

Duitsland

Sector 1

Ouderdomspensioen

De informatie in dit document is door studenten samengesteld en hoeft daardoor niet volledig en/of juist te zijn. Gebruik van deze informatie is dan ook voor eigen risico.

Student 241822
Studiejaar 1999

3.1. Het ouderdomspensioen

In het Duitse recht kunnen werknemers op drie manieren, zowel verplicht als vrijwillig, ouderdomspensioen (“Ruhegeld”) opbouwen:¹

- Middels de Duitse variant van de AOW, de “Rentenversicherung”. Dit is een wettelijk verplichte verzekering. (zie paragraaf 3.1.1.)
- Middels een bedrijfspensioenvoorziening. Dit gebeurt met name ook in de vorm van een aanvullende pensioenvoorziening voor werknemers met een hoog inkomen. (zie paragraaf 3.1.2.)
- Middels het eigen spaargeld, of eigen individuele pensioencontracten met pensioenverzekeraars.

3.1.1. Wettelijk ouderdomspensioen

In Duitsland is de wettelijke regeling omtrent pensioen opgenomen in het Sozialgesetzbuch deel VI (SGB VI). Hierin staat de regeling omtrent de verzekering die werknemers onder andere een ouderdomspensioen (“Altersrente”) biedt, de zogenaamde “Rentenversicherung”. Ook andere pensioenen, zoals bijvoorbeeld het weduwe- en wezenpensioen, zijn in deze regeling opgenomen.

Deze verzekering is verplicht voor mensen die tot de zogenaamde kring van verzekerden horen. Je bent dan “versicherungspflichtig”. Hieronder vallen eigenlijk alle mensen die in loondienst zijn, alle werknemers. Zij zijn op grond van de wet verzekerd zonder dat er een aanmelding tot toetreding van de kant van de verzekerde nodig is.² Zelfstandigen vallen niet onder de verplichte wettelijke verzekering, tenzij ze door de wetgever worden aangemerkt als personen die sociaal gezien bijzondere bescherming behoeven, zoals kunstenaars. Ook ambtenaren vallen niet onder de verplichte wettelijke verzekering (§5 SGB VI).

Wie niet onder de wettelijke verzekering valt, kan zich daar sinds 1972 vrijwillig bij aansluiten (§7 SGB VI). Dit is met name van belang voor zelfstandigen, studenten en huisvrouwen. Van deze mogelijkheid wordt in Duitsland zo veel gebruik gemaakt, dat de “Rentenversicherung” toch bijna een volksverzekering is geworden.

Een recht op ouderdomspensioen heeft alleen de verzekerde zelf, wanneer hij/zij een bepaalde leeftijd heeft bereikt, de wachttijd heeft vervuld en voldoet aan de voorwaarden die per categorie verschillen.³

In de wettelijke regeling omtrent ouderdomspensioen treft men 6 categorieën aan:

- Het gewone pensioen (§35 SGB VI). Verzekerden hebben recht op deze pensioenuitkering zodra ze 65 jaar zijn en de algemene wachttijd van 5 jaar vervuld hebben.
- Pensioen voor langdurig verzekerden (§36 SGB VI). Dit pensioen krijgt men als men de leeftijd van 63 jaar bereikt heeft, en 35 jaar wachttijd heeft vervuld. Deze regeling wordt per 1 januari 2000 veranderd naar een leeftijd van 62 jaar.
- Pensioen voor gehandicapten en gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikten (§ 37 SGB VI). Dit pensioen krijgt men vanaf 60 jaar als men bij aanvang van het

¹ G. Schaub, *Arbeitsrechtshandbuch*, München, 1992, p. 503.

² Zie over dit onderwerp bijvoorbeeld Heinz-Dietrich Steinmeyer, *De oudedagsvoorziening in Duitsland*, Tijdschrift voor pensioenvraagstukken, 1991, nr. 2, p. 26.

³ G. Schaub, a.w. (zie noot 1), p. 576.

pensioen als gehandicapt of arbeidsongeschikt bekend is, en men de wachttijd van 35 jaar heeft vervuld. Deze regeling wordt ook per 2000 veranderd, waardoor er minder mensen onder deze categorie vallen, namelijk alleen nog de gehandicapten.

- Pensioen wegens werkloosheid of gedeeltelijke pensionering (§38 SGB VI). Deze regeling wordt per 1 januari 2000 opgeheven.
- Pensioen voor vrouwen (§39 SGB VI). Verzekerde vrouwen hebben recht op pensioen als men 60 jaar wordt, 10 jaar wachttijd heeft volbracht. Ook deze regeling wordt per 1 januari 2000 opgeheven, dit in het kader van de gelijke behandeling voor mannen en vrouwen.
- Pensioen voor mijnbouwwerkers die langdurig gewerkt hebben (§40 SGB VI). Zij krijgen een pensioenuitkering als ze de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en 25 jaar wachttijd hebben vervuld.

De wachttijd (Wartezeit, Mindestversicherungszeit) is de tijd waarover men minimaal verzekeringspremies betaald moet hebben, wil men aanspraak kunnen maken op een uitkering.⁴ De duur hiervan verschilt per regeling.

De uitkeringen uit hoofde van ouderdom vertonen grote verschillen ten aanzien van de pensioengerechtigde leeftijd. De oorzaken daarvoor moeten niet alleen in de historie gezocht worden, maar het heeft tevens te maken met de bijzondere situatie waarin bepaalde groepen personen verkeren, of het dient ter verwezenlijking van doelstellingen op het gebied van sociale politiek of arbeidsmarktbeleid. Zo kunnen vrouwen onder bepaalde voorwaarden al met 60 jaar met pensioen gaan. Dit om de “dubbele” taak van huishouden en werk te compenseren.

De hoogte van het pensioen is gekoppeld aan de hoogte van het laatstverdiende loon. De “pensioenformule”, aan de hand waarvan de hoogte van het pensioen wordt berekend, luidt als volgt:⁵ $MR = EP \times RF \times AR$,

- waarbij MR staat voor het bedrag aan pensioen per maand (Monatsrente),
- EP een persoonlijke correctiefactor (“Entgeltpunkte”) is,
- RF een algemene correctiefactor (de “Rentenartfaktor”) is en
- AR het gemiddelde pensioen (“aktueller Rentenwert”) is.

Deze formule geldt voor alle pensioenen, dus ook bijvoorbeeld voor het weduwepensioen en is te vergelijken met de formule die gebruikt wordt bij het berekenen van de Duitse WAO-uitkering.

De algemene correctiefactor (RF) is voor het ouderdomspensioen 1,⁶ dus de hoogte van het pensioen (EP) is het gemiddelde pensioen (AR) x de persoonlijke correctiefactor (EP). De persoonlijke correctiefactor is afhankelijk van het aantal gewerkte jaren en de verhouding van het verdiende loon tot het gemiddelde loon. Deze komt uit op 1 wanneer een werknemer gedurende 40 jaar het gemiddelde salaris heeft verdiend. Hij heeft dan ook recht op het gemiddelde pensioen. Iemand die gedurende 40 jaar twee keer zo veel als het gemiddelde salaris heeft verdiend, zal ook recht hebben op een twee keer zo hoog pensioen als gemiddeld.

Iemand kan recht hebben op een volledig, een derde, een half of twee derde pensioen hebben (§42 SGB VI). Hoe minder pensioen men krijgt, hoe meer men mag bijverdienen.

⁴ Zie voor de regeling hieromtrent § 50-53 SGB VI.

⁵ B. Schulz, *Sozialrecht*, Werner-Verlag, Düsseldorf, 1993, p. 251.

⁶ G. Schaub, a.w. (zie noot 1), p. 581.

3.1.2. Aanvullend ouderdomspensioen

In Duitsland blijkt het pensioen in de praktijk zo'n 63% van het laatstverdiende loon te zijn, gemiddeld genomen en kan oplopen tot ca. 50.000 gulden per jaar. Er is dus minder behoefte aan een aanvullend pensioen dan bijvoorbeeld in Nederland. In Duitsland wordt een aanvullend pensioen pas interessant als je veel verdiende voor je pensioen.

Meestal krijgen deze werknemers een aanvullende pensioenvoorziening van hun werkgever (betriebliche Altersrente), hoewel daar geen wettelijke verplichting voor bestaat. Er bestaat namelijk in Duitsland geen wettelijke plicht voor de werkgever om de werknemer een pensioentoezegging te doen.⁷ Aanspraken op een bedrijfspensioen zullen dus moeten berusten op een CAO, reglement, individueel of collectief gedane toezeggingen van de werkgever, of op een individuele afspraak tussen de werkgever en de werknemer. Eventueel, als er op grond van de voorafgaande bronnen geen aanspraak op een pensioen herleid kan worden, is het mogelijk een dergelijke aanspraak te baseren op het recht op gelijke behandeling, of op de gewoonte ("betriebliche Übung")⁸

Het Duitse systeem van bedrijfspensioenregelingen wordt gekenmerkt door een veelvoud aan pensioenvormen en door het feit dat de inhoud van de betreffende regeling meestal berust op een beslissing van de werkgever. Regelingen die berusten op een CAO zijn zeldzaam in Duitsland, de mijnbouw en ambtenaren daargelaten.

Hier volgen een aantal bedrijfspensioenen:⁹

- De "Unmittelbare Versorgungszusage". Bij deze in de praktijk meest voorkomende vorm van aanvullend pensioen van werkgeverszijde dient de werkgever zelf het pensioen van zijn werknemer te betalen. Het betreft hier een van een bepaalde gebeurtenis afhankelijke verbintenis, namelijk de verplichting een pensioen uit te keren als de werknemer de afgesproken leeftijd bereikt.
- Bekend zijn de directe toezeggingen ("Direktzusagen"). Dit zijn pensioentoezeggingen waarbij de werkgever belooft de werknemer een uitkering bij het bereiken van een bepaalde leeftijd te betalen. (Zie voor de financiering hiervan paragraaf 3.1.4).
- Ook kent men in Duitsland ook pensioenfondsen, de "Pensionskassen". Arbeiders die geld storten in deze fondsen verkrijgen hierdoor een recht op verzorgingsprestaties.
- Dan kent het Duitse pensioenstelsel ook nog de zogenaamde "Unterstützungskassen". Dit zijn pensioenfondsen die geen verzekeringsmaatschappij zijn. Hierdoor ontbreekt voor de werknemers een rechtsaanspraak op verzorgingsprestaties (§ 1 IV BetrAVG)¹⁰.

Hoewel er dus geen wettelijke plicht bestaat voor een werkgever een bedrijfspensioen te bieden aan de werknemer, is er sinds 1974 wel een wet gekomen die over materie handelt: das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).

⁷ A.T.J.M. Jacobs, *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Gouda Quint, Arnhem, 1993.

⁸ BAG AP Nr 10 zu 242 BGB (Betriebliche Übung).

⁹ W. Zöllner, P. Loritz, *Arbeitsrecht: ein Studienbuch*, Stuttgart, 1992, § 26.

¹⁰ Zie Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

3.1.3. Vervroegd uittreden

Sinds de tachtiger jaren kent het Duitse recht, evenals het Nederlandse, regelingen van vervroegd uittreden (vut). Deze zijn ingevoerd om de jeugdwerkloosheid tegen te gaan. Zo kwam er in 1984 de *Vorruhestandsgesetz*. Deze wet vormde een belangrijk kader, waarbinnen werkgevers en werknemers op het niveau van een bedrijfstak of een onderneming afspraken konden maken over de instelling van VUT-regelingen. In de loop van de jaren '80 en '90 werd er steeds meer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vervroegd uit te treden, dus met pensioen te gaan voordat met de normale pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar had bereikt.

Echter, in 1992 beperkte de overheid de mogelijkheden voor een vervroegde pensionering aanzienlijk middels de "Rentereform-1992". Vanaf 1997 werd de VUT-gerechtigde leeftijd in drie jaarlijkse stappen teruggebracht van 60 naar 63 jaar. Wie voor zijn 65e met pensioen wil, zal een korting moeten accepteren van 3,6 procent voor ieder jaar dat hij vroeger wil uittreden.¹¹ Dit vanwege de uit de pan rijzende kosten voor de pensioenvoorzieningen. Vanaf 2001 zal men zelfs weer toewerken naar de leeftijdsgrens van 65 jaar. Deze moet in 2006 voor mannen en in 2012 voor vrouwen gaan gelden, dit in tussenstappen waarbij de grens steeds een stukje verder wordt gelegd.¹² Men zal op den duur dus niet langer gebruik kunnen maken van het flexibel met pensioen gaan, of het vervroegd uittreden.

In de praktijk blijkt dat, ondanks de pogingen van de wetgever de trend dat werkgevers vervroegd uittreden om te buigen, werkgevers hun personeel aanmoedigen vervroegd uit te treden. Dit om het personeelsbestand maar jong te houden met het oog op de snelle technische en IT-ontwikkelingen.

3.1.4. Financiering van de pensioenvoorziening

De wettelijke pensioenuitgaven worden met name betaald uit de bijdragen van werkgevers en werknemers, die ieder de helft van het huidige bijdragepercentage betalen. De premie voor de *Rentenversicherung* bedraagt vanaf 1 april 1999 19,5 % van het brutoloon, tot een maximum van DM 8500 per maand in voormalig West-Duitsland of DM 7200 in voormalig Oost-Duitsland.¹³ Werkgevers en werknemers samen betalen zo'n 80% van de Duitse AOW. De pensioenuitgaven worden ook nog gedeeltelijk (zo'n 20%) gesubsidieerd door de staat.

De financiering van de bedrijfspensioenen wisselt. Afhankelijk van de gekozen vorm betalen werknemer en/of werkgever. Zo worden de *Direktzusagen* door de werkgever gefinancierd uit het ondernemingskapitaal, waarbij hij gebruik maakt van de fiscaal gunstige pensioenreserve. Hij kan echter ook ten gunste van zijn werknemers een levensverzekering afsluiten ("Direktversicherung").

¹¹ R. Nods, *Kwetsbare Duitse pensioenen*, Financieel-economisch magazine, 1996, nr. 7, p. 29.

¹² G. Schaub, a.w. (zie noot 1), p. 580.

¹³ Deze informatie komt van de homepage van het Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, <http://www.bma.de/>.

Literatuurlijst

Boeken

- Wolfgang Gitter, Sozialrecht, 4. Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 1996
- A.T.J.M. Jacobs, Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht, Gouda Quint BV, Arnhem, 1993
- D. Pieters, Social security law in the fifteen member states of the European Union, Maklu, Antwerpen-Apeldoorn, 1997
- G. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, München, 1996
- B. Schulin, Sozialrecht, Werner-Verlag, Düsseldorf, 1993
- A. Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, 11. Auflage, Verlag Vahlen, München, 1994
- W. Zöllner, P. Loritz, Arbeitsrecht: Ein studienbuch, Stuttgart, 1992

Artikelen

- K. Henskens e.a., Arbeitsdeelname van ouderen: beleid en praktijk in een aantal Europese landen, SMA 1996, nr. 3, p. 194
- R. Nods, Kwetsbare Duitse pensioenen, Financieel-economisch magazine, 1996, nr. 7, p. 29
- Heinz-Dietrich Steinmeyer, De oudedagsvoorziening in Duitsland, Tijdschrift voor pensioenvraagstukken, 1991, nr. 2, p. 26

Internet-sites

- <http://www.bma.de/>
- http://www.erziehung.uni-giessen.de/studis/Robert/rent_ver.html

Regelgeving

- Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
- Sozialgesetzbuch VI

