Belastungen der Versicherten für den Aufbau dieser Renten während der aktiven Versicherungsdauer. Für die Versicherten des ABP fällt die Verteilung der Beiträge beim ABP relativ vorteilhaft aus. Während die Versicherten lediglich 3,8% bzw. ein Viertel vom rentenrelevanten Gehalt an den ABP entrichten, leisten die öffentlichen Arbeitgeber 11,4% (im Jahre 2003) bzw. drei Viertel des Beitragssatzes. Der Arbeitgeber trägt somit den finanziell größten Anteil an der betrieblichen Vorsorge des öffentlichen Personals. Dagegen variiert bei den Pensionsfonds der privatwirtschaftlich Beschäftigten der Arbeitnehmerbeitrag üblicherweise zwischen 5% und mehr als 10% (PVK 2003, Tabelle 3.7.1). Die finanzielle Belastung der öffentlichen Beschäftigten während der aktiven Versicherungszeit ist überwiegend geringer, während die theoretisch möglichen Rentenleistungen im Durchschnitt höher ausfallen als für große Teile des privatwirtschaftlichen Personals. Die Untersuchung über die Qualität von Zusatzrentensystemen in den Niederlanden legt nun nahe, dass aufgrund des Zusatzrententyps, der Höhe der Franchise und Verteilung der Beiträge die Altersvorsorge des öffentlichen Personals insgesamt theoretisch vorteilhafter ausfallen kann als für Beschäftigte in anderen Sektoren. Dennoch kann daraus nicht der Schluss einer privilegierten Altersversorgung des öffentlichen Personals gegenüber den privatwirtschaftlichen Arbeitnehmern gezogen werden, da auch für Arbeitnehmer anderer Wirtschaftsbereiche, wie etwa im Non-Profit-Sektor und bei den Finanzdienstleistungen ähnlich hohe theoretisch mögliche Rentenergebnisse erzielt werden.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwiefern die ermittelten theoretischen maximalen Rentenergebnisse mit der Realität übereinstimmen. Denn aufgrund des relativ hohen Bildungsniveaus und der dadurch bedingten relativ längeren Ausbildungszeiten des öffentlichen Personals ergeben sich auch geringere Aufbauzeit von Rentenansprüchen. Das heißt, vermutlich werden nur wenige der ABP-Versicherten auch die maximale Versicherungsdauer und damit die Maximalrente erreichen. So zeigen (unveröffentlichte) Angaben über die passiven ABP-Mitglieder, dass im Jahre 2003 lediglich

⁶² Berechnungen der Rentenkarte 1999 ergaben, dass im Jahre 1999 98% der Unterschiede bei den Rentenergebnissen durch die Franchise und das zuletzt verdiente Einkommen erklärt werden. Das Rentenergebnis wird demnach fast vollständig von der Höhe der Franchise und dem zuletzt verdienten Einkommen bestimmt (SER 2000a:37, Fußnote 9).

⁶³ Siehe dazu SER 2000b:152; Tabelle 10.8a/b.

29,5% der ABP-Rentner eine Versicherungsdauer von mehr als 35 Jahren erreicht haben (Berg 2004). Der Zentralwert der Verteilung über die Versicherungsdauer der bereits pensionierten ABP-Mitglieder liegt bei rund 25 Jahren. Der daraus abgeleitete Rentenanspruch für einen vollzeittätigen Versicherten beläuft sich somit auf 43,75% ($25 \cdot 1,75$) des Endlohns. Die maximale Versicherungsdauer und damit den maximalen Rentenanspruch von 70% erreichen demnach nur wenige ABP-Mitglieder. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Versicherten aufgrund von Beschäftigungszeiten bei einer privatwirtschaftlichen Einrichtung auch bei anderen Pensionsfonds Rentenansprüche aufbauen konnten und somit von mehreren Zusatzrententrägern Pensionen beziehen. Angaben hierüber liegen leider nicht vor. Ein exakter Vergleich der Rentenergebnisse zwischen den öffentlichen und privaten Bereich sind daher nicht möglich⁶⁴.

4.4 Institutionelle Regelungen der Erwerbsunfähigkeit / Invaliditätsvorsorge

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von weniger als einem Jahr, beziehen die Arbeitnehmer ein Krankengeld. Der öffentliche Arbeitgeber ist während einer Dienstunfähigkeit des Arbeitnehmers verpflichtet, 100% des Gehaltes zu entrichten. Nach einem Jahr und der medizinischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch das Unterstützungsleistungsbüro für den öffentlichen Dienst und Bildungssektor (USZO – Uitvoeringsinstelling Sociale Zekerheid voor Overheid en Onderwijs) erhält der dienstunfähige Arbeitnehmer in Abhängigkeit vom Invaliditätsgrad eine WAO-Rente. Daneben erhalten die dienstunfähigen Beschäftigten eine zusätzliche Invalidenrente vom ABP. Die Höhe der zusätzlichen Invaliditätsrente hängt dabei vom Grad der Minderung der Dienstfähigkeit, dem letzten Gehalt und der vom Versicherten gewählten Option ab⁶⁵. Mit einem niedrigen Beitragssatz (0,25%) während der aktiven Zeit hat der Versicherte nur einen Anspruch auf einen niedrigen Prozentsatz, mit einem höheren Beitragssatz (0,5%) auf den höheren Prozentsatz der Invaliditätsleistungen. Im Falle der vollständigen Arbeitsunfähigkeit (Invaliditätsgrad von 80% und mehr) wird die WAO-Rente bei der Wahl eines niedrigen Beitragssatzes bis auf 65% des letzten Gehaltes des Beschäftigten aufgestockt. Hat der Versicherte den höheren Beitragssatz gewählt, beträgt die Invaliditätsrente 70% des letzten Gehaltes (inkl. Grundversorgung, WAO) vor Eintritt des Versorgungsfalles. Im Falle der nicht vollständigen Arbeitsunfähigkeit (Invaliditätsgrad < 80%) beziehen die Versicherten WAO-Leistungen in Abhängigkeit vom Invaliditätsgrad und zusätzlich eine entsprechend ihrer Beitragszahlungen anteilmäßige Invaliditätspension. Bei

⁶⁴ Einen Ausweg bietet die „Luxembourg Income Study (LIS)“. Allerdings ergibt sich hierbei das Problem, dass die Fallzahl (3 Personen für den öffentlichen und 24 Personen für den privaten Bereich) zu gering ist um gültige Aussagen über die Rentenergebnisse machen zu können. Dennoch sollen die Ergebnisse kurz geschildert werden: Danach zeigt sich folgendes: Das durchschnittliche jährliche Bruttorentenergebnis betrug für die ehemaligen öffentlichen Beschäftigten im Jahre 1999 rund 19.176 Gulden und für die ehemaligen privatwirtschaftlichen Beschäftigten rund 19.301 Gulden. Der Medianwert belief sich im öffentlichen Bereich bei 15.225 Gulden und im privaten Sektor bei 12.080 Gulden. Diese Situation ist darauf zurückzuführen, dass der Anteil von Personen in den niedrigen Rentenklassen im privaten Sektor vermutlich wesentlich höher ist als im öffentlichen Dienst und umgekehrt, dass der Anteil von Personen in den obersten Rentenklassen in der Privatwirtschaft höher ist als im öffentlichen Dienst. Denn in der Privatwirtschaft liegt das Minimum Rentenergebnis bei 746 Gulden, während das Minimum für den öffentlichen Dienst bei 11.358 Gulden liegt. Demgegenüber liegt das Maximum im privaten Bereich mit 84.000 Gulden wesentlich höher als im öffentlichen Dienst mit rund 34.870 Gulden (LIS: Dataset NL99, Person file, Variable „PPRVPEN1: PERSON OCCUPATIONAL PENSIONS“ & PTYPEWK: PERSON TYPE (STATUS) OF WORKER).

⁶⁵ Die Versicherten können selber entscheiden, ob sie einen niedrigen Beitragssatz wählen und im Versorgungsfall entsprechend eine geringere Invaliditätsrente beziehen, oder sich für einen höheren Beitragssatz entscheiden, der zu einem höheren Leistungsanspruch führt.

einem Dienstunfähigkeitsgrad von 15%⁶⁶ bis 25% beträgt die Invalidenrente 14% vom letzten Gehaltes vor der Dienstunfähigkeit (bei der Wahl eines niedrigen Beitragssatzes 13%). Bei einer Minderung der Dienstfähigkeit zwischen 25% und 35% beträgt der Rentensatz 21% (bzw. 19,5%), usw. Bei Minderung der Dienstfähigkeit zwischen 65% und 80% beläuft sich der Rentensatz auf 50,75% (bzw. 47,25%). Die vollständige Invaliditätsrente berechnet sich wie folgt: Invaliditätsrente = Rentensatz (in Abhängigkeit vom Invaliditätsgrad) * (letztes Gehalt – WAO-Rente). Übersteigen die Invaliditätsleistungen zusammen mit dem Einkommen aufgrund von Beschäftigung das letzte Gehalt vor dem Versorgungsfall, dann wird die Invaliditätspension entsprechend gekürzt. Nach dem Erreichen des 65. Lebensjahres wird die Invalidenrente in eine Altersrente transformiert. Dabei wird der Invaliditätsgrad zur Berechnung der Altersrente herangezogen. Bei einem Invaliditätsgrad von 15% wird dieser mit der Zahl der Invaliditätsjahre, dem Rentensatz und dem letzten Dienstgehalt multipliziert. Bei einem Invaliditätsgrad von mehr als 80% wird der volle Rentensatz (1,75%) bei der Berechnung der Alterspension berücksichtigt (ABP 2003c).

4.5 Flexible Pensionen (Frühverrentungen)

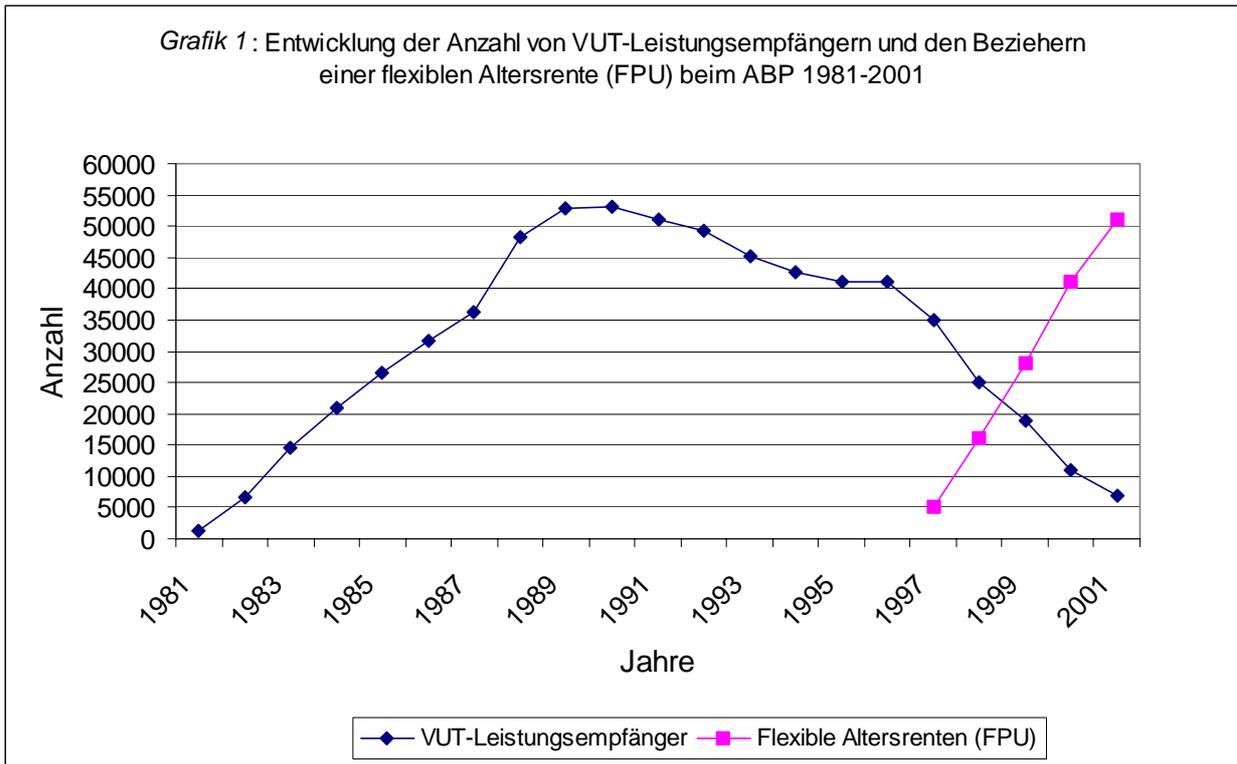
Die Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Frühverrentung ist unter den privatwirtschaftlichen und öffentlichen Beschäftigten in den Niederlanden seit Ende der 1970er/Anfang der 1980er Jahre weit verbreitet⁶⁷. Im Jahre 1992 bezogen insgesamt rund 142.000 Personen eine VUT⁶⁸-Leistung⁶⁹. Neun Jahre zuvor betraf dies lediglich 42.500 Personen (Pöhler 1999:211). Bis zum Ende des Jahres 1999 stieg die Zahl von Empfängern einer Frührente auf rund 175.000 (CBS 2003f:236). Ein Viertel davon waren ABP-Mitglieder. Im Jahre 2001 bezogen rund 58.000 ABP-Versicherte eine vorzeitige Altersrente. Die Grafik 1 zeigt die Entwicklung der Bezieher von Vorruhestandsleistungen (VUT) und von flexiblen Altersrenten beim ABP zwischen 1981 und 2001.

⁶⁶ Bei einer festgestellten Invalidität von weniger als 15% besteht kein Leistungsanspruch.

⁶⁷ Erste Vorruhestandsregelungen im privaten Sektor wurden als Reaktion auf die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit in den Niederlanden eingeführt (Henkens 1998:7).

⁶⁸ Freiwilliger Vorruhestand „vrijwillige vervroegde uitTreding“.

⁶⁹ Die vorzeitigen Austrittsregelungen (VUT – Regeling inzake vergroegde uittreding) haben sich außerhalb eines gesetzlichen Rahmens entwickelt. Die VUT ist ein Oberbegriff für verschiedene Regelungen, die alle darauf abzielen, älteren Arbeitnehmern eine angemessene, auf dem letzten Gehalt basierende Geldleistung zu gewähren, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich bereits einige Jahre vor dem reglementarischen Rentenalter aus dem Dienst zurückzuziehen. Die meisten VUT-Regelungen sind durch Tarifabschlüsse in verschiedenen Branchen geschaffen worden (Pieters 1991:364). Seit dem Jahre 1980 gilt für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine allgemeine Vorruhestandsregelung, die über den ABP abgewickelt wird (Pöhler 1999:211).



Quelle: ABP Annual Reports/Jaarverslag: 1985⁷⁰ (S.12), 1990 (S.63), 1993 (S.50), 1995 (S.6), 2000 (S.8) & 2001 (S.14). Wie diese Abbildung verdeutlicht, wurde der im Jahre 1981 in Kraft getretene VUT-Plan des ABP unter den Teilnehmern unverzüglich populär. Die Zahl der VUT-Leistungsempfänger stieg zwischen 1981 und 1986 von rund 1.400 auf 31.800 stark an. Mitte der 1980er Jahre wurde das Frühverrentungsalter weiter herabgesetzt, wodurch die Zahl der Empfänger von VUT-Leistungen nochmals sprunghaft anstieg (ABB Annual Report/Jaarverslag 1987:22). Aufgrund dieser starken Nutzung der Frühverrentungsmöglichkeiten wuchsen ebenfalls die Kosten des ABP. Die Ausgaben für Vorruhestandsleistungen betragen allein für den ABP im Jahre 1992 rund 1,9 Mrd. Gulden⁷¹. Um die Verpflichtungen für Frühverrentungsleistungen des ABP zu reduzieren, wurden Anfang der 1990er Jahren auf der Leistungsseite erhebliche Einschränkungen vollzogen. So betragen die Leistungen bei Frühverrentungen vor dem Jahre 1993 noch 80% des Endlohns bei Eintritt in den Frühruhestand. Im Jahre 1993 wurde diese Ersatzrate auf 75% herabgesetzt (Dekkers 2000:73). Zudem zog man weitere Maßnahmen in Erwägung, die Ausgaben für Frühverrentungen zu reduzieren (ABP Annual Report/Jaarverslag 1990:22). In einem ersten Schritt wurden zunächst die Anspruchsvoraussetzungen zur Frühverrentung weiter verschärft. Im Jahre 1997 wurde schließlich die alte, finanziell nicht mehr tragbare Vorruhestandsregelung im öffentlichen Dienst durch ein neues flexibles Frühverrentungssystem (FPU – flexibel pensioen en uittreden) ersetzt, wodurch zwangsläufig die Zahl der Empfänger von VUT-Leistungen bis zum Jahre 2001 stark auf 7.000 Fälle zurückging⁷². Ebenso wie die Einführung des VUT-Plans im Jahre 1981 führte das Inkrafttreten des FPU-Reglements zu einem starken und schnellen Anstieg in der Anzahl der Nutzer dieser Regelung von 5.200 im Jahre 1997 auf 51.000 im

⁷⁰ Die Jahresangaben beziehen sich nicht auf das Erscheinungsjahr der Publikation, sondern auf das Geschäftsjahr.

⁷¹ Im privaten Sektor beliefen sich die Ausgaben auf rund 2,9 Mrd. Gulden (Pöhler 1999:212).

⁷² Mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres wird die VUT-Leistung durch eine reguläre Altersrente ersetzt.

Jahre 2001⁷³. Zusammen mit den Empfängern von VUT-Leistungen belief sich die Zahl von frühverrenteten Personen auf rund 58.000 und überschritt somit das Niveau zu Spitzenzeiten der Jahre 1989/90. Einhergehend mit dieser Zunahme stiegen die Verpflichtungen des ABP bezüglich der Finanzierung von Frühverrentungsleistungen (VUT und FPU) zwischen 1997 und 2001 von 426 Mio. Euro auf über 3,1 Mrd. Euro an (ABP Annual Report/Jaarverslag 2001:6). Für den ABP bzw. generell für einen kapitalgedeckten leistungsorientierten Pensionsfonds hat die Zunahme von Frühverrentungen somit deutlich negative Konsequenzen für dessen finanzielle Basis. Denn die Zunahme von Frühverrentungen verringert die Beitragszahlerbasis sowie damit das Gesamtvermögen und erhöht gleichzeitig die Zahl der Leistungsempfänger sowie die Dauer der auszahlenden Pensionen und somit insgesamt die Verpflichtungen des ABP. Die Folge ist ein geringer werdendes Verhältnis von Pensionskapital und Pensionsverpflichtungen unter der Voraussetzung konstant bleibender Kapitalrenditen. Ziel des ABP sollte jedoch vielmehr sein, vor allem vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung die Beitragszahlerbasis bzw. die Beitragsgesamtsumme zu erhöhen, um sämtliche Pensionsverpflichtungen auch zukünftig einhalten zu können. Die Zunahme von Frühverrentungen kann daher nicht im Interesse des ABP sein, zumal neben der demographischen Entwicklung und der Verlängerung der Lebenserwartung auch Strukturverschiebungen im öffentlichen Dienst einer Vergrößerung der Gesamtbeitragssumme bzw. des Pensionskapitals beim ABP entgegenwirken⁷⁴. Wegen der generellen Kostenexplosion aufgrund von Frühverrentungen hat der Staat in den vergangenen Jahren in den Bereich der betrieblichen Altersversorgung zunehmend eingegriffen - vor allem, um den Anteil an Erwerbstätigen zu steigern. So wurden etwa in Abstimmung mit der Wirtschaft Bedingungen geschaffen, die ältere Arbeitnehmer länger erwerbstätig halten sollen. Beschäftigte, die über das 60. Lebensjahr hinaus weiterarbeiten, können ihre Rentenansprüche in der betrieblichen Altersversorgung jetzt einschließlich der Grundsicherung bis auf 100 Prozent des letzten Verdienstes steigern, ohne dass ihnen steuerliche Nachteile entstehen. Diese Möglichkeit ist auch für die ABP-Mitglieder gegeben. Trotz Leistungseinschränkungen der Vorruhestandsleistungen in den 1990er Jahren und den Bemühungen, Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit zu schaffen, hat, wie die Grafik 1 zeigt, der Zustrom von vorzeitigen Altersrentenbeziehern beim ABP jedoch nicht abgenommen, sondern ist permanent angestiegen. Ein Grund dafür mag sein, dass das neue Frühverrentungssystem für aktive ABP-Mitglieder, insbesondere für vor dem 1. April 1947 geborene Versicherte, immer noch attraktive Leistungen anbietet, und somit ein Weiterarbeiten bis zum reglementarischen Rentenalter für manche Beschäftigte nicht rentabel erscheint. Die Übersicht über die institutionellen Regelungen im Bereich der flexiblen Altersrenten mag diese Vermutung bestätigen:

So hat das öffentliche Personal seit der Einführung der FPU die Möglichkeit zwischen dem 55. und 65. Lebensjahr in Vorruhestand zu treten, sofern die Bediensteten ohne Unterbrechung mindestens zehn Jahre beschäftigt gewesen sind oder insgesamt 40 Versicherungsjahre aufweisen können. Während des Bezuges der Frührente werden, im Gegensatz zu den VUT-Regelungen, keine weiteren Pensi-

⁷³ Insgesamt belief sich im Jahre 2001 die Gesamtzahl der öffentlichen Beschäftigten im vorruhestandsfähigem Alter (55 – 65) Jahre, auf rund 114.300 Personen (Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: Kerngegevens Overheidspersoneel 2001). Daraus lässt sich schließen, dass rund 31% der Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren von der Möglichkeit des flexiblen Altersrücktritts Gebrauch machen. Wird zusätzlich die Zahl der Empfänger von VUT-Leistungen berücksichtigt, dann sind rund 35% der öffentlichen Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren im Vorruhestand.

⁷⁴ Folgender Abschnitt über die Bedeutung der Mitgliederstruktur verdeutlicht diese Problematik in einer detaillierteren Form.

ansprüche aufgebaut. Dies betrifft alle nach dem 1. April 1947 Geborenen (ABP 2003d:21). Die Beiträge zur Finanzierung der FPU in Höhe von 4,9% (in 2003) werden paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen. Neben dem flexiblen Altersrücktritt besteht auch die Möglichkeit Altersteilzeit zu wählen (ABP 2003d). Der Frühverrentungsplan (FPU) ist in ähnlicher Weise organisiert wie der Altersvorsorgeplan. Die Frühverrentungsleistungen setzen sich aus einer im Umlageverfahren finanzierten Basiskomponente sowie einem im Kapitaldeckungsverfahren finanzierten kumulativen Teil zusammen. Als Referenzpunkt der Pensionsberechnung gilt das 62. Lebensjahr⁷⁵ (bei Versicherten unter 50 Jahren zum Zeitpunkt der Einführung der FPU-Regelung). Die Basiskomponente entspricht einem Festbetrag, der sich auf 70% der Franchise beläuft. Im Jahre 2003 entsprach dies 10.675 Euro pro Jahr⁷⁶. Die Basiskomponente wird reduziert bzw. erhöht, je früher oder später die FPU-Rente beantragt wird. Die kumulative Komponente der FPU beruht auf vier Faktoren und berechnet sich analog den Altersrentenleistungen:

- der Anzahl der Dienstjahre im öffentlichen Dienst
- dem Kumulierungssatz von 1,75%
- dem Jahreseinkommen (inkl. sämtlicher Zulagen) des Vorjahres bei Beginn der Frühverrentung
- dem Teil des Gehaltes, über dem keine Rentenansprüche aufgebaut wurden (Franchise)

Auch hier fallen die Renten, wie bei der Basiskomponente, geringer bzw. höher aus, je früher bzw. später ein Beschäftigter in den Frühruhestand tritt (Referenzjahr ist das 62. Lebensjahr). Ein öffentlicher Beschäftigter, der mit 62 Jahren in den Frühruhestand geht, hat prinzipiell während seiner gesamten Frühverrentungsphase einen Pensionsanspruch von 210% des letzten Einkommens. Für eine Person, die beispielsweise mit dem Erreichen des 62. Lebensjahres in den Vorruhestand tritt, ergibt sich so eine jährliche FPU-Rente in Höhe von 70% des rentenrelevanten Gehaltes bzw. der Rentenbemessungsgrundlage. Für Versicherte, die zum Zeitpunkt der Einführung der FPU-Regelungen (1. April 1997) 55 Jahre oder älter waren, ist das Referenzjahr das 61. Lebensjahr. Sie haben bis zum Bezug einer reglementarischen Altersrente einen jährlichen Anspruch von 75% des rentenrelevanten Gehaltes. Über die gesamte Frühverrentungsperiode bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres entspricht dies einem Anspruch von 300% des letzten Gehaltes. Das bedeutet, dass eine jährliche FPU-Rente in Höhe von 100% des letzten Gehaltes⁷⁷ erreicht werden kann, sofern die Inanspruchnahme zur Frühverrentungsmöglichkeit um ein Jahr hinausgeschoben wird, also ab dem 62. Lebensjahr. Für Versicherte, die zum Zeitpunkt der Einführung der flexiblen Altersrente zwischen 50 und 55 Jahre alt waren, ist das Referenzjahr für die Berechnung der flexiblen Pension immer noch das 61. Lebensjahr, allerdings wird nur noch ein jährlicher Pensionsanspruch von 70% des letzten Gehaltes garantiert, wodurch insgesamt nur noch 280% des letzten Gehaltes bis zum 65. Lebensjahr erreicht wird. Bei Bezug einer flexiblen Altersrente ab dem 62. Lebensjahr kann so aber immer noch eine Ersatzrate von rund 93,3% jährlich erreicht werden. Für Beschäftigte, die bereits eine mindestens 40-jährige Dienstzeit aufweisen, besteht die Möglichkeit, ungeachtet ihres Alters den Dienst zu beenden und eine FPU-Rente zu beantragen. Sie erzielen dann eine Ersatzrate in Höhe von 70% ihres letzten

⁷⁵ Beim VUT-Plan war das 61. Lebensjahr das Referenzjahr.

⁷⁶ Liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, dann reduziert sich der Betrag entsprechend.

⁷⁷ Die Renten sind auf 100% begrenzt.

rentenrelevanten Gehaltes bis zum Erreichen des reglementarischen Rücktrittsalters. Versicherte, die zum Zeitpunkt der Einführung des FPU-Plans Mitglied des ABP und 35 Jahre oder älter waren, erhalten nach dem Erreichen des 62. Lebensjahres nach Alter gestaffelt 30 – 40 FPU-Jahre garantiert oder sozusagen geschenkt. Das heißt, war ein Versicherter bei Einführung des FPU-Plans 35 Jahre alt und tritt mit 62 Jahren in den vorzeitigen Ruhestand, dann erhält dieser eine Garantie für die Anrechnung von 30 FPU-Jahren, obwohl dieser real nur 27 Jahre lang FPU-Rentenansprüche aufgebaut hat. Für sämtliche Versicherten, die zum Zeitpunkt der Einführung des FPU-Plans jünger als 35 Jahre waren bzw. nach dem 1. April 1962 geboren sind, berechnet sich die FPU-Rente vollständig nach der realen Versicherungsdauer. Wie diese Ausführungen nahe legen, existieren demnach unterschiedliche Referenzjahre für den Bezug der vollen FPU-Rente und differenzierte Ersatzraten für verschiedene Altersgruppen der Versicherten. Die Auswirkungen für die Höhe der FPU-Rente aufgrund dieser Regelungen sollen anhand von zwei Beispielen verdeutlicht werden:

1.) Eine im Jahre 1941 geborene Person, die seit 1968 ABP-Mitglied ist, beendet mit dem Erreichen des 61. Lebensjahres und einem Gehaltes in Höhe von 31.000 Euro im Jahre 2003 vorzeitig den Dienst. Die Berechnung der FPU-Rente ist in diesem Fall:

Basiskomponente = 75% (garantierte Ersatzrate für vor 1942 geborene) X Franchise = 11.437,5 Euro.
Kumulativer Teil = 75% X (rentenrelevantes Gehalt – Franchise) = 11.812,5 Euro.

Nach einer 35-jährigen Versicherungsdauer bezieht dieser Versicherte insgesamt somit eine FPU-Rente in Höhe von 23.250 Euro oder 75% des letzten Gehaltes (ABP 2003d:4).

2.) Eine im Jahre 1960 geborene Person, die seit dem 1. Februar 1997 ABP-Mitglied ist, beendet mit dem Erreichen des 62. Lebensjahres, also im Jahre 2022 und einem Jahresgehaltes in Höhe von 31.000 Euro vorzeitig den Dienst. Anstelle von 25 Versicherungsjahren erhält diese Person aufgrund ihres Jahrgangs 5 FPU-Jahre geschenkt. Die FPU-Rente in diesem Fall berechnet sich wie folgt⁷⁸:

Basiskomponente = 70% (garantierte Ersatzrate für nach 1947 und vor 1952 geborene) X Franchise = 10.675 Euro.

Kumulative Komponente = 25 + 5 FPU-Jahre X 1,75% (bei Vollzeitbeschäftigung) X (rentenrelevantes Gehalt – Franchise) = 8.268,75 Euro. Insgesamt beläuft sich die FPU-Rente bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres auf 18.918,75 Euro, was einer Ersatzrate von rund 61% entspricht (ABP 2003d:6).

Die jüngere Person muss demnach ein Jahr länger arbeiten und bezieht eine um 14 Prozentpunkte geringere Ersatzrate, als die im Jahre 1941 geborene Person, die mit 61 Jahren in den vorzeitigen Ruhestand tritt. Allerdings weist die ältere Person eine Versicherungsdauer von 35 Jahren auf, während die jüngere Person effektiv nur 25 Jahre beim ABP versichert gewesen ist. Wird angenommen, dass die im Jahre 1960 geborene Person real ebenfalls 35 Versicherungsjahre aufweist und somit dementsprechend früher Mitglied des ABP geworden ist, dann bezieht diese eine FPU-Rente in Höhe von rund 20.336,25 Euro, was einer Ersatzrate von rund 65,5% des letzten Gehaltes entspricht. Trotz identischer Versicherungsdauer und Gehalt fällt die Ersatzrate für die jüngere Person mit dem Errei-

⁷⁸ Sicherlich werden aufgrund von Lohnsteigerungen und der Anpassung der AOW-Leistungen das Gehalt und die Franchise höher liegen, als dies noch gegenwärtig der Fall ist. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Relation zwischen dem Gehalt und der Franchise kaum verändern wird, wodurch die Berechnung der FPU-Rente mit den rentenrelevanten Faktoren im Jahre 2003 dennoch aussagefähig sind.

chen des 62. Lebensjahres immer noch wesentlich geringer aus als für eine ältere Person, die mit dem Erreichen des 61. Lebensjahres in den Vorruhestand tritt. Nach dieser Rechnung wird klar, dass jüngere Jahrgänge trotz identischer rentenrelevanter Faktoren eine wesentlich geringere Ersatzrate erzielen als ältere Jahrgänge. Zu beachten ist, dass die vor dem 1. April 1962 Geborenen immerhin noch eine bestimmte Anzahl von FPU-Jahren garantiert bekommen, unabhängig von ihrer wirklichen Versicherungsdauer. Für alle danach geborenen Personen berechnet sich die FPU-Rente gemäß der realen Versicherungsdauer. Das bedeutet, dass eine Person, die wie beim obigen zweiten Beispiel ebenfalls seit 1997 ABP-Mitglied, jedoch nach 1963 geboren ist und gleichfalls mit dem Erreichen des 62. Lebensjahres, also im Jahr 2025, in den Vorruhestand tritt, bezieht bei einem Gehalt in Höhe von 31.000 Euro eine FPU-Rente in Höhe von lediglich 18.367,5 Euro. Dies entspricht einer Ersatzrate von rund 59% des rentenrelevanten Gehaltes. Die im Jahre 1963 geborene Person erreicht mit einer Versicherungsdauer von 28 Jahren demnach eine etwas geringere Ersatzrate als die im Jahre 1960 geborene Person mit nur 25 Versicherungsjahren. Gemäß diesem Beispiel wird nochmals klar, dass jüngere Jahrgänge für weniger Leistungen länger Beiträge leisten werden müssen als dies für ältere Jahrgänge der Fall ist.

Generell zielen die Maßnahmen des ABP demzufolge darauf ab, die Pensionsverpflichtungen für Frühverrentungen zu reduzieren und die Bereitschaft der ABP-Mitglieder zu erhöhen, den Bezug einer vorzeitigen Altersrente möglichst lange hinauszuschieben. Denn ein vorzeitiger Bezug der Altersrente vor dem Referenzjahr führt zu erheblichen Renteneinbussen. Wird angenommen, dass die Person aus der zweiten Beispielrechnung bereits mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres, also zwei Jahre früher, eine FPU-Rente beziehen möchte, dann reduzieren sich die Basiskomponente und der kumulative Teil erheblich aufgrund eines Minderungsfaktors („Verlagingsfactor“) erheblich (siehe dazu: ABP 2003d:6). Das Hinausschieben der FPU-Rente nach dem Referenzjahr kann dagegen zu deutlich höheren Frühpensionen führen, wie die obigen Ausführungen gezeigt haben. Erste Erfolge konnten bisher schon erzielt werden. So hat sich das durchschnittliche Renteneintrittsalter im öffentlichen Dienst zwischen 1995 und 1999 von 60,5 auf 61,5 Jahren erhöht. In den nächsten 10 Jahren soll ein durchschnittliches Renteneintrittsalter von 63 Jahren erreicht werden (ABP Annual Report/Jaarverslag 2003:24). Daher sind auch zukünftig weitere Maßnahmen geplant, die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Frührente weiter zu verschärfen oder die Leistungen zu reduzieren. So wird gegenwärtig seitens der Regierungen überlegt, ob Zwangsmaßnahmen eingeführt werden sollen, den vorzeitigen Altersrücktritt zu erschweren⁷⁹. Eine weitere Maßnahme, die Verpflichtungen des ABP insgesamt nicht unaufhörlich ansteigen zu lassen, betrifft die Änderung der Regelung für den Aufbau von reglementarischen Altersrenten. So werden beim Bezug einer flexiblen Altersrente anders als bei den alten VUT-Regelungen, keine weiteren reglementarischen Altersrentenansprüche mehr aufgebaut. Zwar gehen dem ABP dadurch Beiträge verloren, jedoch ist anzunehmen, dass sich gemäß den versicherungsmathematischen Berechnungen diese Maßnahme langfristig positiv auf das Pensionskapital des ABP auswirken wird. Ein Beispiel mag diese Überlegung verdeutlichen:

⁷⁹ Das soll mit Hilfe der Änderung der Steuergesetzgebung geschehen. Allerdings sind dies bisher nur Überlegungen und noch keine konkreten Maßnahmen. Die Information stammt von einem Telefongespräch (24.03.2004) mit einem Mitglied des ABP-Vorstandes (Herr Dr. Scheepers).

Tritt eine Versicherter nach den alten VUT-Regelungen beispielsweise mit 60 Jahren in den Vorruhestand, erzielt dieser bis zum Erreichen des reglementarischen Rücktrittsalters zusätzlich zu seinen während der aktiven Dienstzeit aufgebauten Rentenansprüchen eine Ersatzrate von 8,75% (5*1,75%). Die FPU-Regelungen sehen demgegenüber vor, dass der ABP zwar auf Beiträge der Frührentner verzichtet, dafür aber auch später aufgrund der nicht mehr ansteigenden Ersatzrate während des Bezugs einer Frührente, sich die Verpflichtungen für die Altersrentenleistungen nicht weiter erhöhen, sondern auf dem Rentenniveau beim Beginn der Frühverrentung bleiben. Der ABP verzichtet somit zwar auf fünf Jahresbeiträge, muss dafür aber auch nicht eine um 8,75 Prozentpunkte höhere Ersatzrate entrichten. Zumal von einer steigenden Lebenserwartung der Versicherten auszugehen ist, kann der ABP dadurch Pensionsverpflichtungen einsparen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Bereitschaft der ABP-Mitglieder, den Dienst und damit die aktive Versicherungszeit zu beenden, auch mittels der Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer vorzeitigen Altersrente und der Kürzung von Leistungen, nicht abgenommen hat, sondern weiter angestiegen ist. Einhergehend damit erhöhten sich die Ausgaben des ABP für vorzeitige Altersrenten bis zum Jahre 2001 enorm, so dass ein immer größer werdender Anteil der gesamten Pensionsverpflichtungen für vorzeitige Altersrenten verwendet werden muss. Da es aufgrund der demographischen Entwicklung, des Anstiegs der Lebenserwartung der Versicherten und der allgemeinen internen Strukturverschiebungen im öffentlichen Dienst absehbar ist, dass die Verpflichtungen des ABP auch zukünftig weiter ansteigen werden, sind Maßnahmen unternommen worden, den vorzeitigen Bezug einer Altersrente weniger lukrativ für die Versicherten zu gestalten und den Anreiz länger zu arbeiten zu erhöhen. Generelles Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Beitragszahlerbasis bzw. das Beitragsvolumen nicht weiter absinken zu lassen. Zwar ist der ABP wegen seines kapitalgedeckten Finanzierungssystems weniger anfällig für Strukturveränderungen des Versichertenkollektivs als umlagefinanzierte Systeme, jedoch auch nicht immun dagegen. Eine Erläuterung für diese Behauptung liefert der folgende Abschnitt über die Bedeutung der Mitgliederstruktur beim ABP.

4.6 Die Bedeutung der Mitgliederstruktur für den ABP

Jedes Rentensystem beruht grundsätzlich darauf, dass ein Einkommenstransfer von den Erwerbstätigen hin zu den Rentnern stattfindet. Den Rentnern wird ein Teil des Volkseinkommens zur Verfügung gestellt, der von den Erwerbstätigen erwirtschaftet werden muss. Beim Umlageverfahren ist dies sofort ersichtlich, da die Beiträge der Erwerbstätigen direkt die Rentenleistungen der Ruheständler bezahlen. Bei der Diskussion über die Zukunft von Rentensystemen im Zuge der demographischen Entwicklung wird zuweilen angeführt, dass kapitalgedeckte Rentensysteme teilweise unabhängig bzw. vom demographischen Einfluss begrenzt sind, da jeder Versicherte selbst durch eigene Beiträge und deren Verzinsung auf dem Kapitalmarkt Rentenansprüche aufbaut⁸⁰ (von Puskás 1996:121). Allerdings ist auch bei diesem System, abgesehen von deren Verknüpfung mit der gesetzlichen Rentenversicherung

⁸⁰ Dies trifft lediglich für die reinen kapitalgedeckten Systemen zu.

(AOW) durch die Franchise⁸¹, die Relation von Erwerbstätigen zu Rentnern bzw. von jungen Sparern zu pensionierten Entsparern von Bedeutung. Je weniger Sparer vorhanden sind, umso weniger Kapital kann akkumuliert werden. Denn im Zuge des demographischen Wandels wird der Produktionsfaktor Arbeit knapper und der Produktionsfaktor Kapital relativ, also im Verhältnis zur Arbeit, reichlicher zur Verfügung stehen. Die Arbeitslöhne müssten unter diesen Voraussetzungen steigen und die Kapitalrenditen sinken, vorausgesetzt die Grenzproduktivität des Kapitals sinkt. Darüber hinaus kann nach der „Asset-Market-Meltdown-Hypothese“ vermutet werden, dass die kapitalgedeckte Altersvorsorge nicht wertbeständig ist, da es unter den Bedingungen des demographischen Wandels zu einem Verfall der Aktienkurse kommen kann, weil das während des Erwerbslebens angesparte Vermögen im Alter zu Konsumzwecken aufgelöst wird, also sozusagen von den Alten entspart wird. Insbesondere zum Zeitpunkt des Eintritts der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre (Baby-Boom-Generation) ins Rentenalter wird eine Verkaufswelle bei Wertpapieren erwartet. Ein großes Angebot von Wertpapieren steht somit einer geringen Nachfrage gegenüber. Die nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanzierten Renten wären nur dann demographieunabhängig, wenn die Rentabilität der mit den angesammelten Ersparnissen getätigten Investitionen, eine von der Bevölkerungsentwicklung unabhängige Größe wäre (Rürup 1995:75). Über die Stärke des Einflusses der demographischen Entwicklung auf die Wertbeständigkeit des Kapitals gibt es unterschiedliche Meinungen. Unbestritten ist jedoch, dass diese Argumente nicht völlig von der Hand zu weisen sind (Lueg, Ruprecht & Wolgast 2003:6). Ein anderer Aspekt betrifft die Struktur der Mitglieder in einem Pensionsfonds.

Die meisten kapitalgedeckten Rentensysteme in den Niederlanden beruhen nicht nur darauf, dass jeder Versicherte durch individuelle Beitragszahlungen und deren Verzinsung auf dem Kapitalmarkt selbst Rentenansprüche aufbaut, sondern ebenso wie bei umlagefinanzierten Systemen⁸² auf einem Einkommenstransfer⁸³ von aktiven Beitragszahlern und den Rentenempfängern und somit auf dem Verhältnis von Beitragszahlern und Leistungsbeziehern oder allgemein, der Mitgliederstruktur. Dies ist vor allem bei den leistungsorientierten kapitalgedeckten Rentensystemen der Fall. Im Gegensatz zum beitragsdefinierten System⁸⁴ wird bei einem leistungsorientierten Ansatz eine konkrete Leistungszusage, z.B. 70% des letzten oder durchschnittlichen Gehaltes, abgeleitet, die nicht von der Restlebenserwartung und vom Marktzinssatz abhängig ist. Anders gesagt: Ein leistungsorientierter Pensionsfonds verpflichtet sich eine Rente in Höhe eines gewissen Prozentsatzes vom Arbeitseinkommen, zu einem gewissen Grad unabhängig von den Kapitalerträgen, lebenslang zu entrichten, während beitragsorientierte Pensionsfonds lediglich eine Rendite der geleisteten Beiträge versprechen. Das Investmentrisiko, das heißt das Risiko der langfristigen Höhe der Marktverzinsung der geleisteten Beiträge liegt bei den beitragsorientierten Systemen in einem weitaus stärkerem Maße bei den einzelnen Versicherten. Oder anders gesagt: Im Gegensatz zum Rentner, der in einem beitragsorientierten Versorgungssystem sei-

⁸¹ Die bei den Systemen der zweiten Säule herangezogene Franchise orientiert sich überwiegend an den Leistungen aus der im Umlageverfahren finanzierten gesetzlichen Rentenversicherung. Diese wiederum werden unter anderem in Abhängigkeit von den allgemein vorherrschenden demographischen Gegebenheiten in den Niederlanden festgesetzt, so dass die Zusatzrentensysteme indirekt durch die demographischen Entwicklungen beeinflusst werden.

⁸² Allerdings in weitaus geringerem Maße.

⁸³ Einkommenstransfer meint, die Übertragung von Geldleistungen (absichtlich oder unabsichtlich und indirekt, das heißt, durch eine Organisation) von einer Gruppe von Individuen zu einer anderen Gruppe von Individuen.

⁸⁴ In beitragsorientierten Systemen hängt die Höhe der Rente unmittelbar von der Höhe der geleisteten Beiträge der Versicherten, deren Verzinsung, sowie von der vermuteten Rentenbezugsdauer ab. Es wird kein bestimmtes Rentenniveau garantiert.

ne Altersrentenansprüche aufgebaut hat, kann es dem Pensionär/-in in einem leistungsorientierten Rentensystem im Prinzip egal sein, wie hoch die Verzinsung seines angesparten Kapitals ist und wie lange sie/er die Rente bezieht⁸⁵. Wenn die Rentenzusagen von der Vorsorgeeinrichtung nicht einzuhalten sind, z.B. aufgrund einer zunehmenden Lebenserwartung der Pensionäre⁸⁶, einer verminderten Beitragszahlerbasis bzw. Beitragsgesamtsumme, starker Lohnerhöhungen⁸⁷ und/oder geringerer Kapitalrenditen (als von den Vorsorgeeinrichtungen erwartet), werden nicht einfach die Pensionen gekürzt, sondern die Finanzierung auf verschiedene Gruppen aufgeteilt. Häufig erfolgt die Finanzierung der Rentenleistungen, wie bei sämtlichen leistungsorientierten Pensionsfonds in den Niederlanden, durch einheitliche, vom individuellen Lohn abhängige periodische Beiträge der aktiven Versicherten und nicht, wie etwa bei einer Lebensversicherung, durch individuelle Risikoabschätzung über die einzelnen Versicherungsnehmer. Die Festsetzung der Beiträge bzw. des Beitragssatzes erfolgt bei den leistungsorientierten kapitalgedeckten Pensionsfonds in den Niederlanden auf der Grundlage eines Durchschnittsbeitragssatzes für das gesamte Kollektiv der Teilnehmer. Sämtliche Teilnehmer zahlen somit dieselbe Prämie, unabhängig vom Alter oder Geschlecht. Hierdurch entsteht eine Solidarität zwischen und innerhalb der Generationen⁸⁸. Das bedeutet, dass leistungsorientierte kapitalgedeckte Rentensysteme ebenso wie umlagefinanzierte Systeme auch auf einem stillschweigenden Vertrag zwischen den jeweiligen Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und den Pensionären der verschiedenen Altersklassen beruhen und dadurch auch ein Pay-As-You-Go-Element enthalten⁸⁹ (Kuné 1992:330). Denn wenn die Basis von Beitragszahlern abnimmt bzw. das Beitragsvolumen geringer wird (z.B. aufgrund von Frühverrentungen etc.), die Kapitalrendite niedrig und die Lohnerhöhungen beträchtlich sind, werden üblicherweise die Beiträge erhöht, so dass die Arbeitgeber und die jüngeren Arbeitnehmer de facto Ressourcen an die ältere Generation übertragen (Bovenberg & Meijdam 1999:76). Infolge von Verkürzungen der Aktivitäts- bzw. Versicherungsdauer, einer verlängerten Lebenserwartung der Versicherten sowie einer starken Lohnentwicklung steigen die Kosten der Zusatzrententräger immer weiter an, denn es ist davon auszugehen, dass die Einnahmen die Ausgaben nicht vollständig

⁸⁵ Wirklich egal ist es ihr/Ihm nicht, denn das Ziel der meisten ist doch, möglichst lange zu leben. Ferner muss der Rentner damit rechnen, dass er, wenn nicht ausreichend Kapital zur Finanzierung seiner Rente zur Verfügung steht, von Leistungseinbußen betroffen sein wird.

⁸⁶ So hat sich der Anteil von Altersrentenempfängern beim ABP, die 80 Jahre und älter gewesen sind, zwischen 1982 und 2001 von 17% auf fast 21% erhöht (Eigene Berechnung anhand der Angaben des Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, LISV (2002:262)). Mit ursächlich dafür ist die stärkere Zunahme von weiblichen Rentnern.

⁸⁷ Jede Lohnerhöhung steigert das rentenrelevante Gehalt der Versicherten und damit den zukünftigen Rentenanspruch. Darüber hinaus führt eine Lohnerhöhung auch zu einer Steigerung der Rentenleistungen der bereits pensionierten Mitglieder aufgrund der Renten Anpassung.

⁸⁸ Beispielsweise ergibt sich hinsichtlich der Anpassung der Rentenleistungen an die Lohn- oder Preisentwicklung eine Solidarität zwischen den aktiven Teilnehmern und den Rentenbeziehern; aufgrund des „Back-Service“ (siehe Abschnitt 8) entsteht eine Solidarität zwischen den jüngeren und älteren Teilnehmern. Zusätzlich ergibt sich aufgrund der durchschnittlich längeren Lebenserwartung von Frauen eine Solidarität zwischen den Geschlechtern. Dies bedeutet, dass einige Versicherte zu viele und andere zu wenige Beiträge entrichten, um die individuellen Renten zu finanzieren, denn keiner kann genau abschätzen, wie alt der Einzelne wird und wie lange die Renten ausbezahlt werden müssen. Siehe hierzu theoretische und empirische Ausführungen am Beispiel des ABP (Dekkers 2000). Zudem ergibt sich in eine weitere Solidarität zwischen den Versicherten mit einer flach verlaufenden beruflichen Laufbahn und den Versicherten, die eine steile Karriere aufweisen. Bei Systemen mit Endlohnregelungen profitieren vor allem die Versicherten mit steilem Karriereverlauf von denen mit einer flachen beruflichen Laufbahn, besonders dann, wenn sich der Karriereerfolg gegen Ende der Erwerbstätigkeit einstellt. Ein Beispiel mag dies verdeutlichen: Bei einem Jahresgehalt von 45.000 Euro wird bei einer Ersatzrate von 70% des letzten Gehaltes und bei einer Franchise von 15.000 Euro ein Rentenanspruch von 21.000 Euro erzielt. Geht man davon aus, dass der Versicherte 15 Jahre die Rente bezieht, ergibt sich eine Gesamtrentensumme von 315.000 Euro. Wird jedoch kurz vor Renteneintritt das Gehalt um 10% erhöht, dann beträgt der jährliche Rentenanspruch bereits 24.150 Euro und (x 15 Jahre Rentenbezugszeit) die Gesamtrentensumme 362.250 Euro. Die Verpflichtung des ABP erhöht sich somit um 47.250 Euro, was etwas mehr als ein Jahresentgelt vor Gehaltserhöhung des Versicherten entspricht. Eine Gehaltserhöhung von 10% zieht somit eine Erhöhung der Leistungsverpflichtungen von 100% des Jahresgehaltes nach sich (Moes 2002:8f.).

⁸⁹ Faktisch beruht dieses System deshalb teilweise auf dem Äquivalenzprinzip und teilweise auf dem Solidaritätsprinzip.

decken können. Dem entstehenden Ungleichgewicht zwischen Beitragseinnahmen und Pensionszusagen kann lediglich durch eine Kombination von Leistungs- und Beitragssatzänderungen begegnet werden. Das heißt, solange die Versorgungskosten nicht während der Aktivitätszeit eines (öffentlichen) Bediensteten vollständig vorfinanziert werden (wie bei einem beitragsorientierten System), wovon allein aufgrund der nicht vorhersehbaren Lohnveränderungen und den damit verbundenen Rentenanpassungen ausgegangen werden kann, belasten sie den Zusatzrententräger und damit auch die Folgegeneration. Da die Effizienz von Versorgungssystemen, unabhängig davon, ob es sich um ein im Kapitaldeckungsverfahren oder Umlageverfahren organisiertes Versorgungssystem handelt, durch die Höhe des Beitrags, seiner wirtschaftlichen Folgen für die Beitragszahler und Leistungsempfänger insgesamt und die Höhe des relativen Beitragsniveaus mit zeitlichem Ablauf über mehrere Jahrzehnte hinweg gemessen wird und diese Größen vor allem durch den jeweiligen Versichertenbestand, seiner Zusammensetzung nach Alter und Geschlecht, den Neuzugang und entsprechende Veränderungen sowie durch die wirtschaftlichen Bestimmungsfaktoren, wie Beitrags- und Leistungsdynamik und den Kapitalerträgen bestimmt wird, sind diese Faktoren grundlegend für die jeweilige Konstellation des Beitragsniveaus eines Zusatzrentensystems und seine Veränderungen (Heubeck 1998:30). Bei den leistungsorientierten, kapitalgedeckten Pensionsfonds ist demnach die Veränderung der Mitgliederstruktur, das heißt, das Verhältnis von Beitragszahlern (aktive Versicherte) und den Pensionsbeziehern sowie das Verhältnis von Männern und Frauen, relevant. Aufgrund dieser Vorüberlegungen wird in dem nächsten Abschnitt die Entwicklung der Mitgliederzahl beim ABP sowie die Alters- und Geschlechterstruktur der aktiven Versicherten näher untersucht und bewertet.

4.6.1 Die Entwicklung und Bewertung der Mitgliederstruktur beim ABP

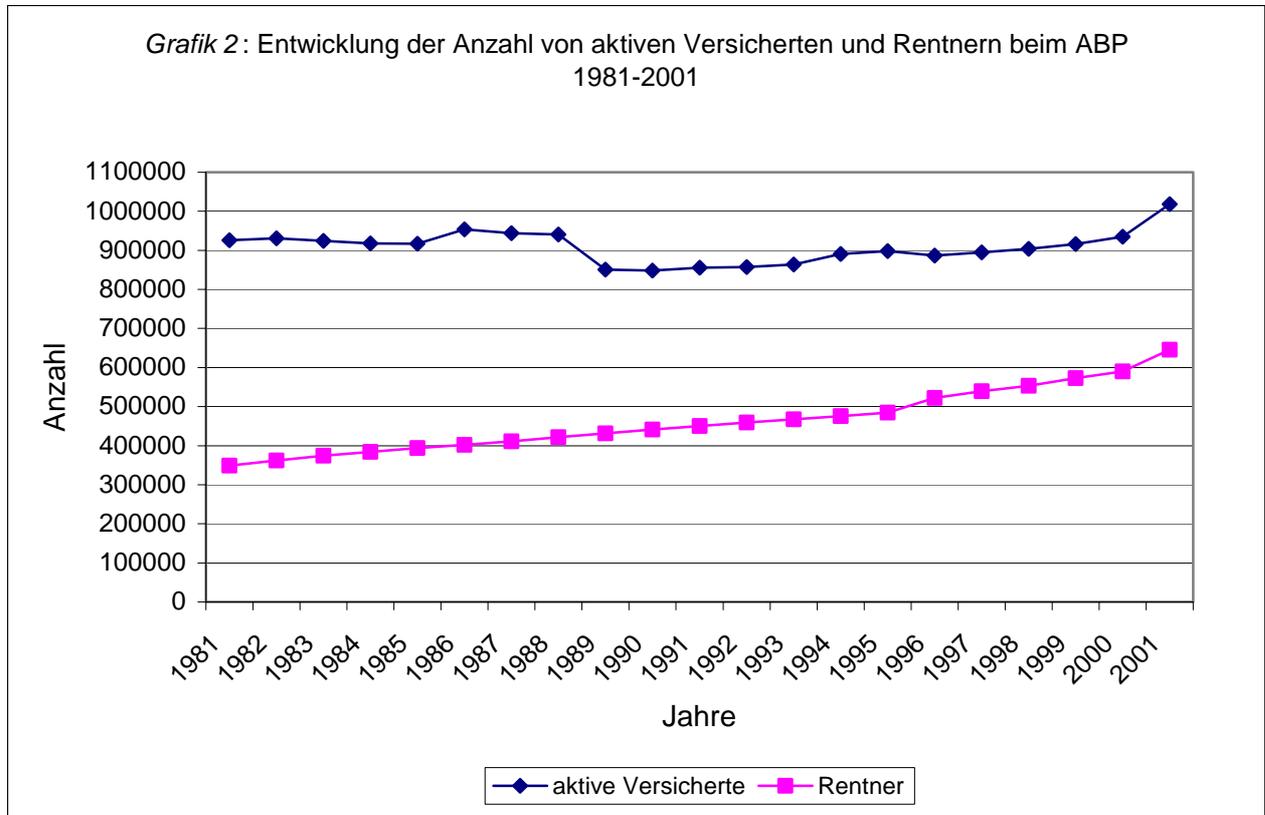
Wie im Abschnitt über die historische Entwicklung der Alterssicherung im öffentlichen Dienst aufgezeigt worden ist, wurde, im Gegensatz zum privatwirtschaftlichen Bereich, die Teilnahme des öffentlichen Personals an einem Pensionsfonds bzw. der Kreis der versicherungspflichtigen Personen schon relativ früh gesetzlich fixiert. Es kann demnach davon ausgegangen werden, dass jeder öffentliche Bedienstete über eine betriebliche Rente verfügt. Gegenwärtig regelt das Pensionsreglement der Stiftung Pensionsfonds ABP⁹⁰ die Teilnahme am Vorsorgeplan. Danach sind sämtliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst, in einigen Staatsbetrieben (die mindestens zu 50% dem Staat gehören, wie z.B. Energieversorgungsunternehmen)⁹¹ sowie des Unterrichtswesens pflichtversichert⁹². Nicht alle ABP-Teilnehmer gehören jedoch statistisch zum öffentlichen Dienst. Unter den Mitgliedern sind auch Personen von halbstaatlichen Einrichtungen, wie z.B. aus den Bereichen Kultur und Kunst, die gemäß den Angaben des niederländischen Innenministeriums statistisch nicht zum öffentlichen Dienst gehören. Daher sind die ABP-Teilnehmer nicht vollständig gleichzusetzen mit den Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Im Gegensatz zum privaten Bereich der Pensionsfonds verlief die Entwicklung der akti-

⁹⁰ Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

⁹¹ Liegt der Staatsanteil unterhalb von 50%, dann muss das jeweilige Unternehmen den ABP verlassen.

⁹² Die Pflichtteilnahme spielt eine wichtige Rolle bei der Teilung von Risiken zwischen und innerhalb der Generationen, da die Pensionsfonds dadurch ihre Beiträge stabil halten können ohne ihre Rentenleistungszusage zu gefährden. Wäre die Teilnahme freiwillig, so könnten die Teilnehmer mit dem geringsten Risiko ihre Mitgliedschaft aufkündigen und ein eigenes System gründen oder die „gesparten“ Beiträge zur reinen individuellen Vorsorge verwenden. Das Beitragsvolumen des Pensionsfonds würde zurückgehen und die Rentenzahlungen gefährden.

ven Versicherten beim ABP zwischen 1981 und 2001 nicht immer positiv. Grafik 2 zeigt die Entwicklung der aktiven, im Dienst befindlichen Versicherten und die Rentner beim ABP zwischen 1981 und 2001.



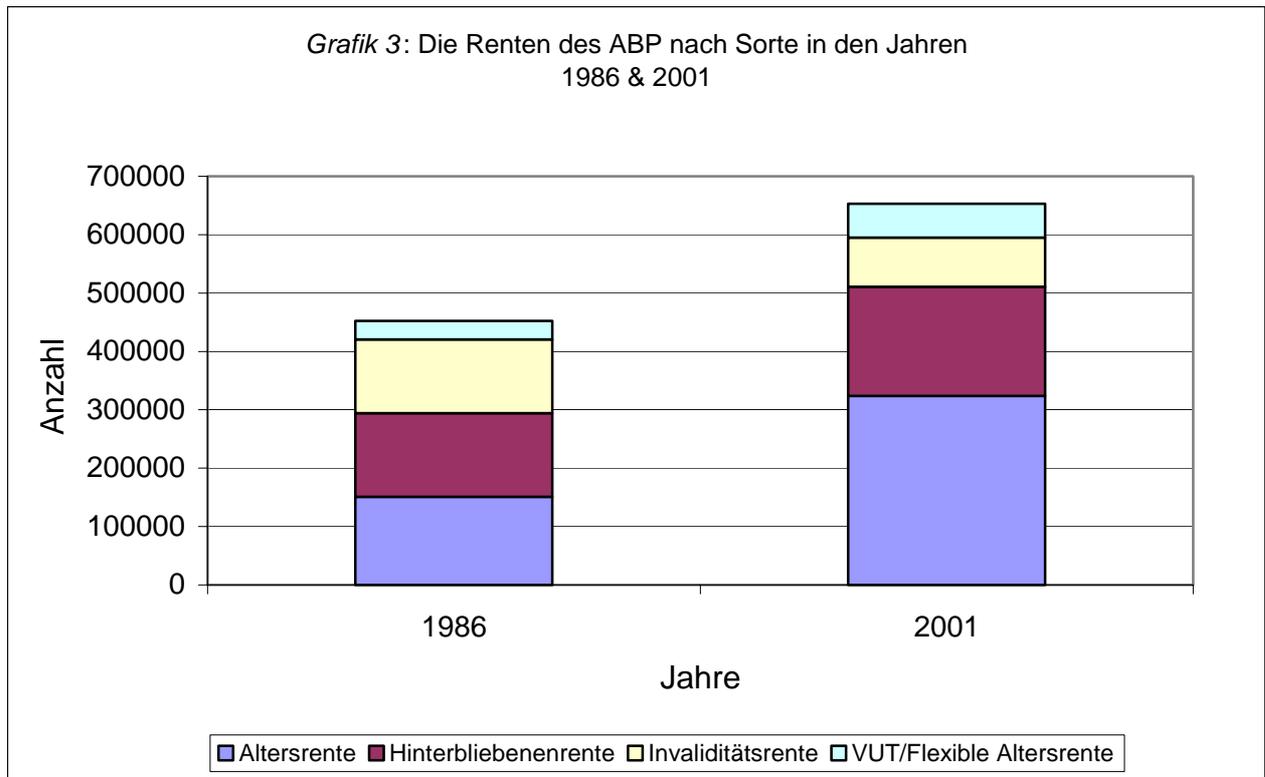
Quelle: ABP Annual Reports/Jaarverslag 1985 (S.12), 1990 (S.63), 1993 (S.50), 1995 (S.6), 2000 (S.8) & 2001 (S.14).

Danach hat sich in der langfristigen Entwicklung die Zahl der aktiven Versicherten⁹³ zwischen 1981 und 2001 leicht von 926.000 auf 1.018.000 erhöht. Dies entspricht einer Zuwachsrate von rund 9,4%. In den frühen 1980er Jahren ging die Anzahl der aktiven Versicherten leicht zurück und stieg zwischen 1985 und 1986 auf rund 953.500 an. Innerhalb der Jahre 1986 und 1991 ging die Anzahl der aktiven Versicherten, vor allem infolge von Privatisierungen (z.B. der Nationalen Post- und Telegraphen-Betriebe (PTT-Betriebe)⁹⁴, deutlich auf rund 840.000 aktive Versicherte zurück. Seitdem ist wieder ein leichter, ab dem Jahre 2000, aufgrund der Integration des Pensionsplans für das Verteidigungspersonals, ein relativ starker Anstieg in der Anzahl der aktiven Versicherten zu verzeichnen. Während sich die Anzahl der aktiven Versicherten beim ABP innerhalb von zwanzig Jahren nur geringfügig erhöht hat und Schwankungen unterworfen war, nahm die Anzahl der Rentner beim ABP permanent zu. Zwischen 1981 und 2001 stieg die Zahl der ausbezahlten Renten von rund 348.600 auf 646.000, was einer Zuwachsrate von rund 85,3% entspricht. Eine nur leicht ansteigenden Zahl von aktiven Beitragszahlern steht somit einer stark wachsenden Anzahl von Leistungsbeziehern gegenüber. Dabei hat

⁹³ Neben den aktiven beschäftigten Versicherten zählen zu den aktiven Mitgliedern des ABP auch die Personen, die ein Wartegeld oder Vorruhestandsleistungen nach den VUT-Regelungen beziehen, da sie verminderte Beiträge zur Finanzierung ihrer Altersvorsorge an den ABP abführen.

⁹⁴ Rund 82.000 Beschäftigte waren von der Privatisierung betroffen (ABP Annual Report/Jaarverslag 1990:22).

insbesondere die Zahl der Altersrentenempfänger zugenommen. Die Grafik 3 zeigt die Entwicklung der Renten beim ABP nach Sorte für die Jahre 1986 und 2001.



Quelle: ABP Annual Report/Jaarverslag 1986 & 2002.

Gemäß dieser Abbildung hat sich die Gesamtzahl der ausbezahlten Altersrenten etwas mehr als verdoppelt⁹⁵. Die Anzahl der ausbezahlten Hinterbliebenenrenten hat zwischen 1986 bis 2001 von rund 143.300 auf 187.000 zugenommen⁹⁶, während die Anzahl der ausbezahlten Invalidenrenten zwischen 1986 und 2001 deutlich von rund 126.000 auf 84.000⁹⁷ zurückging⁹⁸. Eine mögliche Erklärung für den Rückgang der Invalidenrenten liegt vermutlich in den seit dem Jahre 1993 strikteren Regelungen der medizinischen Untersuchungen, die für den Bezug von Invalidenrenten notwendig sind, sowie der Neudefinition des Begriffes „angemessene Beschäftigung“ (für Teilinvalide) (Dekkers 2000:67). Es ist zu vermuten, dass aufgrund dieser Maßnahmen ansonsten invalide gewordene Personen dazu veranlasst wurde, die Möglichkeit des flexiblen Altersrücktritts zu wählen, zumal diese Leistungen im allgemeinen höher ausfallen als Invaliditätsleistungen⁹⁹. Der Anstieg von Vorruhestandler bestätigt diese Vermutung, denn die Anzahl von Vorruhestandlern (VUT/Flexible Altersrenten) beim ABP nahm deutlich von rund 31.770 auf 58.000 zu. Gemäß dieser Aufschlüsselung der ABP-Rentner nach Rentenart hat vor allem die Anzahl von Altersrentenbeziehern zwischen 1986 und 2001 verstärkt

⁹⁵ Rund 30% der ausbezahlten Renten im Jahre 2001 gingen an weibliche Pensionäre. Im Vergleich zum Jahre 1986 (29%) hat sich dieser Anteil nur leicht erhöht (LISV 2002:262). Die Mehrzahl der Altersrentenempfänger ist somit männlich.

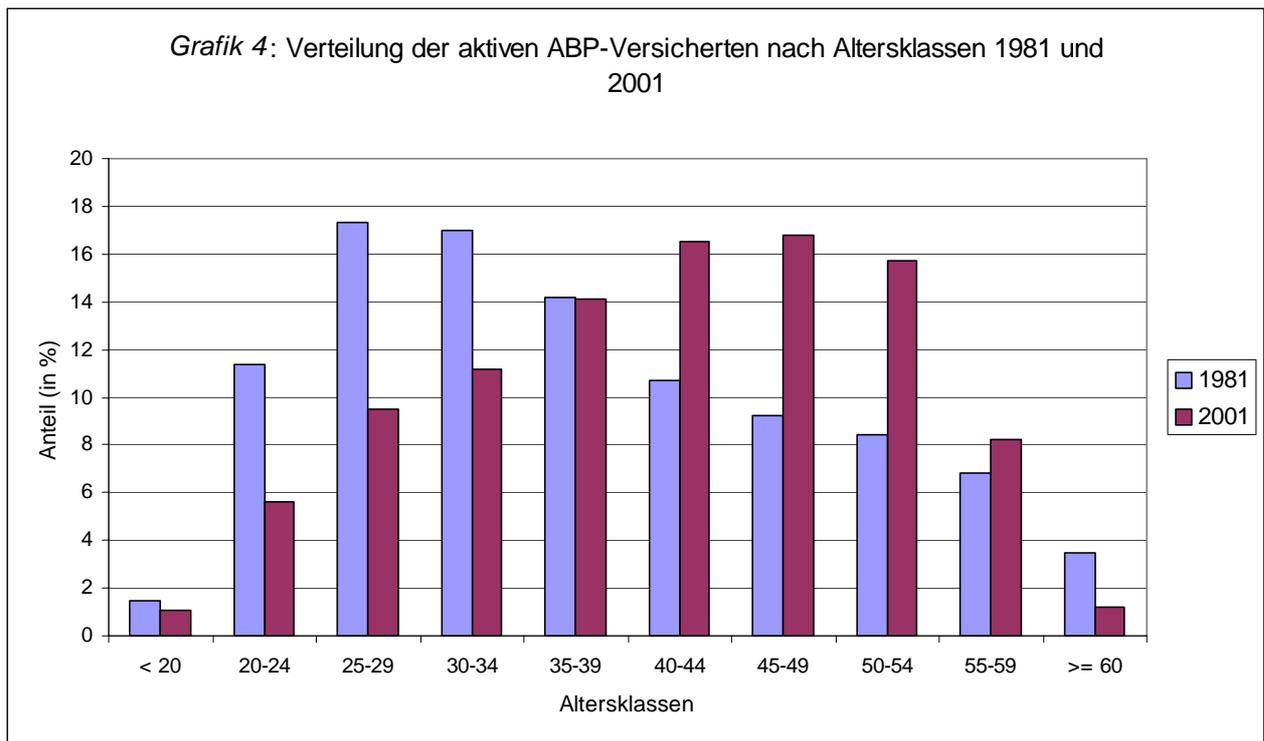
⁹⁶ Die Einführung einer Witwerrente erfolgte erst am Ende der 1980er Jahre. Der Anteil von Empfängern einer Witwerrente betrug im Jahre 1998 rund 5,5% (Eigene Berechnungen gemäß den Angaben des LISV 2002:264).

⁹⁷ Bei rund 59% wurde eine vollständige Invalidität (> 79%) festgestellt (Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: Kerngegevens Overheidsperoneel 2001:a_grafiek arbo1).

⁹⁸ Der Anteil von weiblichen Empfängern einer Invalidenrente stieg zwischen 1986 und 2001 von 38,6% auf 48,8 (Eigene Berechnungen gemäß den Angaben des LISV 2002:260).

⁹⁹ Diese Vermutung wird von Untersuchungen bestätigt, nach denen die Zahl der Invaliden beim ABP wesentlich höher wäre, wenn der ABP keine Möglichkeit zur Frühverrentung anbieten oder die Regelungen verschärfen würde (Henkens 1998:130).

zugenommen und in der langfristigen Entwicklung maßgeblich zu einem abnehmenden Verhältnis zwischen aktiven Versicherten und Rentenleistungsempfängern beigetragen¹⁰⁰. Aufgrund der demographischen Verhältnisse im öffentlichen Dienst ist anzunehmen, dass diese Entwicklung auch in Zukunft weiter voranschreiten wird¹⁰¹, sofern die Personalpolitik der öffentlichen Arbeitgeber nicht deutlich darauf abzielt, zusätzliches und vor allem jüngeres Personal einzustellen. Denn innerhalb des öffentlichen Dienstes und hat sich in den letzten rund zwanzig Jahren, mehr noch als im privaten Sektor, das Verhältnis von jüngeren zu älteren Beschäftigten dramatisch verändert (OECD 2000:4). Diese Entwicklung bleibt nicht ohne Folgen für die Altersstruktur der aktiven ABP-Mitglieder. Die folgende Grafik 4 zeigt die Altersverteilung der aktiven ABP-Mitglieder der Jahre 1981 und 2001.



Quelle: ABP (2004).

Im Jahre 2001 waren rund 60% der 1.018.000 aktiven ABP-Teilnehmer bereits älter als 40 Jahre. Im Jahre 1981 lag dieser Anteil bei rund 38%. Lediglich rund ein Fünftel (27%) der aktiven Versicherten war im Jahre 2001 jünger als 35 Jahre. 1981 belief sich dieser Anteil noch auf 47% (ABP 2004). Innerhalb der letzten 20 Jahre hat sich demnach die Altersstruktur der ABP-Mitglieder deutlich verändert. Gegenüber dem Jahre 1981 ist der ABP gegenwärtig durch einen relativ hohen Anteil älterer Versicherten gekennzeichnet¹⁰². Darüber hinaus zeigen Prognosen über die demographische Entwick-

¹⁰⁰ Während im Jahre 1981 das Verhältnis zwischen den aktiven Versicherten und Rentnern bei 2,65 lag, betrug dieses im Jahre 2001 nur noch 1,57 (Eigene Berechnung gemäss den Angaben aus Grafik 2).

¹⁰¹ Tweede Kamer der Staaten-Generaal (2003: 91; Grafik 9.1).

¹⁰² Interessant an dieser Stelle wäre der Vergleich mit der Altersstruktur der aktiven Teilnehmer bei den Pensionsfonds des privaten Sektors. Da hierüber keine Angaben vorliegen, ist ein Vergleich mit dem ABP nicht möglich. Nach den Ergebnisse der Rentenkarte 1999 sind schätzungsweise insgesamt 54% aller Teilnehmer an Zusatzrentenregelungen (inklusive der ABP-Versicherten) unter 40 Jahren (SER 2000b:63). Weil der private Sektor jedoch generell durch ein geringeres Durchschnittsalter der Beschäftigten gekennzeichnet ist als der öffentliche Dienst (CBS 2002b), ist davon auszugehen, dass sich dies auch auf die Altersstruktur bei den privaten Pensionsfonds auswirkt. So lag am Ende des Jahres 2000 der Anteil von

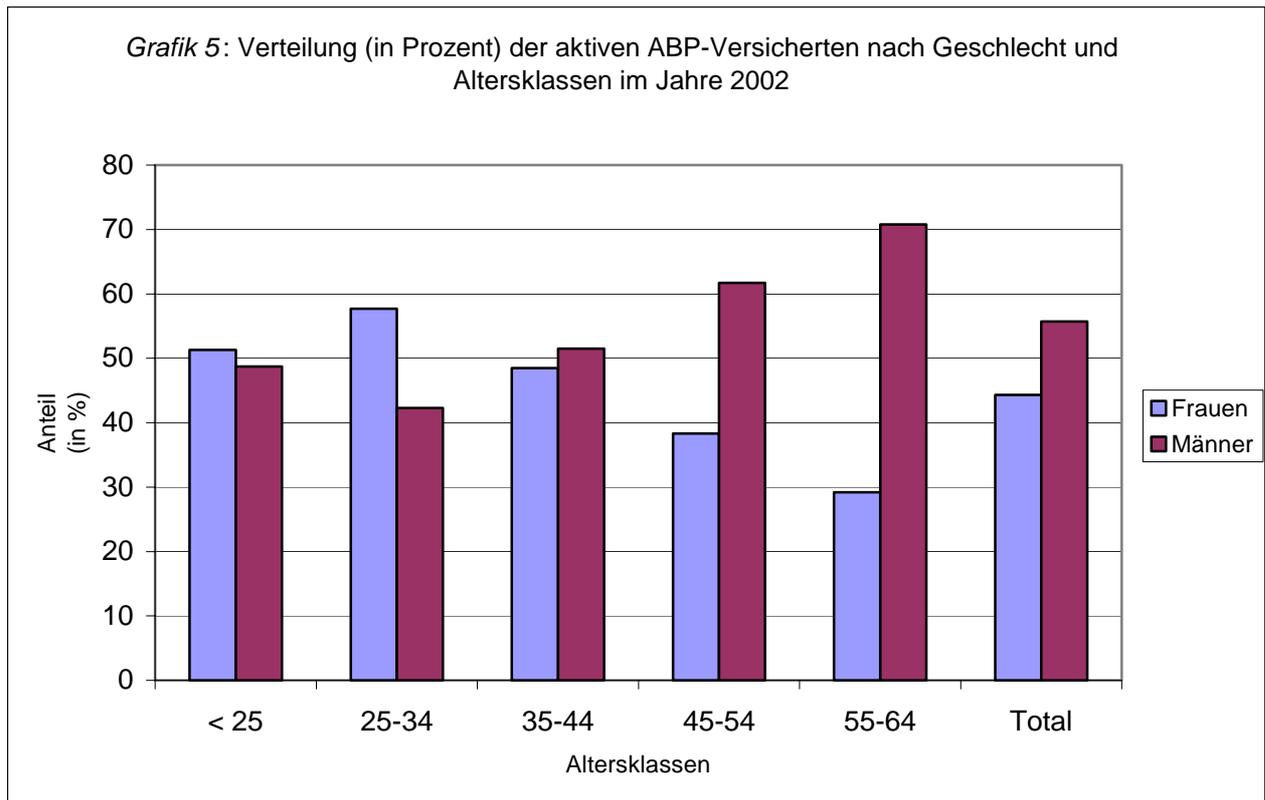
lung im niederländischen öffentlichen Dienst, dass dieser nicht nur gegenwärtig, sondern auch zukünftig in weitaus stärkerem Maße durch einen hohen Anteil älterer Beschäftigter gekennzeichnet sein wird als der private Sektor, was sich auch auf die Altersstruktur der ABP-Mitglieder auswirkt (OECD 2000:4; Ekamper 1996:238). So wird vermutet, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei der Zentralregierung zwischen 1995 und 2010 um 4,3 Jahre auf 44,4 Jahren zunehmen und sich der Anteil der über 50-jährigen von 15,4% auf 37,7% mehr als verdoppeln wird. Der Anteil jüngerer Arbeitnehmer (unter 30 Jahren) wird dagegen abnehmen (Ekamper 1996:241)¹⁰³. Dementsprechend wird eine immer größer werdende Anzahl von älteren Versicherten und damit zukünftigen Rentenbeziehern einer immer kleiner werdenden Anzahl von jüngeren Versicherten bzw. Beitragszahlern gegenüberstehen. Sinkt die Anzahl von Beitragszahlern, dann verringert sich zwangsläufig auch das Beitragsvolumen, sofern die Löhne konstant bleiben. Die Rentenleistungen müssen jedoch, wie in der Einführung zu diesem Abschnitt beschrieben wurde, durch die Beiträge und deren Verzinsung auf dem Kapitalmarkt finanziert werden. Bei einer konstanten bzw. kleiner werdenden Kapitalrendite steht somit weniger Geld zur Verfügung, die Verpflichtungen des ABP zu decken.

In Zukunft wird allerdings nicht nur der Anteil der älteren Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zunehmen, sondern nach den Prognosen (Basisszenario bei unveränderten Politiken) des Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI) vor allem auch der Anteil weiblicher und teilzeitbeschäftigter aktiver Versicherter ansteigen¹⁰⁴. Ein Blick auf die Geschlechterverteilung nach Altersklassen (Grafik 5) der aktiven Versicherten beim ABP verdeutlicht diesen prognostizierten Trend.

Personen über 55 Jahren im öffentlichen Dienst bei mehr als 11%, während der Anteil im privaten Sektor lediglich bei 6,8% lag (CBS 2002b).

¹⁰³ Simulationen über die demographische Entwicklung beim ABP von Dekkers (2000:180) gehen von einer geringeren Anzahl von aktiven Versicherten bis zum Jahre 2025 und einer zunehmenden Anzahl von Rentenbeziehern bis zum Jahre 2037 aus.

¹⁰⁴ Siehe dazu die Ergebnisse des NIDI-Forschungsprojekts über „Future Age-Conscious Manpower Planning in The Netherlands“.



Quelle: Eigene Berechnungen (Schätzungen) anhand des Annual Report/Jaarverslag 2002, S.13)

Grafik 5 zeigt die prozentuale Verteilung der aktiven ABP-Versicherten nach Altersklassen und Geschlecht im Jahre 2002. Der geschätzte Frauenanteil beim ABP im Jahre 2002 lag entsprechend dieser Abbildung bei rund 44% und damit ca. 14 Prozentpunkte höher als am Ende des Jahres 1980 (ABP Annual Report/Jaarverslag 1980:123). Der Feminisierungstrend im öffentlichen Dienst (Ballendowitsch 2004) spiegelt sich demnach zwangsläufig auch beim ABP wider. Im Jahre 2002 waren Frauen in den Altersklassen bis 34 Jahren leicht in der Mehrheit, während die männlichen Versicherten mehrheitlich in den Altersklassen ab 35 Jahre vertreten waren. In den Altersklassen über 55 Jahre stellten Frauen weniger als 30% der aktiven Versicherten. Angaben über den Anteil von teilzeitbeschäftigten Versicherten beim ABP liegen nicht vor, jedoch ist zu vermuten, dass dieser ähnliche Werte annimmt wie im öffentlichen Dienst. Setzten sich diese Trends weiter fort, dann bleiben sie nicht folgenlos für die finanzielle Basis des ABP. Denn nach den Vorüberlegungen über leistungsorientierte kapitalgedeckte Pensionsfonds und der Beschreibung der Mitgliederstruktur wird Folgendes deutlich:

Die Zahl der aktiven Versicherten beim ABP hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten nur leicht erhöht, während die der ausbezahlten Renten stark zugenommen hat. Angenommen, die ABP-Renten würden allein durch Beiträge der aktiven Versicherten finanziert, das heißt, im Umlageverfahren, dann wäre aufgrund der nur leicht gestiegenen Anzahl von aktiven Versicherten und der starken Zunahme in der Anzahl der Rentner eine Anhebung des Beitragssatzes unausweichlich, sofern auf der Leistungsseite keine Kürzungen vorgenommen werden. Weil der ABP jedoch ein kapitalgedecktes Rentensystem ist, funktioniert der Transfer von Einkommen durch die Zwischenschaltung von Kapitalmärkten. Zur Finanzierung der Renten ist der ABP auf Kapitalrenditen angewiesen, wodurch die be-

zahlten Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber verzinst werden. So zeigen Berechnungen des ABP, dass eine tatsächliche Kapitalrendite von mindestens 4% notwendig ist, um das System im Einklang mit der demographischen Entwicklung der Versichertenbestände stabil zu halten¹⁰⁵. Bei einer zukünftigen ungünstigen Wirtschaftslage würde der Beitragssatz ab dem Jahre 2015 2 - 2 ½-mal höher liegen müssen als noch im Jahre 1997 (Kuné 1999:115)¹⁰⁶. Bei einem gleichbleibenden bzw. sinkenden Beitragsvolumen (wie im Fall des ABP, siehe ABP Annual Report/Jaarverslag 2001:6), einer verhältnismäßig geringen Kapitalrendite¹⁰⁷ (wie in den Jahren 2001 und 2002) und starken Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst und Unterrichtswesen sowie zunehmenden Pensionsverpflichtungen müssen zwangsläufig die Beiträge angehoben oder die Rentenleistungen gekürzt werden, wobei die erstgenannte Konsequenz bereits eingetreten ist. So ist der Deckungsgrad (das Verhältnis von Pensionskapital zu den Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen) des ABP innerhalb der Jahre 1998 und 2002 kontinuierlich von 137% auf 103% zurückgegangen¹⁰⁸ (ABP Annual Report/Jaarverslag 2002:8). Ursächlich für diese Entwicklung waren zum einem die Verringerung des Pensionskapitals aufgrund der Schwäche von Finanzmärkten, und zum anderen die starken Lohnerhöhungen von 4,1% im öffentlichen Bereich (ABP Annual Report/Jaarverslag 2001:8,10). Als Reaktion darauf wurde der Beitragssatz für die Alters- und Hinterbliebenenrenten für das Jahr 2002 und 2003 jeweils um die gesetzlich erlaubten 2 Prozentpunkte erhöht¹⁰⁹. Für das Jahr 2004 wäre ein Beitragssatz in Höhe von 22,4 % des rentenrelevanten Gehaltes bzw. 12% vom Bruttogehalt der Versicherten notwendig, damit die Kosten des ABP gedeckt werden können. Im Jahre 2003 einigten sich die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter jedoch darauf, den Beitragssatz für das Jahr 2004 auf 19% vom rentenrelevanten Gehalt zu begrenzen. Die verbleibenden 3,4% sollten durch Kosteneinsparungen erreicht werden, hauptsächlich mittels Änderungen an den institutionellen Regelungen (ABP Annual Report/Jaarverslag 2003:23). Die Beitragssatzentwicklung für die Alters- und Hinterbliebenenrenten zeigt seit der Privatisierung des ABP eine fast kontinuierliche Steigerung von 11,6% im Jahre 1996 auf 19% im Jahre 2004. Ein Grund für die deutlich Zunahme innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums ist, dass der Beitragssatz, der vor der Privatisierungen vom Ministerium für soziale Angelegenheiten, zu einem gewissen Grad unabhängig von den Entwicklungen der Verbindlichkeiten des ABP festgesetzt wurde und häufig zu gering war, die zukünftigen Pensionsverpflichtungen zu decken (Dekkers 2000:21) nun weniger durch politische als vielmehr durch ökonomische und strukturelle Einflussfaktoren fixiert wird. Die Konsequenz der Privati-

¹⁰⁵ Der erzielte Realzinssatz für die Jahre 2001 und 2002 belief sich jedoch auf lediglich 3,5% bzw. 2,9% (ABP Annual Report/Jaarverslag 2002:9).

¹⁰⁶ Maximal kann ein Pensionsfonds einen Beitragssatz in Höhe von 24% festsetzen. Liegt der Beitragssatz höher, so ist es nach der Aussage des Vorstandsvorsitzenden des ABP – John Neervens – für die Versicherten kostengünstiger, selbst für die Renten zu sparen. Einer permanenten Beitragssatzsteigerung sind somit Grenzen gesetzt, zumal zu befürchten ist, dass die Solidarität der aktiven mit den pensionierten ABP-Mitgliedern schwer aufrecht zu erhalten sein wird (ABP Annual Report/Jaarverslag 2002:15).

¹⁰⁷ Eine verringerte Kapitalrendite von einem Prozentpunkt würde nach den Angaben des ABP zu einer Beitragssatzsteigerung von sechs bis sieben Prozentpunkten führen (ABP Annual Report/Jaarverslag 2001:27).

¹⁰⁸ Während das Vermögen des ABP zwischen 1998 (135,7 Mrd. Euro) und 2002 (135,6 Mrd. Euro) in etwa gleich geblieben ist, sind die Verpflichtungen von 99,1 Mrd. Euro auf 130 Mrd. Euro permanent angestiegen. Dabei ist zu beachten, dass sich die Berechnung des Deckungsgrades auf eine „fiktive Zinsrate“ gemäß den gesetzlichen Vorschriften des PVK von 4% bezieht. Die Realzinsrate für die Jahre 1999 bis 2001 betrug dabei jedoch nur 3,5% und reduzierte sich bis zum Jahr 2002 sogar auf 2,9%. Einhergehend mit dieser Entwicklung ging der reale Deckungsgrad von 1999 bis 2002 von 129% auf 86% zurück. Dementsprechend wird in Erwägung gezogen, die zukünftige Werteinschätzung der Verpflichtungen neu zu definieren (ABP Annual Report/Jaarverslag 2002:8-9; 31).

¹⁰⁹ Die aufgrund der Privatisierung zu erwartenden Beitragssatzsteigerung wurde auf ein jährliches Maximum begrenzt. Da sich diese Regelung jedoch als hinderlich erwies, die finanzielle Situation beim ABP stabil zu halten, wurde seitens der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter (ROP) eine Novellierung des ABP-Reglements beschlossen, so dass ab 2004 der Beitragssatz um mehr als die erlaubten 2 Prozent erhöht werden kann (ABP Annual Report/Jaarverslag 2002:17).

sierung für die aktiven Versicherten ist eine deutlich stärkere finanzielle Belastung der aktiven Versicherten. Allerdings sind auch Beitragssatzsteigerungen nur ein begrenztes Mittel um eine Kostendeckung zu erreichen. Wesentlich entscheidender für die finanzielle Entwicklung des Systems sind steigende Gehälter und Kapitalrenditen. Eine Beispielrechnung eines ABP-Experten belegt dies: Die Verpflichtungen des ABP beliefen sich im Jahre 2001 auf rund 150 Mrd. Euro. Das Kapital betrug ebenfalls 150 Mrd. Euro. Eine allgemeine Steigerung der Gehälter um 1% (mit Anpassung der auszahlenden Renten und der zukünftigen Ansprüche aufgrund des „Back-Service“ um 1%) kosten den ABP 1,5 Mrd. Euro. Ein Prozent weniger Rendite bei den Kapitalanlagen bedeutet für den ABP eine Belastung von ebenfalls 1,5 Mrd. Euro. Das sind 5% der gesamten Lohn- und Gehaltsmasse von 30 Mrd. Euro. Eine Beitragserhöhung von einem Prozent ergibt jedoch ein zusätzliches Kapital von nur rund 250 Mio. Euro¹¹⁰ (Moes 2002:16).

Neben der Ungewissheit über die Höhe der Verzinsung des Kapitals und der Lohnentwicklungen im öffentlichen Dienst sind darüber hinaus auch die Entwicklung der Lebenserwartung und der Struktur der aktiven Versicherten für die Finanzierung der Renten von Bedeutung. Es ist nicht vollständig abzusehen, wie sich die Lebenserwartung der Versicherten zukünftig entwickeln wird, dennoch ist sicher, dass weibliche ABP-Versicherte durchschnittlich rund 4 Jahre länger leben als männliche Versicherte (ABP 2004). Da die Beiträge geschlechtsneutral festgesetzt sind, das heißt, Frauen und Männer den gleichen Beitragssatz leisten, ergibt sich die Situation, dass bei einem identischen rentenrelevanten Gehalt und einer identischen Versicherungsdauer zwar die geleistete Gesamtbeitragssumme während der aktiven Zeit von Frauen und Männern gleich hoch ausfällt, nicht jedoch die Gesamtsumme der Rentenleistungen. Weil Frauen durchschnittlich länger leben als Männer, beziehen sie auch über einen längeren Zeitraum Rentenleistungen. So weisen männliche ABP-Versicherte eine durchschnittliche Rentenbezugszeit von 16,6 Jahren (2001) auf, während weibliche Versicherte durchschnittlich 20,3 Jahre lang Rentenleistungen beziehen (ABP 2004). Die längere Rentenbezugszeit von Frauen muss wiederum finanziert werden. Weil Frauen ein geringeres Lebenserwerbseinkommen¹¹¹ aufweisen als Männer und überwiegend Teilzeit beschäftigt, wodurch auch nur „Teilzeitbeiträge“ an den ABP entrichtet werden, führt die relative Zunahme von weiblichen und teilzeitbeschäftigten aktiven Versicherten insbesondere zu einer veränderten finanziellen Basis des ABP bzw. zu einer Verringerung des Beitragsvolumens. Da die Renten gegenwärtig und in naher Zukunft immer noch hauptsächlich an männliche Beschäftigte entrichtet werden, die wiederum zumeist Vollzeit tätig waren und damit Vollzeitpensionen beanspruchen, ergibt sich bei konstanten Kapitalrenditen zwangsläufig eine Verminderung des Pensionskapitals. Die Konsequenzen dieser Entwicklung zeigen sich in Maßnahmen, die entweder eine Anhebung des Beitragssatzes, eine Beschränkung der Rentenleistungen oder die Verlängerung der Lebensarbeitszeit vorsehen.

¹¹⁰ Real ergaben sich für das Jahr 2002 aufgrund von Lohnerhöhungen und des „Back-Service“ eine Gesamtsteigerung der Pensionsverpflichtungen von 5,9 Mrd. Euro (Janssen & Peeters 2003:17). Die Realzinsrate ging verringerte sich gegenüber dem Jahre 2001 von 3,5% auf 2,9%. Aufgrund dieser Entwicklung und in Verbindung einer unerwartet geringen Realzinsrate hat sich der Deckungsgrad um 26 Prozentpunkte reduziert und betrug nur noch 86% (ABP Annual Report/Jaarverslag 2002:5). Aus diesen Zahlen wird ersichtlich, dass selbst eine Beitragssatzsteigerung von weit mehr als 1 Prozent, die finanzielle Situation des ABP verbessern kann.

¹¹¹ Gemäß den Berechnungen von Alessie, de Vos & Zaidi (1996:47f.) betrug im öffentlichen Dienst (im Jahre 1990) das durchschnittliche Lebenseinkommen pro Jahr für Frauen rund 25.350 Gulden und für Männer 46.000 Gulden.

Wie aus diesen Überlegungen ersichtlich geworden sein sollte, ist die Mitgliederstruktur in einem leistungsorientierten Pensionsfonds nicht unbedeutend für die Finanzierung der Verpflichtungen. Diese wird wiederum durch endogene und exogene Faktoren bestimmt. Einerseits durch die Personalpolitik der öffentlichen Arbeitgeber, denn im Prinzip bestimmen ausschließlich sie die Struktur der Versichertenbestände sowie ihr Wachstum und ihre Schrumpfung. Andererseits wird die Mitgliederstruktur durch die allgemeine demographische Entwicklung gelenkt. Auswirkungen der demographischen Entwicklung und des Einstellungsverhaltens der öffentlichen Arbeitgeber, das heißt, Veränderungen des Versichertenbestandes, gelten demnach für den ABP wie für jedes andere soziale Sicherungssystem. Die Verschiebung des Altersaufbaus der Mitglieder führt auch hier vermutlich dazu, dass zukünftig immer weniger aktive Versicherte für immer mehr pensionierte ABP-Mitglieder aufkommen müssen. Hinzu kommen Strukturverschiebungen, wie die Zunahme aktiver weiblicher und teilzeitbeschäftigter Versicherter, die das Beitragsvolumen und damit das Pensionskapital beeinflussen. Allerdings haben diese Veränderungen bei einem kapitalgedeckten Vorsorgesystem weniger gravierende Folgen für die Finanzierung der Renten, als wenn die Altersversorgung auf dem reinen Umlageverfahren beruhen würde. Denn die Beiträge der Aktiven erzielen auf dem Kapitalmarkt Renditen, die den Renten zugeführt werden. Wie hoch die Kapitalrenditen in Zukunft ausfallen werden, wird gegenwärtig leidenschaftlich diskutiert¹¹².

5. Vorsorgeausgaben der öffentlichen Arbeitgeber im Aggregat

In diesem Abschnitt wird die langfristige Entwicklung der Vorsorgeausgaben des Staates bzw. der öffentlichen Arbeitgeber dargestellt. Die Vorsorgeausgaben der öffentlichen Arbeitgeber sind die Arbeitgeberbeiträge an die jeweiligen Pensionsfonds im öffentlichen Dienst (ABP, den Pensionsfonds für das Verteidigungspersonal, den Pensionsfonds für das Bahnpersonal bis einschließlich 1997 sowie den Pensionsfonds der Minenarbeiter bis einschließlich 1990). Neben Abbildungen durch absolute Werte kann die Entwicklung mittels unterschiedlicher Indikatoren, seien es Anteilswerte oder Messziffern, abgebildet werden. Sämtliche hier dargestellten Ausgabenentwicklungen des Staates beruhen hauptsächlich auf eigenen Berechnungen anhand der Angaben des CBS und zum Teil auf denen des ABP¹¹³.

Die absoluten Arbeitgeberbeiträge für die betriebliche Vorsorge des öffentlichen Personals haben sich aufgrund der Personalzuwächse im öffentlichen Dienst zwischen 1970 und 1980 mehr als verdreifacht (1970: 2.200 Mio. Gulden; 1980: 6.684 Mio. Gulden). Von 1980 bis 1990 gingen die absoluten Arbeitgeberbeiträge deutlich auf 3.485 Mio. Gulden zurück, stiegen bis zum Jahre 1999 jedoch wieder auf 5.002 Mio. Gulden an. Ein Vergleich der absoluten Arbeitgeberbeiträge der Jahre 1985 und 1999 an den ABP zeigt, dass rund 440 Mio. Gulden weniger Beiträge geleistet wurden. Zu diesen Zeitpunkten war die Zahl der aktiven Versicherten nahezu identisch (siehe Grafik 2).

¹¹² Z.B. Brooks (2000): What will happen to financial market when the baby boomers retire? IMF Working paper WP/00/18. Deutsche Bank Research 2003, Nr. 273: Alterung, deutsche Renditeentwicklung und globale Kapitalmärkte.

¹¹³ Angaben über die Vorsorgeausgaben der öffentlichen Arbeitgeber entstammen den CBS-Publikationen "Soziale Verzeke- ring 1985-1999 und für das Jahr 1999 aus dem ABP Geschäftsbericht 2000 (ABP Annual Report/Jaarverslag 2000). Sämtliche Angaben über die Personalausgaben, das BIP und den gesamten Staatsausgaben wurden vom CBS zusammengestellt (Kattevilder 2003).

Betrachtet man die Entwicklung des Anteils der Arbeitgeberbeiträge für die betrieblichen Vorsorge des öffentlichen Personals an dem gesamten Personalaufwand von 1980 bis 1999, dann zeigt sich bis zum Jahr 1990 eine starke Reduzierung von 13,3% auf 6%. Bis zum Jahr 1995 erhöhte sich dieser Anteil wieder leicht auf 6,9% und sank bis 1999 wieder auf 6%. Bezieht man die Ausgaben der öffentlichen Arbeitgeber für die betriebliche Vorsorge des öffentlichen Personals auf die Gesamthaushaltsausgaben des Staates, dann zeigt sich auch hier zwischen 1980 und 1990 ein starke Reduzierung von 3,4% auf 1,2%. Dieser Anteil erhöhte sich bis zum Jahre 1999 wieder leicht auf 1,3%. Die gesamten Haushalts-, Personal- und Vorsorgeausgaben allein sagen jedoch noch nichts über die Höhe der Belastung der Volkswirtschaft aus. Die Entwicklung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Landes bleibt dabei unberücksichtigt. Den gebräuchlichsten Indikator für die Messung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Landes stellt das Bruttoinlandsprodukt (BIP) dar. Bezieht man zunächst den gesamten Personalaufwand in Relation zum nominellen BIP (zu laufenden Marktpreisen), dann zeigt sich, dass dieser mit rund 14,2% im Jahre 1980 gegenüber rund 10,2% im Jahre 1999 deutlich zurückgegangen ist. Betrachtet man den bereinigten Personalaufwand, das heißt, abzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Vorsorge des öffentlichen Personals, dann beläuft sich der Anteil des bereinigten Personalaufwandes am nominellen BIP auf rund 9,5% (im Jahre 1999). Setzt man die Vorsorgeausgaben der öffentlichen Arbeitgeber (ABP) in Beziehung zum nominellen BIP, dann erhält man die Vorsorgequote. Diese hat sich von 1980 von rund 1,9% bis zum Jahre 1990 auf 0,65% reduziert. Bis zum Jahr 1995 stieg die Vorsorgequote wieder leicht auf 0,74% an und sank bis zum Jahr 1999 wieder auf 0,61%.

Demnach konnten die öffentlichen Arbeitgeber innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte, vermutlich aufgrund ihrer massiven Reorganisationsmaßnahmen im öffentlichen Dienst (z.B. dem Abbau des Verteidigungspersonals, der Privatisierung von Staatsbetrieben und dem Wegfall der Arbeitgeberbeiträge für den Pensionsfond der Minenarbeiter sowie der Schaffung von Teilzeitstellen etc.) und der gesamtwirtschaftlich positiven Entwicklung, sowohl die Personalausgaben in Relation zum BIP als auch die Vorsorgeausgaben in Relation zum Personalaufwand, zu den Gesamthaushaltsausgaben sowie zum BIP deutlich reduzieren. Die relative Belastung der öffentlichen Arbeitgeber für die Personal- und Vorsorgeausgaben des öffentlichen Personals ist demnach seit 1980 deutlich zurückgegangen.

Da sich, im Gegensatz zu umlagefinanzierten Altersversorgungssystemen, die Kosten des Staates bzw. der öffentlichen Arbeitgeber bei einer (vollständigen) kapitalgedeckten Altersvorsorge, abgesehen von wirtschaftlichen Einflüssen, parallel zur Bestandsentwicklung der Versicherten bewegen, führt jede Bestandsveränderung unmittelbar zu einer Steigerung oder Senkung der Pensionskosten. Diese Entwicklung zeigt sich, wie die obigen Ausführungen belegen, auch bei den Vorsorgeausgaben der niederländischen öffentlichen Arbeitgeber. So schwankten die Ausgaben der öffentlichen Arbeitgeber parallel zur Entwicklung des Versichertenbestandes. Gegenüber 1980 konnten bis zum Jahre 1999 jedoch auch absolut gesehen die Beiträge zur Vorsorge des öffentlichen Personals um rund 1.680 Millionen Gulden reduziert werden, obwohl der Versichertenbestand leicht zugenommen hat. Eine mögliche Ursache hierfür mag die relativ starke Zunahme von weiblichen und teilzeitbeschäftigten aktiven Versicherten sein, da diese durchschnittlich ein geringeres Einkommen und damit auch eine niedrigere Beitragsbemessungsgrundlage aufweisen als männliche und vollzeitbeschäftigte aktive Versicherte. Demgegenüber steht jedoch der Trend des Bildungs-Upgradings im öffentlichen Dienst, nach dem die

Personal- und Vorsorgeausgaben aufgrund der relativ höheren Besoldung ansteigen sollten. Über die Stärke dieser im Prinzip gegenläufigen Tendenzen für die Personal- und Vorsorgeausgaben lassen sich keine Aussagen machen. Ferner kann zur Reduzierung des Beitragsvolumens der Arbeitgeber auch die permanente Senkung des Beitragssatzes während der 1980er und 1990er Jahren beigetragen haben¹¹⁴.

6. Reformen im Bereich der Alterssicherung

Im Prinzip befindet sich der gesamte öffentliche Dienst in den Niederlanden seit den 1980er Jahren in einem Wandlungsprozess, der auch im Bereich der sozialen Sicherung und speziell beim wichtigsten Sozialversicherungsträger im öffentlichen Dienst, dem ABP, immer noch anhält. Neben der bereits in den jeweiligen Abschnitten erwähnten Anpassung der institutionellen Regelungen an die veränderten ökonomischen und strukturellen Rahmenbedingungen sind weitere Reformen beabsichtigt. So ist geplant, ein seit Existenz des ABP bestehendes Kernelement der institutionellen Regelungen, den Zusatzrententyp, umzugestalten. Der Zusatzrententyp ist, wie die Ergebnisse der Rentenkarte im Abschnitt 6.3 belegen, ein entscheidender Faktor für das spätere Rentenergebnis der aktiven Versicherten. Versicherte, die an einem System mit Durchschnittslohnregelung teilnehmen, erzielen aufgrund der im Vergleich zu den Endlohnregelungssystemen geringeren Rentenbemessungsgrundlage niedrigere Rentenergebnisse. Besonders für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes stellen Endlohnregelungssysteme, die, wie die Besoldungsstrukturen im öffentlichen Dienst belegen, am Ende ihres Dienstlebens die höchsten Gehälter beziehen, eine vorteilhafte Regelung dar. Allerdings bringen Endlohnregelungssysteme für die Zusatzrententräger hohe Kosten mit sich. Denn ein charakteristischer Unterschied zwischen den Endlohn- und Durchschnittslohnregelungen ist, dass sich bei Durchschnittslohnregelungen zwischenzeitliche Gehaltserhöhungen nicht auf die Vergangenheit auswirken, während solche Erhöhungen bei Endlohnregelungen wohl Einfluss auf die Vergangenheit haben und somit bei der Höhe der Altersleistungen mitzählen (SER 2000a:11). Bei Systemen mit Endlohnregelungen (reine oder abgeschwächte Endlohnregelung) führt jede Erhöhung der Rentenbemessungsgrundlage, beispielsweise durch eine Beförderung, gleichzeitig zu einer Steigerung des Rentenanspruchs, auch für zurückliegende Dienstjahre. In diesem Fall wird vom „Back-Service“ gesprochen. Das bedeutet, dass Teile der Rentenleistungen nicht vollständig durch das angesammelte Kapital der Versicherten gedeckt werden, sondern von anderer Seite finanziert werden. Für die Versorgungseinrichtungen mit Endlohnregelungssystemen bedeutet dies, dass im Falle steigender Löhne die zu tragenden Pensionslasten exponentiell ansteigen. Zwar führen Gehaltssteigerungen auch bei Zusatzrententypen mit Durchschnittslohnregelung zu einem höheren rentenrelevanten Gehalt, jedoch haben sie einen geringeren Einfluss auf die Rentenbemessungsgrundlage als in Systemen mit Endlohnregelung (Pöhler 1999:172f.; Dekkers Nelissen & Becker 2002:7)¹¹⁵. Endlohnregelungssysteme bringen somit

¹¹⁴ Der Beitragssatz beim ABP ging zwischen 1980 und 1990 stetig zurück. Bis Mitte der 1990er Jahre blieb dieser weitgehend stabil. Seitdem, vor allem aufgrund der Privatisierung des ABP, stieg dieser wieder kontinuierlich an (Tabelle 1.2 in Dekkers 2000:21; ABP Annual Reports/Jaarverslag 2000 & 2001).

¹¹⁵ Eine Steigerung des Gehaltes eines in einem Endlohnsystem und eines in einem Durchschnittslohnsystem Versicherten fünf Jahre vor Renteneintritt um beispielsweise 1000 Euro erhöht im ersten Fall die spätere Rentenbemessungsgrundlage

im allgemeinen höhere und schwerer zu kalkulierende Pensionslasten mit sich als Durchschnittslohnregelungssysteme. Gerade für den öffentlichen Dienst bzw. den ABP, dessen Mitglieder durch ein relativ hohes Durchschnittsalter gekennzeichnet sind, führt die Aufstockung der Renten durch den „Back-Service“ zukünftig, aufgrund der zunehmenden Anzahl von Leistungsbeziehern, zu rapide steigenden Pensionskosten (Blomsma & Jansweijer 1997:260). Denn der „Back-Service“ ist im Grunde ein umlagefinanzierter Rückwirkungsdienst, der die betrieblichen Renten rückwirkend an die erhöhten Löhne (oder Preise) angleicht. Dadurch wird sozusagen ein Extrakapital benötigt, das durch eine Anhebung der Beiträge erzielt werden kann. Ein wachsender Anteil von Rentenbeziehern führt demnach dazu, dass die jüngeren Arbeitnehmer und die Arbeitgeber mehr Beiträge zur Finanzierung der wachsenden Zahl der rückwirkend angepassten Renten zu entrichten haben (Van Oorschot & Boos 2001:140). Um diese Kostensteigerung abzumildern, geht der Trend, wie die Entwicklung im Bereich der Zusatzrentensysteme innerhalb der letzten Jahre zeigt, weg von Endlohnregelungssystemen und hin zu Systemen mit Durchschnittslohnregelungen. Diesen Schritt wird nach der Übereinkunft zwischen der Zentrale für das öffentliche Personal (Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel, SCO) und dem Verband der sektoralen öffentlichen Arbeitgeber (Verbond Sectorwerkgevers Overheid, VSO) auch der ABP ab dem Jahr 2004 gehen. Für sämtliche davor aufgebauten Pensionsansprüche der ABP-Versicherten gelten noch die Endlohnregelungen gemäß der Rentenbemessungsgrenze für das Jahr 2004. Danach wird der Durchschnittslohn als rentenrelevantes Gehalt herangezogen¹¹⁶. Diese Umstellung hat somit eine Minderung der Rentenleistungen zur Folge, insbesondere für jüngere Generationen. Dafür wird die Franchise und der Rentensatz nicht mehr pauschal festgelegt, sondern in Abhängigkeit vom Alter der aktiven Versicherten. Die Differenzierung soll so erfolgen, dass die Einführung der Durchschnittslohnregelung im Vergleich zur Endlohnregelung bei gleichem Karriereverlauf der Beschäftigten zu gleichwertigen Pensionen führt. Für Teilnehmer, die im Jahre 1964 und danach geboren sind, gilt ab dem Jahr 2004 eine Franchise in Höhe von 13.000 Euro. Der Rentensatz beträgt 1,9% pro Versicherungsjahr. Für Teilnehmer, die im Jahre 1954 und danach geboren sind, gelten eine Franchise von 14.250 Euro und ein Rentensatz von 1,8% pro Versicherungsjahr. Für Teilnehmer, die vor dem Jahre 1954 geboren sind, ändert sich im Prinzip nichts. Die Franchise und der Rentensatz betragen immer noch 15.250 Euro bzw. 1,75% pro Versicherungsjahr¹¹⁷. Es wird also versucht, den sich aufgrund dieser Systemveränderung ergebenden Nachteil hinsichtlich der zukünftigen Rentenleistungen der aktiven ABP-Versicherten abzumildern, indem durch eine geringere Franchise die Rentenbemessungsgrundlage vergrößert wird und durch einen altersabhängigen Rentensatz, pro Jahr bis zu 0,15% mehr Rentenansprüche aufgebaut werden können. Diese Regelung gilt dabei nur für aktive Versicherte, die zum Zeitpunkt der Umstellung Mitglied des ABP waren. Für sämtliche Neumitglieder des ABP ab dem Jahre 2004 wird die Einführung der Durchschnittslohnregelung bei identischen Lebenseinkommen und Versicherungsdauer zu deutlich geringeren Rentenergebnissen führen.

um genau diesen Betrag. Im zweiten Fall wirkt sich die Gehaltssteigerung nur für den Zeitraum bis zum Renteneintritt auf die Rentenbemessungsgrundlage des Versicherten aus, das heißt, das Durchschnittseinkommen und folglich das rentenrelevante Gehalt wird nur für fünf Jahre durch die Lohnerhöhung beeinflusst.

¹¹⁶ Für das Verteidigungspersonal bleibt die Endlohnregelung bis zum Jahre 2005 bestehen.

¹¹⁷ ABP Dossier Pensioenakkoord 2004 (algemeen): <http://www.easinet.nl/easinet/easinet/default.asp>.

Wie den vorherigen Ausführungen zu entnehmen ist, waren die ABP-Versicherten in den vergangenen Jahren bereits mehrfach von Änderungen der Pensionsformel betroffen. Dabei spielte die Festsetzung der Franchise eine entscheidende Rolle. Die Änderung der Franchise hat, wie bereits an anderer Stelle angeführt wurde, starken Einfluss auf die Rentenbemessungsgrundlage bzw. das rentenrelevante Gehalt und somit auf die Höhe des späteren Rentenergebnisses der Versicherten. Diese hat sich für die ABP-Versicherten im Jahre 2003 gegenüber den Regelungen vor 1985 deutlich erhöht. Gegenwärtig (im Jahre 2003) liegt die Franchise rund 3.800 Euro höher als die AOW-Rente für Alleinstehende. Vor 1985 wurden lediglich 80% der AOW-Rente als Franchise herangezogen. Das heißt, die ABP-Versicherten erhielten zusätzlich zu ihrer Betriebsrente 20% der AOW-Rente extra. Für die Versicherten führt die schrittweise Anhebung der Franchise folglich zu einer Minderung der Rentenberechnungsgrundlage und damit zu einer Verringerung der Rentenleistungen. Für die Zusatzrententräger ergibt sich dadurch eine Minderung der Pensionsverpflichtungen.

Eine weitere Änderung betrifft die Anpassung der Rentenansprüche. Diese richtet sich zwar weiterhin nach der durchschnittlichen Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst und im Unterrichtswesen, erfolgt jedoch nicht mehr automatisch, sondern nur, sofern es die finanzielle Situation des ABP erlaubt. Bei einem Deckungsgrad des ABP von weniger als 84%¹¹⁸ werden die Renten nicht an die Lohnentwicklungen im öffentlichen Dienst und im Unterrichtswesen angepasst¹¹⁹. Insofern sind auch auf Seiten der jetzigen Rentenbezieher bei ungünstiger Finanzlage des ABP Renteneinbußen zu erwarten. Neben dem Einflusse der veränderten Mitgliederstruktur liegt ein weiterer entscheidender Grund für all diese Veränderungen in den relativ ungünstigen Kapitalrenditen der letzten Jahre. Gleichzeitig haben sich die Lohnsteigerungen im öffentlichen Dienst und die Vergreisung der Mitglieder negativ auf die finanzielle Basis des ABP ausgewirkt, so dass ein ausgeglichener Deckungsgrad des ABP nicht ohne Systemumstellung und Beitragssatzerhöhung erreicht werden kann¹²⁰.

Ein generelles Ziel dieser Maßnahmen betrifft demnach die Reduzierung der zukünftigen Verpflichtungen des ABP, um sich damit auf die veränderten demographischen, strukturellen und finanziellen Gegebenheiten einzustellen. Denn es ist absehbar, dass die Gesamtsumme der ausbezahlten Rentenleistungen im Laufe der Jahre weiter ansteigen wird. Sofern das Pensionsvermögen konstant bleibt oder nur langsamer zunimmt als die Pensionsverpflichtungen, bleibt nur noch die logische Konsequenz der Leistungskürzung oder massiven Beitragssatzsteigerung.

Gleiches gilt auch für die staatliche Basisversorgung, die wie alle umlagefinanzierten Systeme vor erhebliche Finanzierungsproblemen gestellt ist. In den Niederlanden werden deshalb verschiedene Reformalternativen diskutiert. So wird vorgeschlagen, die gesetzliche Rentenversicherung auf das Kapitaldeckungsverfahren umzustellen. Allerdings wird diese Idee nicht viel Aussicht auf Erfolg haben, da eine solche Umstellung mit erheblichem finanziellem Aufwand verbunden wäre und sich wohl erst im Jahre 2045 rechnen würde. Die Regierung hat jedoch im Jahre 1996 ein kapitalgedecktes Element in das gesetzliche Rentensystem eingeführt und überweist jedes Jahr bis 2020 einen bestimmten Betrag an diesen Fonds. Die Mittel hierfür sollen aus dem Abbau von Staatsschulden aufgebracht werden.

¹¹⁸ Im Jahre 2002 belief sich der Deckungsgrad (Dekkingsgraad variabele reele rekenrente in %) auf 86%. Im Jahre 2000 betrug dieser noch 124% (ABP Jaarverslag 2002:9).

¹¹⁹ ABP Dossier Pensioenakkoord 2004 (algemeen): <http://www.easinet.nl/easinet/easinet/default.asp>.

¹²⁰ ABP Brief Pensioenakkoord vom 5. Dezember 2003 - http://www.easinet.nl/easinet/easinet/images/47_12460.pdf.

Bis zum Jahr 2020 will der Staat so rund 138 Milliarden Euro in den Fonds transferieren. Der Rückgang oder die Alterung des Versichertenbestandes könnte so durch eine entsprechende reale Verzinsung des Kapitals ausgeglichen werden. Die niederländische Regierung hält daher eine Anhebung des Rentenalters oder eine Kürzung der Renten für nicht notwendig, sondern sieht die Schaffung eines Fonds als ausreichend an, sofern die Erwerbsbeteiligung hoch genug ist. Aus diesem Grund gilt die Steigerung der Erwerbsbeteiligung als eines der Hauptthemen der niederländischen Regierungspolitik. Dieses Ziel sollte durch eine Steuerreform, die am 1. Juni 1999 vollzogen wurde, erreicht werden. Konsequenz dieser Steuerreform ist eine Reduzierung der Arbeitskosten auf der Nachfrageseite. Darüber hinaus soll eine spezielle Arbeitsmarktpolitik, die auf Bildung, Berufsberatung und Betreuung von Kindern abzielt, insbesondere Frauen anregen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Ferner zielt die Reform der Sozialversicherungen darauf ab, Arbeitslose, Behinderte, Kranke und Ältere (55-65 Jahre) verstärkt in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren (Van Loo 2000:67). Seitens der niederländischen Regierung wird demnach versucht, die durch die Alterung der Bevölkerung verursachten Kosten durch Schuldenabbau zu finanzieren und ein kapitalgedecktes Element in das gesetzliche Rentenversicherungssystem zu integrieren.

7. Fazit

Nach den Ergebnissen der ersten Studie über den „Strukturwandel im öffentlichen Dienst der Niederlande“ (Ballendowitsch 2004) und den vorliegenden Resultaten lässt sich folgendes festhalten:

Die öffentliche Beschäftigung in den Niederlanden zeigt Wandlungstendenzen, die mit denen der meisten kontinentaleuropäischen Länder identisch sind (Rothenbacher 1997, 1998). Im Zuge des Ausbaus des wohlfahrtsstaatlichen Leistungsangebotes ist der öffentliche Personalbestand bis Mitte der 1980er Jahre massiv angestiegen. Zu diesem Wachstum haben vor allem die staatlichen Funktionen in den personalintensiven Bereichen des Bildungswesens beigetragen. Ab Mitte der 1980er Jahre ist sowohl ein absoluter wie auch relativer Rückgang der öffentlichen Beschäftigung zu verzeichnen. Seit Mitte/Ende der 1990er Jahre steigt die öffentliche Beschäftigung absolut wieder leicht an, während die öffentliche Beschäftigungsquote auf nahezu dem gleichen Niveau verweilt. Diese Entwicklung ist zum Teil durch politische Maßnahmen gesteuert worden. Dazu gehört auch die Förderung der Frauen- und Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst. Innerhalb der letzten Jahrzehnte hat der relative Anteil von Frauen und Teilzeitarbeitsplätzen im niederländischen öffentlichen Dienst steil zugenommen. Dieser Trend ist dabei zum Teil durch den Funktionswandel des öffentlichen Dienstes bzw. der öffentlichen Beschäftigung verstärkt worden. Infrastrukturelle Tätigkeitsfelder sind aus dem öffentlichen Dienst ausgegliedert bzw. in die Privatwirtschaft transformiert worden, während die Beschäftigung in den sozialen Dienstleistungen, vor allem im Bildungsbereich ausgebaut worden ist. Gerade diese Sektoren im öffentlichen Dienst beschäftigen mehrheitlich weibliches und teilzeitbeschäftigtes Personal. Folglich nimmt ihr relativer Anteil zu, wenn ein Beschäftigungsabbau im männlich dominierten infrastrukturellen Bereich stattfindet. Ein weiterer Haupttrend, der ebenfalls in Verbindung mit dem funktionalen Beschäftigungswandel steht, betrifft den Wandel der Qualifikationsstruktur der öffentlichen Beschäftigten. Der Ausbau der Beschäftigung im Bereich der sozialen Dienstleistungen sowie der Abbau

in den infrastrukturellen Bereichen wird von einer Verschiebung der Berufsstruktur im öffentlichen Dienst begleitet. (Manuelle) Tätigkeiten, die eine relativ geringes Qualifikationsniveau der Beschäftigten erfordern, werden in die private Sphäre ausgegliedert. Durch den Beschäftigungsausbau im Bildungssektor nimmt zwangsläufig der Anteil von höher qualifizierten Personen absolut und relativ zu. Die Konsequenz dieser Entwicklung zeigt sich im Anstieg der Personalanteile in höheren Besoldungsgruppen. Das allgemein höhere Bildungsniveau der öffentlichen Beschäftigten stellt dabei ein Grund für die relativ hohen Löhne im öffentlichen Dienst dar. Denn Lohnvergleichsstudien über die Gehälter im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft zeigen, dass infolge des durchschnittlich höheren Alters und Bildungsniveaus des öffentlichen Personals der Durchschnitts- und Medianlohn im öffentlichen Dienst über dem der Privatwirtschaft liegt. Vor allem Frauen erzielen im öffentlichen Dienst ein höheres Gehalt als identisch qualifizierte weibliche Arbeitnehmer an vergleichbaren Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft. Aus diesem Grund scheint der Anreiz für Frauen, eine Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst zu suchen, als verständlich und rational, zumal den weiblichen Arbeitnehmern die Beschäftigungsaufnahme im öffentlichen Dienst durch verschiedene politische Maßnahmen erleichtert wird (z.B. Bereitstellung von Kindergartenplätzen).

Weil die Teilnahme des öffentlichen Personals an der betrieblichen Vorsorge obligatorisch ist spiegeln sich die beschriebenen sozialstrukturellen Entwicklungstrends nahezu direkt im Mitgliederbestand des Zusatzrententrägers im öffentlichen Dienst wider. In dem Abschnitt über die Bedeutung der Mitgliederstruktur für den ABP sollte deutlich geworden sein, das auch der teilkapitalgedeckte Pensionsfonds für den öffentlichen Dienst (ABP) nicht vollständig unabhängig von der Entwicklung des Versichertenbestandes ist. Denn auch dieses Vorsorgesystem ist, insbesondere aufgrund der leistungsorientierten Pensionszusage, nicht gegen Strukturveränderungen immun und zu einem gewissen Grad ebenso wie im Umlageverfahren organisierte Pensionssysteme auf die Solidarität der Mitglieder und einen ausgewogenen Versichertenbestand angewiesen. Die Analyse der Mitgliederstruktur zeigt, dass innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte das Verhältnis von aktiven Beitragszahlern und Empfängern von Leistungen deutlich geringer geworden ist, so dass einer immer größer werdenden Anzahl von Leistungsbeziehern einer konstant beleibenden oder sogar schrumpfenden Zahl von Beitragszahlern gegenüberstehen. Sofern die Kapitalrenditen konstant bleiben oder sinken (wie in den vergangenen Jahren), wird diese Entwicklung zwangsläufig zu Änderungen im Beitragssatz und/oder Leistungseinschränkungen führen. Zusätzlich beeinflusst die Zunahme von weiblichen und teilzeitbeschäftigten Personen im öffentlichen Dienst die Struktur der aktiven Versicherten und damit die finanzielle Basis des ABP. Einerseits führt die Zunahme von weiblichen Versicherten zu einem Anstieg der Pensionsverpflichtungen aufgrund der längeren Rentenbezugszeit. Ein Ausgleich durch geschlechtsspezifische Beitragssätze ist dabei nicht möglich. Wegen der geringeren Lebenserwartung dieser Gruppen wird andererseits das Beitragsvolumen und damit das Pensionskapital geschmälert. Das Problem wird dadurch verschärft, dass in den nächsten Jahren die Rentnergenerationen beim ABP immer noch männlich sein werden und hauptsächlich Vollzeitpensionen beanspruchen. Bleiben die Kapitalrenditen konstant oder sinken, müssen folglich die Beiträge angehoben, das System umgestellt oder die Rentenzusagen gekürzt werden, ansonsten ist ein ausgeglichenes Verhältnis von Pensionskapital zu den Pensionsverpflichtungen kaum zu erreichen. Die genannten Maßnahmen sind bereits beim ABP vollzogen worden. So ist der Beitragssatz innerhalb der Jahre 1996 und 2004 drastisch von 11,6% auf

19% des rentenrelevanten Gehaltes der Versicherten erhöht worden. Im Jahre 2004 ist zudem der ABP von einem Zusatzrentensystem mit Endlohnregelung hin zu einem Durchschnittslohnregelungssystem reformiert worden. Ferner wird eine Aussetzung des Anpassungsmechanismus der Renten an die allgemeine Lohnentwicklung im öffentlichen Bereich in Erwägung gezogen. Somit sind die gegenwärtigen und zukünftigen aktiven sowie passiven Mitglieder des ABP von den Reformmaßnahmen betroffen. Zudem wurde das Frühverrentungssystem beim ABP verändert, indem die Anspruchsvoraussetzungen verschärft und die Frühverrentungsleistungen gekürzt worden sind. Generelles Ziel dieser Maßnahmen ist, die Zahl der aktiven Beitragszahler nicht weiter absinken zu lassen und die Pensionsverpflichtungen zu reduzieren. Des Weiteren hat die Privatisierung des ABP dazu geführt, dass sich der Staat fast vollständig aus dem Verantwortungsbereich der sozialen Sicherung im öffentlichen Dienst verabschiedet hat und die zukünftige Entwicklung in diesem Bereich den Marktgegebenheiten überlässt. Er beschränkt sich nur noch auf die Rolle des Arbeitgebers im Rahmen der allgemeinen gesetzlichen Vorschriften im Bereich der Zusatzrentenregelungen. Es wird nun dem Verwaltungsorgan des ABP allein überlassen, welche Produkte dieser seinen Versicherten anbietet und wie die Leistungen zu finanzieren sind. So wird der Beitragssatz nicht, wie noch vor der Privatisierung, künstlich niedrig gehalten, sondern der Finanzsituation des ABP entsprechend festgesetzt. Die Konsequenz für die aktiven Versicherten zeigt sich in einer deutlich stärkeren finanziellen Belastung für die Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsvorsorge. Dennoch vermittelt die Qualitätsuntersuchung verschiedener Versorgungssysteme nach Wirtschaftszweigen, dass der öffentliche Dienst über ein recht vorteilhaftes, jedoch nicht privilegiertes Alterssicherungssystem verfügt. Obwohl das Reglement der Vorsorgeeinrichtungen im öffentlichen Dienst im Kern kaum grundlegende Unterschiede gegenüber denen privatrechtlicher Pensionsfonds hervorbringt, zeigt die detaillierte Analyse dennoch eine recht theoretisch vorteilhafte Versorgungssituation im Alter. Aufgrund der geplanten Reformen beim ABP ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Situation für die zukünftige Rentnergeneration verschlechtern wird. In finanzieller Hinsicht haben sich die Entwicklungstrends im öffentlichen Dienst für die öffentlichen Arbeitgeber bezahlt gemacht. So konnten die Personal- und Vorsorgeausgaben deutlich reduziert werden, obwohl die öffentliche Beschäftigung und damit auch die Zahl der aktiven Versicherten beim ABP leicht zugenommen hat.

Alles in allem zeigen sich Hinweise darauf, dass sich die sozialstrukturellen Wandlungstrends im niederländischen öffentlichen Dienst (Ballendowitsch 2004), trotz des kapitalgedeckten Elementes, auf das System Alterssicherung auswirken. Das Versorgungssystem im öffentlichen Dienst ist somit nicht von den sozialstrukturellen Entwicklungen im öffentlichen Dienst unabhängig und muss ebenso wie andere Versorgungssysteme auch, auf die veränderten Rahmenbedingungen reagieren. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass dieses System langfristig für die niederländischen öffentlichen Beschäftigten von Vorteil ist, da die Rentenzusagen und dessen Finanzierung aufgrund des Kapitaldeckungsverfahrens auf einer sichereren Basis stehen als etwa die sonst üblichen umlagefinanzierten Systeme im öffentlichen Dienst verschiedener europäischer Länder. Für den Staat bzw. den öffentlichen Arbeitgeber ergibt sich zudem die Gewissheit, dass auf ihn in Zukunft keine große Welle von Pensionsverpflichtungen zukommen wird, wie es etwa in Deutschland der Fall ist.

Literatur

- Alessie, Rob; de Voss, Klaas & Asghar Zaidi (1996): Terms of Employment in the Public Service in European Perspective. Final Report. Tilburg: Economics Institute Tilburg.
- Allgemeen Burgerlijk Pensioenfonds, ABP (verschiedene Jahrgänge): Annual Report/Jaarverslag 1980 - 2003. Heerlen: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
- Allgemeen Burgerlijk Pensioenfonds, ABP (2003a): Ouderdomspensioen: Vanaf uw 65ste. Uitgave ABP Pensioenen. Heerlen: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
- Allgemeen Burgerlijk Pensioenfonds, ABP (2003b): Zekerheid voor de Oudedag. Uitgave 2003. Heerlen: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
- Allgemeen Burgerlijk Pensioenfonds, ABP (2003c): Arbeidsongeschiktheid: de Gevolgen voor uw Pensioen. Uitgave ABP Pensioenen. Heerlen: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
- Allgemeen Burgerlijk Pensioenfonds, ABP (2003d): FPU: Zekerheid voor de Oudedag. Uitgave 2003. Heerlen: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
- Allgemeen Burgerlijk Pensioenfonds, ABP (2004): ABP-Daten. Email von Herrn E. Blezer, 28. Mai 2004.
- Auer, Astrid; Demmke, Christoph & Robert Polet (1997): Der öffentliche Dienst im Europa der Fünfzehn. Lage und Perspektive. Maastricht: Europäisches Institut für öffentliche Verwaltung.
- Ballendowitsch, Jens (2004): Strukturwandel im öffentlichen Dienst der Niederlande. Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 80, 2004. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Berg, Willem Jelle (2004): Reactie uit de Site van CNV Publieke Zaak. Email von der CNV Publieke Zaak, 6. März 2004.
- Blomsma, Martin & Jansweijer, Roel (1997): The Netherlands: Growing Importance of Private Sector Arrangements. In: Rein, Martin & Eskil Wadensjö (Hrsg.): Enterprise and the Welfare State. S. 220 – 265. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Böger Stef (2003): Referat: Reformen des öffentlichen Dienstes in den Niederlanden – Teil zwei. In: Die Reform des öffentlichen Dienstes. Konkrete Optionen und ihre Machbarkeit. Dokumentation einer Veranstaltung vom 12. Februar 2003. S. 33 – 35. Bündnis 90 / Die Grünen im Landtag Nordrhein-Westfalen.
- Böhm, Stefan (1997): Regel- und Ergänzungssysteme der Alterssicherung im internationalen Vergleich: eine Analyse der Sicherungsziele und ihrer Realisierung in den Niederlanden, der Schweiz und Deutschland. Europäische Hochschulschriften, Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft, Band 2154. Frankfurt am Main: Lang.
- Bovenberg, Lans A. & Lex Meijdam (1999): Das niederländische Rentensystem: In: Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH (Hrsg.): Gesetzliche Alterssicherung – Reformverfahren aus dem Ausland: Ein systematischer Vergleich aus sechs Ländern. S. 66 – 99. Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS (2003a): Statline: Werkzame Beroepsbevolking. www.cbs.nl.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS (2003b): Statline: Gemiddelde Inkomens van Personen. www.cbs.nl.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS (2003c): Personen naar Inkomensgroepen per Kenmerk. Email vom 04.09.2003.

- Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS (2003d): Statline: Personen naar Inkomensklassen. www.cbs.nl.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS (2003e): Statline: Historie Arbeid, Werkzame Beroepsbevolking. www.cbs.nl.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS (2003f): Statistical Yearbook of the Netherlands 2003. Voorburg: CBS.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS (verschiedene Jahrgänge): Sociale Verzekering, Pensioenverzekering, Levensverzekering 1985 – 1999. Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- De Jong, Philip & John A. Turner (2001): Privatizing Government Pensions: The United States and The Netherlands. In: *Benefits Quarterly*, Third Quarter 2001. S. 51 – 56.
- De Leede, L.J.M. & Baron S.F.L. van Wijnbergen (1982): Landesbericht Niederlande. In: Zacher, Hans F.; Bullinger, Martin & Gerhard Igel (Hrsg.): *Soziale Sicherung im öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland, den Niederlanden, Schweden, Belgien und den Europäischen Gemeinschaften*. Schriftenreihe für internationales und vergleichendes Sozialrecht, Band 7, S. 117 – 176. Berlin: Duncker & Humblot.
- Dekkers, Gijs J.M.; Nelissen, Jan H.M. & Henk A. Becker (2002): Intergenerational Redistribution of Income Through Capital Funding Pension Schemes: Simulating the Dutch Pension Fund ABP. Paper Prepared for the 27th General Conference of The International Association for Research in Income and Wealth Djurhamn (Stockholm Archipelago), Sweden 18 to 24 August 2002.
- Dekkers, Johan Martin (2000): Intergenerational Redistribution of Income Through Capital Funding Pension Schemes: Simulating the Dutch Civil Servant's Pension Fund ABP. Maastricht: Shaker Publishing.
- Ekamper, P. (1996): Future of Age-Conscious Manpower Planning in The Netherlands. From Early Retirement to a New Perspective on the Elderly? *International Journal of Manpower* Vol. 18, No. 3, 1997, S. 232 – 247.
- Henkens, Christianus J.I.M. (1998): *Older Workers in Transition: Studies on Early Retirement Decision in The Netherlands*. Den Haag: Krips Repro Meppel.
- Heubeck, Klaus (1998): Die Finanzierung der Versorgungssysteme des öffentlichen Dienstes. Einführungsreferat gehalten bei der 8. Jahreskonferenz München 8/9 Oktober 1998 des Europäischen Verbands der Versorgungseinrichtungen des Öffentlichen Dienstes, EVVÖD. http://www.evvod.com/confer/1998/expose_intro_1998.pdf.
- Janssen, Mark & Chris Peeters (2003): Poor Annual Result Stimulates Renewal. In: *ABP World 2003*. Heerlen: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
- Kattevilder, Jan (2003): Government Income and Expenditure. Email vom Centraal Bureau voor de Statistiek, 05. Dezember 2003.
- Kok, John (2003): Information Franchise. Email von der Pensioen- & Verzekeringskamer, 11. Dezember 2003.
- Kuné, Jan B. (1992): The Netherlands Government Policy in Respect of the Public Employees Pension Scheme. In: *Het Verzekeringsarchief*, Vol. 69, S. 319 – 335.
- Kuné, Jan B. (1999): Die Finanzierung von Rentenfonds, der Fall ABP. Referat gehalten bei der 9. Jahreskonferenz Brüssel 7/8 Oktober 1999 des Europäischen Verbands der Versorgungseinrichtungen des Öffentlichen Dienstes, EVVÖD. http://www.evvod.com/confer/1999/sp_1999_Niederlande.pdf.

- Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, LISV (2002): Kroniek van de Sociale Verzekeringen: Wetgeving en Volume-ontwikkeling in Historisch Perspectief. Amsterdam: Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen.
- Lueg, Thomas, Ruprecht, Wilhelm & Michael Wolgast (2003): Altersvorsorge und demographischer Wandel: Kein Vorteil für das Kapitaldeckungsverfahren? In: GDV Volkswirtschaft – Themen und Analysen, Nr.1, S. 1 – 20. Berlin: Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft.
- Lutjens, Erik (1999): The Privatization of Public Service Pensions. In: Hughes, Gerard & Jim Stewart (Hrsg.): The Role of the State in Pension Provision: Employer, Regulator, Provider. S. 31 – 36. Dordrecht: Kluwer Academics Publishers.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken (verschiederene jaren): Kerngegevens (Bezoldiging) Overheidspersoneel 1976 - 2001. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2003a) : Stichwort: Minister of the Interior budget for 2004: Innovation and Improvement in Lean Years. <http://www.minbzk.nl/asp/get.asp?target=contents&xdl=../views/bzk/xdl/Page&VarIdt=00000002&SitIdt=00000039&ItmIdt=00017304>).
- Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2003b): Stichwort: Soziale Sicherheit. <http://www.minbzk.nl/asp/get.asp?target=contents&xdl=../views/bzk/xdl/Page&VarIdt=00000001&SitIdt=00000022&ItmIdt=00001253>.
- Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2003c): Stichwort: Minister of the Interior budget for 2004: Innovation and Improvement in Lean Years. <http://www.minbzk.nl/asp/get.asp?target=contents&xdl=../views/bzk/xdl/Page&VarIdt=00000002&SitIdt=00000039&ItmIdt=00017304>.
- Ministerie van van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2003d): The Legal Status of Civil Servants. AVT03/BZK71010. <http://www.minbzk.nl/contents/pages/00019536/thelegalstatusofcivilservants.pdf>.
- Ministerium für Arbeit und Soziales (2003): Kurze Übersicht über die soziale Sicherheit in den Niederlanden: Halbjährliche Übersicht Juli 2003. Den Haag: Ministerium für Arbeit und Soziales, Abteilung Kommunikation.
- Moes, Wim (2002): Solidarität in kapitalfinanzierten Versorgungssystemen – ABP. Referat gehalten bei der 12. Jahreskonferenz Rom 24/25 Oktober 2002 des Europäischen Verbands der Versorgungseinrichtungen des Öffentlichen Dienstes, EVVÖD. http://www.evvod.com/confer/2002/de_pays_bas.pdf.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development, OECD (2000): Emerging Issues – In Search of Employees- The Case of the Dutch Public Service. Paris: OECD. [www.oecd.org/.../4f7adc214b91a685c12569fa005d0ee7/c12568d1006e03f7c125690a005a3050/\\$FILE/00080134.DOC](http://www.oecd.org/.../4f7adc214b91a685c12569fa005d0ee7/c12568d1006e03f7c125690a005a3050/$FILE/00080134.DOC).
- Pensioenkamer (1989): Pensioenkaart van Nederland: Rapport van de Pensioenkamer. Den Haag: Pensioenkamer.
- Pensioen- & Verzekeringskamer, PVK (1998): Pensioenmonitor, Niet-Financiële Gegevens Pensioenfondsen: Stand van Zaken eind 1997. Apeldoorn: Stichting Pensioen- & Verzekeringskamer.
- Pensioen- & Verzekeringskamer, PVK (2001): Pensioenmonitor 2001 digitaal. <http://www.pvk.nl/pensioenfondsen/pensioenmonitor/leeswijzer.html>.
- Pensioen- & Verzekeringskamer, PVK (2003): Pensioenmonitor 2003 digitaal. <http://www.pvk.nl/pensioenfondsen/pensioenmonitor2003/leeswijzer2003.html>.

- Pieters, Danny (1991): Niederlande. In: Hans F. Zacher (Hrsg.): Alterssicherung im Rechtsvergleich. Studien aus dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht. Band 11, S. 349 – 374. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Pöhler, Kay (1997): Das niederländische Sozialleistungssystem – Leistungen, Finanzierungsprobleme und Lösungsansätze. In: Döhring, Dieter, Hauser, Richard & Winfried Schmähl (Hrsg.): Sozialleistungen und ihre Finanzierung: Länderstudien zu Frankreich, Italien und den Niederlanden. Sozialpolitische Schriften, Heft 78, S. 319 – 429. Berlin: Duncker & Humblot.
- Pöhler, Kay (1999): Alterssicherung in den Niederlanden: eine institutionelle und empirische Analyse. Sozialpolitische Schriften, Heft 70/V. Alterssicherung in der Europäischen Union V. Berlin: Duncker & Humblot.
- Rothenbacher, Franz (1997): Public Sector Employment in Europe: Where Will the Decline End? In: EURODATA Newsletter, No. 6, Autumn 1997, S. 1-11.
- Rothenbacher, Franz (1998): The Changing Public Sector in Europe: Social Structure, Income and Social Security. In: EURODATA Newsletter, No. 8, Autumn 1998, S. 1-6.
- Rothenbacher, Franz (2002): The Public Sector and Social Protection in Europe: A Comparative Research Project. In: EURODATA Newsletter, No. 14/15, Autumn/Spring 2001/2002, S. 1-9.
- Rürup, Bernd (1995): Rentenfinanzierung nach dem Kapitaldeckungsverfahren – Möglichkeiten und Probleme. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Harmonisierung der Rentensysteme: Sprengen die Pensionslasten die Staatskasse? Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 53, S. 71 – 80. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sociaal-Economische Raad, SER (2000a): Rentenkarte der Niederlande: Stand 1999 und Vergleich mit 1987. (Deutsche) Zusammenfassung 00/PK/D. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. http://www.ser.nl/_upload/databank_duits/d_2000_pk.pdf.
- Sociaal-Economische Raad, SER (2000b): Pensioenkaart Nederland: Stand van Zaken 1999 en Vergelijking met de Pensioenkaart Nederland van 1987. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Sociale Verzekeringsbank (2003): Informationen über ihre AOW-Leistungen. SVB AOW D/N 08.02 PI 9103-EP art.nr. 291418. Amstelveen: Sociale Verzekeringsbank. www.svb.org.
- Stekelenburg, Mikis (1999): 200 Jaar Werken bij de Overheid. Band (Boek) 2, 1940 - 1998. Nieuwegein: Drukkerij Liesbosch.
- Tekülve, Ewald (1964): Das Beamtenrecht der Niederlande. Eine rechtvergleichende Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des Koalitionsrechts, des Rechts der Personalvertretung und des Streikrechts. Bad Godesberg: Bundesleitung des Deutschen Beamtenbundes.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal (2003): Rijksbegroting 2003: Trendnota Arbeidszaken Overheid 2003. Vergaderjaar 2002-2003, 28 602, nrs. 1-2. 's-Gravenhage: Sdu Uitgevers.
- Van der Meer, Frits M. & Jos C.N. Raadschelders (2000): The Unification of the Civil Service Pension System in The Netherlands, 1798 – 1922. In: Bern Wunder (Hrsg.): Pensionssysteme im öffentlichen Dienst in Westeuropa (19./20.Jh.). S. 113 – 126. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Van Loo, Peter F. (2000): Eine allgemeine Einführung in das Rentensystem der Niederlande. In: Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum (Hrsg.): Rentenpolitik in Europa: welches Modell wird zur Leitidee von Reformen? Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. S. 57 – 68. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Van Oorschot, Wim & Cees Boos (2001): Niederländische Rentenpolitik und das Altern der Bevölkerung. In: Hans-Joachim Reinhard (Hrsg.): Demographischer Wandel und Alterssicherung: Rentenpolitik in neun europäischen Ländern und den USA im Vergleich. Studien aus dem

Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Band 22. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Van Riel, Bart; Hemerijck, Anton & Jelle Visser (2002): Is there a Dutch Way to Pension Reform? Working Paper Number WP202. Oxford: Oxford Institute of Ageing Working Papers.

Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (2001): Country Developments Pension Funds Netherlands, February 2001. http://www.vvb.nl/english/englishbericht.asp?br_autonummer=95.

Von Puskás, Géza (1996): Die Altersversorgung des öffentlichen Dienstes im zusammenwachsenden Europa. In: Reinhold Höfer (Hrsg.): Die Zukunft der Altersversorgung des öffentlichen Dienstes. S. 103 – 133. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.