

Niederlande

Niederlande: Rentensystem im Jahr 2012

Das Rentensystem besteht aus zwei Hauptsäulen, einer staatlichen Grundsicherung (Pauschalleistung) und einer verdienstabhängigen betrieblichen Zusatzrente. Die Arbeitgeber sind gesetzlich nicht zum Angebot einer Betriebsrente für die Mitarbeiter verpflichtet, auf Grund der Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern gehören aber 91% der Arbeitnehmer einem Betriebsrentensystem an. Die betriebliche Altersversorgung kann mithin als quasi-obligatorisch angesehen werden.

Wesentliche Indikatoren

		Niederlande	OECD
Durchschnittsverdienst	EUR	46 400	32 400
	USD	61 200	42 700
Öffentliche Rentenausgaben	in % des BIP	5,1	7,8
Lebenserwartung	bei Geburt	80,9	79,9
	im Alter von 65 Jahren	19,2	19,1
Bevölkerung über 65 Jahre	in % der Bevölkerung im Erwerbsalter	27,3	25,5

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932909276>

Anspruchskriterien

Die Altersgrundrente wird ab dem Alter von 65 Jahren ausgezahlt. Anspruchsberechtigt sind alle Gebietsansässigen. Das Regelrentenalter beträgt bei der betrieblichen Vorsorge normalerweise ebenfalls 65 Jahre. Von 2013 an wird das gesetzliche Rentenalter schrittweise angehoben, so dass es 2023 bei 67 Jahren liegen wird. Danach wird es entsprechend der Lebenserwartung angepasst werden. 2013 wurde der Vorschlag gemacht, die Anhebung ab 2015 zu beschleunigen, so dass ein gesetzliches Rentenalter von 67 Jahren ab 2021 gelten würde.

Rentenberechnung

Grundrente

Für Alleinstehende belief sich das Bruttorentenniveau 2012 auf 1 079,93 Euro pro Monat im ersten Halbjahr und 1 085,63 Euro pro Monat im zweiten Halbjahr. Hinzu kam eine Urlaubszulage in Höhe von 720,18 Euro pro Jahr.

Daraus ergab sich ein jährlicher Gesamtbetrag von 13 713,54 Euro bzw. 30% des Durchschnittsverdiensts. Für Paare entsprach dies über das Jahr gerechnet insgesamt 19 130,76 Euro. Die Rentenhöhe ist an den Mindestlohn (netto) geknüpft, der zweimal jährlich angepasst wird.

Bei der Grundrente ist ein Steigerungssatz in Höhe von 2% des vollen Werts für jedes Jahr vorgesehen, das der Anspruchsberechtigte im Land lebt bzw. arbeitet. Es gibt auch ein Sozialhilfesystem für ältere Menschen. Der Sozialhilfesatz entspricht der Höhe der Grundrente (netto).

Betriebliche Altersvorsorge

Die Niederlande verfügen auch über ein privates Altersvorsorgesystem mit einem sehr großen Versichertenkreis. Anfang 2012 bestand das System aus 4 544 Pensionsfonds und am Jahresende aus 414 Fonds, von denen 74 Branchenfonds waren. Unter bestimmten Bedingungen ist es niederländischen Unternehmen freigestellt, aus diesen Rentenplänen auszusteigen, wenn sie eigene Betriebspensionsfonds mit gleichwertigen Leistungen anbieten. Zusätzlich gibt es 327 firmeneigene Rentensysteme. Weitere 40 818 (Stand Ende 2011) größtenteils kleinere Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern Rentenpläne an, die von Versicherungsgesellschaften verwaltet werden.

Etwa 93,5% der Arbeitnehmer, die Anfang 2012 bei einem Pensionsfonds versichert waren, verfügen über eine Altersvorsorge mit Leistungsprimat. Die übrigen über Pensionsfonds abgesicherten Arbeitnehmer sind nach dem Beitragsprimat versichert.

Für nahezu 98% der Mitglieder der Rentenpläne mit Leistungsprimat dient der durchschnittliche Lebensarbeitsverdienst als Verdienstmessgröße und für weniger als 1% der letzte Verdienst. Bei den übrigen Mitgliedern wird entweder auf eine Kombination beider Elemente (1%) oder auf einen Festbetrag Bezug genommen (weniger als 1%).

Die meisten endlohnbezogenen Rentenversicherungen sehen 1,75% des entsprechenden Arbeitsentgelts je Erwerbsjahr vor, was bei einer vollständigen 40-jährigen Berufslaufbahn zu einer Ersatzquote von 70% führt. Bei den meisten Systemen, die den Durchschnittsverdienst zu Grunde legen, schwankt der Steigerungssatz zwischen 1,75% und 2,25% je Erwerbsjahr. Ab 2014 werden die zulässigen Höchststeigerungssätze für endlohnbezogene Rentenversicherungen von 2% auf 1,9% und für Systeme, bei denen der Durchschnittsverdienst zu Grunde liegt, von 2,25% auf 2,15% gesenkt. Zusammen mit diesen niedrigeren Steigerungssätzen wird das Rentenalter zum Erwerb neuer Rentenansprüche von 65 auf 67 Jahre erhöht.

Es besteht keine gesetzliche Vorschrift zur Valorisierung der Arbeitsentgelte aus zurückliegenden Jahren, und hier wird in den verschiedenen Systemen je nach den von den Sozialpartnern vereinbarten Regelungen eine unterschiedliche Praxis geübt. Für ungefähr 90% der Teilnehmer von am Durchschnittsverdienst orientierten Altersvorsorgeplänen wird der Verdienst früherer Jahre entsprechend dem Wachstum des Durchschnittsverdiensts angepasst, während bei 10% die Inflationsrate als Maßstab dient. In der Modellrechnung wird von einem auf den Durchschnittsverdienst bezogenen System ausgegangen, bei dem eine Valorisierung auf der Basis des Durchschnittsverdiensts erfolgt.

Obwohl es keine gesetzliche Vorschrift für die Aktualisierung der laufenden Rentenzahlungen gibt, werden auch diese zumeist jährlich angehoben. In nahezu 55% der Altersvorsorgepläne richtet sich die Indexierung nach dem Lohnwachstum der jeweiligen Branche, während für rd. 42% eine Preisindexierung vorgesehen ist und es sich bei 3% um eine Mischung aus Lohnwachstum und Preisentwicklung handelt.

Die Rentenansprüche werden bei einem Arbeitsplatzwechsel voll übertragen. Einer gesetzlichen Vorschrift zufolge sind die Rentenansprüche von Personen, die ein Rentensystem vor ihrem Rentenanstritt verlassen, in genau der gleichen Weise zu indexieren wie die effektiv ausgezahlten Renten. Die Mindestversicherungszeiten sind sehr kurz.

Es gibt keine Obergrenze für den anrechnungsfähigen Verdienst.

Die Betriebsrenten werden mit der staatlichen Rentenversicherung koordiniert. Die derzeitigen steuerlichen Bestimmungen ermöglichen eine Höchstrente von 100% des letzten Gehalts ab 65 Jahren aus der staatlichen wie auch privaten Rentenversicherung. Die meisten

Altersvorsorgepläne zielen auf eine Ersatzquote von 70% des zuletzt bezogenen Arbeitsentgelts ab, so dass die privaten Rentenleistungen um eine sogenannte „Franchise“ verringert werden.

Abweichende Erwerbsbiografien

Frühverrentung

Die Grundrente kann nicht vor Vollendung des 65. Lebensjahrs bezogen werden.

Die Steuervergünstigungen für die gesonderten Vorruhestandsregelungen (die sogenannten VUT), in deren Rahmen 60- bis 65-jährige Vorruhestandsleistungen beziehen konnten, wurden 2005 abgeschafft, um die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte zu fördern.

Spätverrentung

Ein Aufschub des Bezugs der Altersgrundrente nach Erreichen des Regelalters von 65 Jahren (das bis 2023 schrittweise auf 67 Jahre angehoben wird) ist nicht möglich. Es ist zulässig, den Grundrentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit zu kombinieren.

In den verschiedenen betrieblichen Altersvorsorgeplänen gelten unterschiedliche Regeln für den Rentenaufschub. Der Bezug der betrieblichen Renten kann mit einer Erwerbstätigkeit kombiniert werden. Tatsächlich gestatten es einige Altersvorsorgepläne ihren Mitgliedern, ihre Rente in Anspruch zu nehmen und beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt zu bleiben. Diesbezüglich gibt es keine gesetzlichen Regelungen.

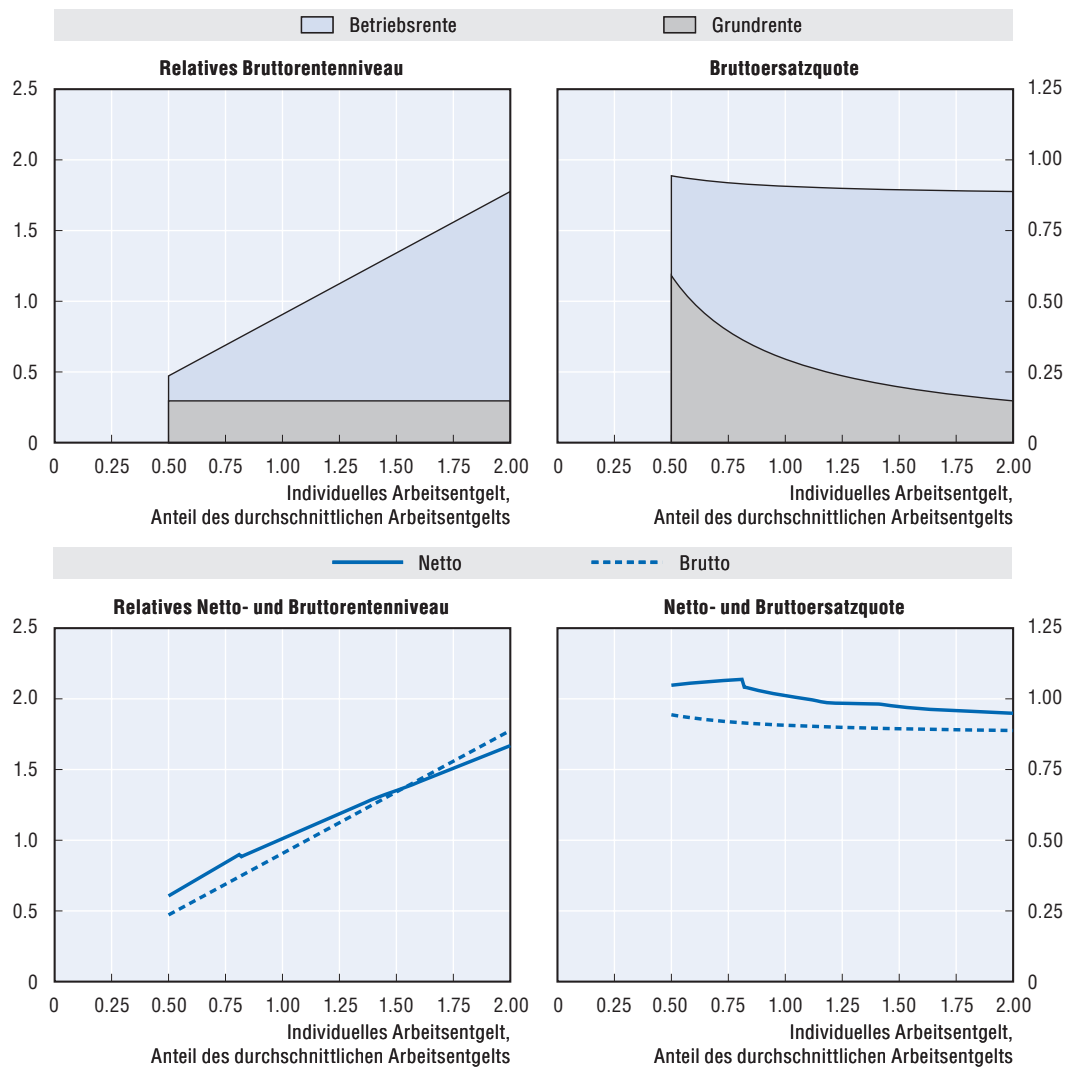
Kindererziehungszeiten

Bei der Altersgrundrente werden Zeiträume ohne Verdienst automatisch berücksichtigt. Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge gibt es keine Gutschriften für Kindererziehungszeiten, in denen die betreffenden Personen nicht erwerbstätig sind, es entstehen jedoch aus der Erwerbstätigkeit der verbleibenden Jahre weitere Rentenansprüche. Bei zahlreichen Betriebsrenten besteht allerdings die Möglichkeit, freiwillige Beiträge für die vorgenannten Zeiträume zu entrichten.


Arbeitslosigkeit

Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge gibt es keine Gutschriften für Zeiten der Arbeitslosigkeit. Bei der Altersgrundrente werden solche Zeiträume wiederum automatisch berücksichtigt. Zusätzlich verwalten die Sozialpartner einen Fonds (FVP), der es älteren Arbeitskräften ermöglicht, für einen bestimmten Zeitraum der Arbeitslosigkeit weitere Rentenansprüche zu erwerben. Zwischen dem Staat und diesem Fonds besteht keine formale Beziehung. Der FVP-Fonds befindet sich mittlerweile in Liquidation.

Ergebnisse des Rentenmodells: Niederlande



Männer Frauen (falls abweichend)	Median- verdiener	Individuelles Arbeitsentgelt, Vielfaches vom Durchschnitt				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Relatives Bruttorentenniveau (in % des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts)	76,8	47,2	68,9	90,7	134,1	177,6
Relatives Nettorentenniveau (in % des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts)	89,9	60,6	84,2	101,1	135,1	166,9
Bruttoersatzquote (in % des individuellen Bruttoarbeitsentgelts)	91,4	94,4	91,9	90,7	89,4	88,8
Nettoersatzquote (in % des individuellen Nettoarbeitsentgelts)	103,8	104,8	106,6	101,1	97,2	94,9
Bruttorentenvermögen (Vielfaches des individuellen Bruttoarbeitsentgelts)	17,8	18,4	17,9	17,6	17,4	17,3
Nettoartenvermögen (Vielfaches des individuellen Bruttoarbeitsentgelts)	12,9	14,6	13,5	12,1	10,8	10,0
	14,8	16,7	15,5	14,0	12,4	11,5

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932909295>



From:
Pensions at a Glance 2013
OECD and G20 Indicators

Access the complete publication at:
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

Please cite this chapter as:

OECD (2014), "Niederlande", in *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2013-70-de

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.