

trendbrief altersvorsorge

PERSPEKTIVEN. ANALYSEN. LÖSUNGEN.

No. 5 / AUGUST 2015



THEMA DIESER AUSGABE:

Die Zukunft der betrieblichen Altersvorsorge

Fragen an: Dr. Alexander Erdland, Präsident des GDV

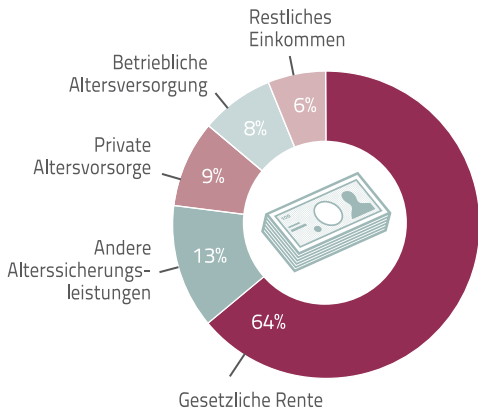
Schwerpunkt: Die Zukunft der betrieblichen Altersvorsorge – Trends und Herausforderungen

»Die größeren Unternehmen haben die Nase vorn.«

Im Interview: Prof. Dr. Frank Wallau, Fachhochschule der Wirtschaft, Paderborn

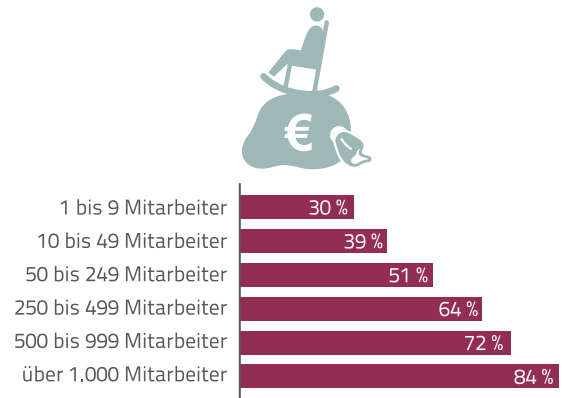
Im Trend: Staatliche Vorsorgekonten – Alternative zur Riester-Rente?

Abb. 1. Einkommensquellen im Alter



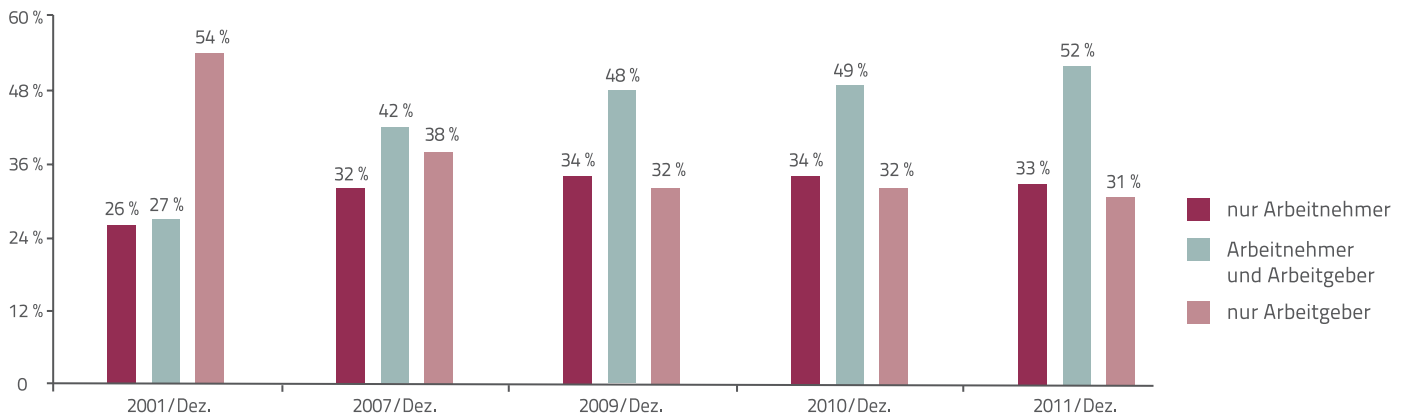
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012.

Abb. 2. Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung (nach Unternehmensgröße)



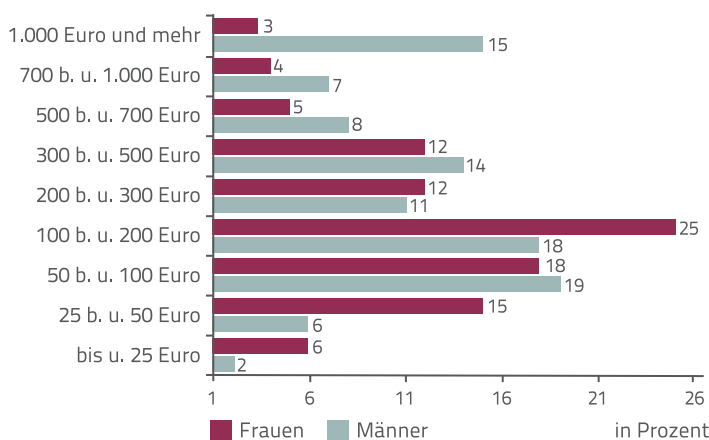
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012.

Abb. 3. Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der Privatwirtschaft – nach Anteil der Betriebsstätten (Stand 12/2012): Das paritätische Modell hat sich durchgesetzt.



Quelle: Kortmann, K., Heckmann, J. (2012): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (BAV 2011), Forschungsbericht 429, Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, TNS Infratest, Sozialforschung, München, Dezember 2012, Tab. 6-1.

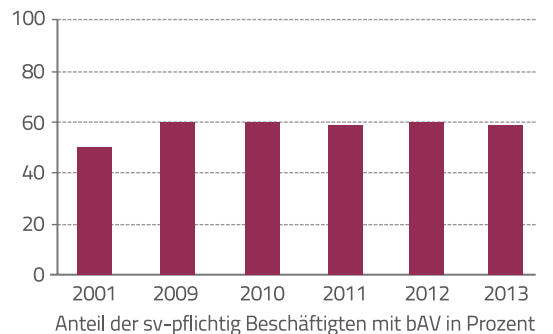
Abb. 4. Höhe der Nettoleistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft im Jahr 2011*



* Personen ab 55 Jahren, alte Länder, eigene Renten

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (Nov. 2012): Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011), Zusammenfassender Bericht; BMAS-Forschungsbericht 431/Z, Tab. 3-2a und 3-2b.

Abb. 5: Die Verbreitung der bAV stagniert



Derzeit erwerben

17,8 Mio. = 60%

aller sv-pflichtig Beschäftigten eine Anwartschaft auf eine bAV.

Quelle: TNS-Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung im Auftrag des BMAS (BAV 2013), BMAS, 2015.

»Wir müssen die betriebliche Altersversorgung in der Breite stärken!«

Fragen an: Dr. Alexander Erdland, Präsident des GDV

1. Herr Dr. Erdland, auch im Koalitionsvertrag heißt es, die zweite Säule der Altersvorsorge, die betriebliche Altersversorgung, solle gestärkt werden. Der Prozess wurde angeschoben, ist aber zuletzt ins Stocken geraten. Kennen Sie die Gründe?

Eigentlich ist das ein Trauerspiel. De facto kommt die Betriebsrente seit 2009 nicht mehr richtig voran. Dabei hatte die betriebliche Altersversorgung mit den Riester-Reformen zunächst einen guten Lauf, immerhin jedes zweite Unternehmen bietet eine betriebliche Altersversorgung an. Doch aktuelle Umfragen unter Betrieben und Arbeitnehmern zeigen: Aus Sicht der Arbeitgeber ist die bAV oft zu komplex und zu aufwendig. Mangelndes Interesse der Arbeitnehmer wird ebenfalls angeführt. Diese wiederum sagen, dass es ihnen an Informationen und attraktiven Angeboten der Arbeitgeber fehlt. Aus dieser Zwickmühle müssen wir heraus kommen.

2. Wie lässt sich die betriebliche Altersversorgung in Deutschland ausbauen und stärken? Was halten Sie von einer Pflichtversicherung?

Ein Obligatorium ist keine Antwort. Wir sind für freiwillige Lösungen und wünschen uns mehr Motivation für alle Beteiligten. Für uns lautet die Formel: Die bAV muss für Arbeitgeber einfacher und für Arbeitnehmer attraktiver werden.

3. Das klingt nach frommem Wunsch, wie soll das funktionieren?

Vielleicht, indem wir vom Ausland lernen? Die Beteiligung von Arbeitnehmern an der bAV ist dort besonders hoch, wo es eine automatische Einbeziehung in die Entgeltumwandlung gibt. Arbeitgeber können entscheiden, ob sie solche Systeme einführen wollen. Arbeitnehmer können, müssen aber nicht daran teilnehmen. Das ist ein doppelt freiwilliges Opting-out. Hierzulande ist derzeit unklar, ob eine automatische Einbeziehung von bestehenden Arbeitsverhältnissen rechtlich ohne weiteres möglich ist. Dies sollte klargestellt werden, damit die Absicherung ganzer Belegschaften einfacher wird. Das hätte auch enorme Effizienz- und Kostenvorteile.

4. Die Kritik an der Komplexität der Betriebsrente ist nicht gerade neu. Haben die Kritiker recht? Und was ist zu tun?

Natürlich haben sie recht. Wichtig wäre, dass Arbeitgeber ihre Versorgungszusagen auf nur einen Durchführungsweg konzentrieren können. Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fördergrenze macht das zur Zeit in vielen Fällen aber unmöglich. Sie liegt heute bei vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Diese muss faktisch für den Arbeitnehmeranspruch auf Entgeltumwandlung „reserviert“ werden. Wenn Arbeitgeber darüber hinaus etwas tun wollen, und rund zwei Drittel machen das bereits, wird ein weiterer Durchführungsweg notwendig. Passte man den Dotierungsrahmen auf zum Beispiel zehn Prozent an, wäre das Thema gelöst. Aber es gibt aus meiner Sicht noch mehr Möglichkeiten, die betriebliche Altersversorgung zu stärken: In der Rentenphase fällt derzeit der volle Beitragsatz zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung an. Das ist ein echter Hemmschuh. Mit Blick auf die Geringverdiener brauchen wir außerdem angemessene Freibeträge bei der Grundversicherung, damit sich Vorsorge auch lohnt. Hinzu kommt: Die bisherige Förderung geht vielfach an Geringverdienern vorbei. Ein einfaches Zuschuss-Modell würde hier mehr Anreize schaffen.

5. Wo sehen Sie die größten Potenziale bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung?

Eindeutig im Mittelstand und hier insbesondere bei den kleinen Unternehmen. Von den rund drei Millionen Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten bieten gut 70 Prozent keine betriebliche Altersversorgung an. Hier können insbesondere die Versicherer einen wichtigen Beitrag leisten: Denn gerade die vielen kleinen Unternehmen, die keinen Zugang zu den großen Versorgungswerken haben, finden bei uns optimale Lösungen für eine Betriebsrente. Die Direktversicherung nimmt Arbeitgebern viel Administration und letztlich auch Risiko ab. Schon heute werden rund 15 Millionen Versorgungszusagen über Versicherer abgedeckt.



»Für uns lautet die Formel: Die bAV muss für Arbeitgeber einfacher und für Arbeitnehmer attraktiver werden.«

6. Wie sehen Sie den aktuellen Reformvorschlag aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales?

Es ist richtig und wichtig, dass Frau Nahles die bAV stärken will. Der Vorschlag in seiner ursprünglichen Form geht allerdings trotz guter Absicht am Ziel vorbei: Die betriebliche Altersversorgung würde noch komplexer werden. Der Mittelstand würde zum großen Teil nicht erreicht und bestehende bAV-Lösungen sogar beschädigt. Das gefährdet die bereits erreichten Erfolge bei der Verbreitung. Wir müssen die bAV aber in der Breite stärken. Daher begrüße ich ausdrücklich, dass das Ministerium angekündigt hat, seinen Vorschlag zu überarbeiten und auch die gerade in kleinen Betrieben überproportional verbreitete Direktversicherung mit einzubeziehen. Ziel sollte es sein, die bestehenden Strukturen zu nutzen und zu verbessern. Nur so wird es gelingen, aus der Stagnation heraus zu kommen.

Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung weiter voranbringen

Die betriebliche Altersversorgung hat sich seit den Riester-Reformen insgesamt positiv entwickelt. Seit 2009 aber stagniert die zweite Säule der Alterssicherung. Potenziale für die notwendige, bessere Verbreitung bestehen insbesondere noch bei kleinen und mittleren Unternehmen. Zugleich sollten Arbeitnehmer mit geringeren Einkommen stärker in den Fokus gerückt werden.

1. Grundlagen und Ausgangssituation

Im Rahmen der großen Rentenreform wurde 2001 auch das Altersvermögensgesetz (AVmG) verabschiedet. Das Ziel: der Aufbau einer privaten, kapitalgedeckten Altersvorsorge im Gegenzug zur Absenkung der Ansprüche aus der Gesetzlichen Rentenversicherung. Neben der Einführung der Riester-Rente sollte auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) u. a. durch den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung¹ sowie eine bessere steuerliche Förderung gestärkt werden. Die Entgeltumwandlung ermöglicht jedem Arbeitnehmer den Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung.

Seit dieser Zeit stieg der Verbreitungsgrad von 48,7 auf 59,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (inkl. Öffentlicher Dienst). Fast 17,8 Millionen Beschäftigte haben heute eine Anwartschaft erworben, das sind 4,2 Millionen mehr als zu Beginn der Reform.² Die Versicherungswirtschaft hat die bAV in dieser Zeit entscheidend vorangebracht. Knapp 15 Millionen Versorgungszusagen werden heute von ihr abgedeckt. Vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bauen auf die Versicherer. Rund 80 Prozent der Arbeitgeber mit 10 bis 49 Arbeitnehmern, die eine bAV anbieten, nutzen die Direktversicherung als Durchführungsweg für ihre Arbeitnehmer.³

Unterstützung durch den Arbeitgeber, Förderung durch den Staat

Zusätzliche Altersvorsorge über eine Betriebsrente wird oft doppelt unterstützt: Bei einer Direktzusage und Unterstützungskasse ist eine unbegrenzte steuerfreie Umwandlung des Bruttoentgelts möglich; bei einer Direktversi-

cherung, einer Pensionskasse und einem Pensionsfonds ist das umgewandelte Bruttoentgelt bis zu einer Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei. Besonders attraktiv ist die Entgeltumwandlung, wenn sich der Arbeitgeber mit eigenen Beiträgen am Aufbau der Altersversorgung beteiligt. Dies ist in rund zwei Dritteln der bAV-Modelle der Fall. Viele Arbeitgeber geben z. B. die in der Ansparphase gesparten Sozialabgaben auf den Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers weiter.⁴ Je größer das Unternehmen, desto häufiger beteiligt sich in der Regel der Arbeitgeber an der bAV. Zudem erhalten Arbeitnehmer in vielen Fällen über Gruppenverträge besonders günstige Konditionen.

2. bAV-Verbreitung und Betriebsgrößen

In den letzten Jahren hat die Dynamik der Verbreitung der bAV nachgelassen, der Verbreitungsgrad liegt seit 2009 bei rund 60 Prozent (s. o.).⁵ Die Entwicklung hat damit zwar mit dem deutlichen Beschäftigungsplus der letzten Jahre Schritt gehalten, darüber hinaus hat sich aber nichts getan. Die Verbreitung der bAV steht dabei in engem Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Es gibt in Deutschland heute rund 3,65 Millionen Unternehmen.⁶ Davon haben 3,3 Millionen, das sind 91 Prozent, weniger als zehn Beschäftigte. 99,5 Prozent der Unternehmen in Deutschland sind kleine und mittlere Unternehmen, d.h. Unternehmen mit bis zu 49 Arbeitnehmern. Während bei Großunternehmen die bAV-Quoten bei 100 Prozent oder knapp darunter liegen, haben vor allem kleine Unternehmen erheblichen Nachholbedarf. Lediglich 35 Prozent der Betriebe mit bis zu vier Mitarbeitern und 65 Prozent der Betriebe mit fünf bis neun Mitarbeitern haben eine bAV eingerichtet.⁷ Ähnlich verhält es sich mit der Durchdringungsquote: Bei Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern liegt die Durchdringung bei über 70 Prozent der Belegschaft, bei Unternehmen, die zwischen 50 und 200 Mitarbeiter beschäftigen, bei 50 Prozent und bei kleineren Unternehmen deutlich darunter.⁸ Das größte Potenzial für eine Verbreitung der bAV liegt damit bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern.

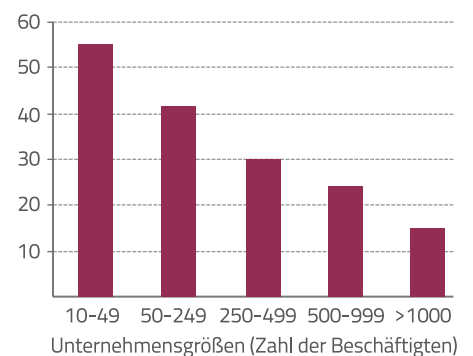
3. Hemmnisse bei der bAV-Verbreitung

Was sind die zentralen Ursachen und Hemmnisse für die geringe Verbreitung der bAV gerade bei KMU? Aus Sicht der Arbeitgeber wird vor allem das mangelnde Interesse der Arbeitnehmer genannt.⁹ An zweiter Stelle aus Arbeitgebersicht stehen hohe Kosten. Die Komplexität und der Aufwand mit der bAV folgen an dritter Stelle. Auch die Haftung des Arbeitgebers für Leistungen der bAV wird als ein Grund unter vielen adressiert. Bei den Arbeitnehmern gibt fast jeder zweite als Hauptgrund ein fehlendes Angebot durch den Arbeitgeber an. Für jeden fünften Arbeitnehmer sind fehlende finanzielle Mittel der Grund für den Nichtabschluss einer bAV. Jeder zehnte Arbeitnehmer gibt an, sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben. Auch hier besteht ein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße: Den Grund „Kein Angebot des Arbeitgebers“ gaben insbesondere Arbeitnehmer an, die in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten arbeiten.

Das größte Potenzial für eine Verbreitung der bAV liegt bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern.

Abb. 6. Anteil der Direktversicherung an den Anwartschaften in der Privatwirtschaft

Die Beschäftigten kleiner und mittlerer Unternehmen werden am besten erreicht



Quelle: Destatis (2015), Verdienste und Arbeitskosten, Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2012, Tabelle 1.

4. Vorschläge zur besseren Verbreitung der bAV

Der aktuelle Vorschlag des BMAS

Mit dem Ziel, die bAV auszubauen und zu stärken, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Anfang 2015 ein „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ vorgeschlagen. Danach sollen bei Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien erstmals reine Beitragszusagen möglich werden, also die Haftung des Arbeitgebers entfallen, wenn die Einrichtung Mitglied in einem Sicherungsfonds wird. Der BMAS-Vorschlag setzt damit ausschließlich auf tarifvertragliche Lösungen und bei der Arbeitgeberhaftung an, obwohl diese nach den vorliegenden Studien nur eine untergeordnete Rolle bei der Frage spielt, was der Einführung einer bAV entgegensteht. Der bisherige Vorschlag geht auch deshalb am Ziel vorbei, weil kleine und mittelständische Unternehmen oft bewusst keinem Tarifvertrag unterliegen. Zwei Drittel (66 Prozent) der Betriebe in Westdeutschland und **fast 80 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland** sind nicht tarifgebunden.¹⁰ Im Westen ist mehr als jeder dritte Arbeitnehmer (40 Prozent) und im Osten jeder zweite Arbeitnehmer (53 Prozent) in einem Unternehmen angestellt, das nicht tarifgebunden ist.¹¹ Zudem wäre eine nicht nachvollziehbare Zwei-Klassen-bAV mit und ohne Arbeitgeberhaftung die Folge. Dieses Nebeneinander würde zu einer Erhöhung der Komplexität der bAV führen. Darüber hinaus würden bestehende Lösungen geschwächt und bereits erzielte Erfolge gefährdet. Das Ziel einer besseren Verbreitung der bAV würde so insgesamt konterkariert. Das BMAS hat angekündigt, seinen Vorschlag zu überarbeiten und bereits bestehende Lösungen wie die bei KMU häufig eingesetzte Direktversicherung in die Überlegungen einzubeziehen.

Reduzierung der Komplexität der bAV durch Anhebung der Fördergrenzen

Für neuen Schwung in der bAV bedarf es eines Maßnahmenbündels, das die bAV für Arbeitgeber einfacher und für Arbeitnehmer attraktiver macht. Wichtig ist vor allem eine Vereinfachung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung. Derzeit existiert aufgrund der bestehenden Regelungen oftmals ein Nebeneinander verschiedener Durchführungswege: Das Fördervolumen wird für den potenziellen Anspruch des Arbeitnehmers auf

Entgeltumwandlung vorgehalten. Will der Arbeitgeber hier zusätzlich etwas tun, wird ein weiterer Durchführungsweg notwendig. Arbeitgeber sollten die Möglichkeit erhalten, ihre standardmäßigen Versorgungszusagen auf nur einen Durchführungsweg zu konzentrieren. Das erleichtert die Umsetzung gerade in KMU. Durch die Aufstockung des Volumens nach § 3 Nr. 63 EStG, z. B. auf 10 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze, wäre dies leicht möglich. Eine solche Anpassung trägt auch den gestiegenen Vorsorgenotwendigkeiten des einzelnen Arbeitnehmers Rechnung. Eine Aufstockung des Dotierungsrahmens würde zugleich die Absicherung des Invaliditätsrisikos über die bAV deutlich erleichtern.

Einführung von Modellen der automatischen Einbeziehung in die bAV

Die Entgeltumwandlung wird bislang in vielen Fällen individuell betrieben. Es existieren zwar einige tarifvertragliche Lösungen, es fehlen jedoch die Automatismen, die es sämtlichen Unternehmen ermöglichen, ihre Belegschaften komplett in die bAV einzubeziehen und Modelle auf betrieblicher Ebene leichter umzusetzen. Eine Lösung würde darin bestehen, in den Arbeitsverträgen standardmäßig eine Entgeltumwandlung aufzunehmen. Will der Arbeitnehmer hieran nicht teilnehmen, muss er innerhalb einer angemessenen Frist widersprechen („Opting-out“). Erfahrungen aus dem Ausland belegen eine hohe Beteiligungsquote bei Modellen der automatischen Einbeziehung. Insbesondere Geringverdiener und Frauen profitieren hiervon. Umstritten ist dabei nach deutschem Recht, ob ein Arbeitgeber, der sich für die Einführung eines solchen Modells entscheidet, auch bestehende Arbeitsverhältnisse einbeziehen kann. Um hier Rechtssicherheit zu erreichen, sollte eine entsprechende gesetzliche Klarstellung erfolgen.

Erhöhung der Attraktivität der bAV für Arbeitnehmer

Die Verbreitung der bAV ist vor allem bei Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen gering. Eine spezielle steuerliche Förderung für diese Gruppe, etwa im Wege eines einfachen Zuschussmodells, könnte die Gefahr von Altersarmut reduzieren. Auch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung würde die Attraktivität der bAV insbesondere für untere Einkommensgruppen erhöhen. Die Belastung der bAV-Leistungen mit

Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

Für eine stärkere Verbreitung der bAV sind keine umwälzenden Reformen am derzeitigen System notwendig. Mit der Bündelung gezielter Einzelmaßnahmen, die die bAV insgesamt einfacher und attraktiver machen, kann dieses Ziel erreicht werden:

1. Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung sollte zeitgemäß angepasst und auf 10 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze angehoben werden. Hierdurch wird die Konzentration auf einen Durchführungsweg ermöglicht, die Komplexität erheblich reduziert.

2. Automatische Entgeltumwandlung rechtssicher im Arbeitsvertrag verankern: Automatismen erleichtern die Absicherung ganzer Belegschaften, reduzieren den bürokratischen Aufwand und führen zu erheblichen Effizienzvorteilen und Kosteneinsparungen.

3. Erhöhung der Attraktivität der bAV insbesondere bei Beschäftigten mit geringem Einkommen durch gezielte steuerliche Förderung und verbesserte Behandlung der bAV in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie Erhalt des Vorsorgeanreizes durch Freibeträge bei der Grundsicherung.

4. Versorgungslücken aufzeigen durch Einführung einer säulenübergreifenden Renteninformation.

dem vollen Beitragssatz wird hier als besondere Härte empfunden. Nicht zuletzt hemmt die volle Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung im Alter die Bereitschaft von Geringverdienern, privat vorzusorgen. Angemessene Freibeträge würden die nötigen Anreize schaffen.

Säulenübergreifende Renteninformation

Die Vielfalt der Träger in der deutschen Alterssicherung erhöht den Bedarf in der Bevölkerung, Informationen aus allen Säulen zu bündeln. Eine internetbasierte säulenübergreifende Renteninformation würde für jeden transparent machen, mit welchen Leistungen er oder sie im Alter rechnen kann und ob ggf. noch Versorgungslücken bestehen.

»Die größeren Unternehmen haben die Nase vorn.«

Ein Interview mit Prof. Dr. Frank Wallau, Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW), Paderborn

Alle sprechen vom Fachkräftemangel. Ist das wirklich ein akutes Problem für die Wirtschaft?

Die Unternehmen spüren bereits seit einigen Jahren den Fachkräftemangel. Es gibt auch immer mehr unbesetzte Ausbildungsplätze. Richtig schwierig wird es für die Unternehmen, neues Personal zu finden, wenn die Generation der Babyboomer in den nächsten zehn Jahren den Arbeitsmarkt verlässt.

Wie reagieren die Unternehmen darauf?

Die großen Unternehmen bemühen sich sehr intensiv, neue Mitarbeiter zu gewinnen und die vorhandenen zu binden. Sie gehen auf Job-Messen, versuchen online wie offline frühzeitig mit potentiellen Mitarbeitern in Kontakt zu kommen und versuchen, sich durch zusätzliche Leistungen attraktiv zu machen, neudeutsch Employer Branding. Das funktioniert auch. Die kleinen und mittleren Unternehmen müssen sich hier mehr anstrengen, sonst schauen sie bei der Gewinnung und Bindung der guten Mitarbeiter in die Röhre.

Ist die betriebliche Altersversorgung ein Instrument, um in diesem Wettbewerb um Fachkräfte Pluspunkte zu sammeln?

Eine betriebliche Altersversorgung alleine ist meistens nicht das entscheidende Instrument, warum sich ein Mitarbeiter für ein Unternehmen entscheidet. Es kommt auf das Gesamtpaket an. Bei der Altersvorsorge entfaltet außerdem nur eine arbeitgeberfinanzierte Leistung eine echte Bindungswirkung. Entgeltfinanzierte Leistungen bringen bezogen auf die Mitarbeiterbindung fast gar nichts, weil der Arbeitnehmer den Vorsorgebaustein einfach zum neuen Arbeitgeber mitnehmen kann. Wenn ein Unternehmer die betriebliche Altersversorgung zur Mitarbeiterbindung nutzen will, dann muss er auch selbst Geld in die Hand nehmen.

Bisher ist die betriebliche Altersversorgung im Mittelstand nicht so stark verbreitet. Woran liegt das?

Bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung haben in der Tat die größeren Unternehmen

die Nase vorn. Bei den Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten haben wir einen Verbreitungsgrad unter den Arbeitnehmern von über 80 Prozent. Dagegen liegt der Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung bei den kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern bei unter 40 Prozent. Gerade in diesen so genannten Kleinst- und kleinen Unternehmen – und das sind rund 95 Prozent aller Unternehmen in Deutschland – wird immer noch häufig den Mitarbeitern keine Möglichkeit geboten, eine betriebliche Altersversorgung zu betreiben. Oft scheitert es bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmern am Verständnis und an fehlenden Informationen über die betriebliche Altersversorgung. Die meisten dieser Unternehmen haben schlicht oft gar keine Personalabteilung, die sich in diese Thematik einarbeiten kann. Strategische Personalplanung ist in diesen Unternehmen leider oft nicht vorhanden. Somit hängt sehr viel von der Initiative des Chefs ab.

Gibt es auch auf der Seite der Mitarbeiter Unterschiede?

Das Gehaltsgefüge ist oft anders als in Großunternehmen. Bei einem typischen Mittelständler haben sie vielleicht einen Meister, ein paar Gesellen, drei Lehrlinge, und die Ehefrau managt das Büro. Oder denken Sie an eine Zahnarztpraxis oder ein kleines Marketingbüro. Die Einkommen sind oft niedriger. Da nehmen viele lieber ein paar Euro mehr Gehalt oder eine monatliche Tankkarte über 49 Euro, als dieses Geld in eine betriebliche Altersversorgung zu stecken, die ihren Nutzen erst in Jahrzehnten entfaltet.

Wie kann eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung im Mittelstand gelingen?

Es gibt sicher keine optimale Lösung. Keinen gordischen Knoten, den Sie durchschlagen können. Wir haben in unserer Studie insgesamt 40 Hemmnisse identifiziert, die eine Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung erschweren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen zum Beispiel zu wenig über die Möglichkeiten bei der betrieblichen Altersversorgung. Viele Mittelständler fürchten einen zu hohen bürokratischen Aufwand.

»Wir müssen nicht nur an einer Stellschraube drehen, sondern an sehr vielen – und das gleichzeitig, damit neuer Schwung in der betrieblichen Altersversorgung geschaffen wird.«

Allerdings wissen wir derzeit nicht genau, welche Hemmnisse die größten Probleme darstellen. Weitere Forschungen aufbauend auf unserer Machbarkeitsstudie, die schon Mitte 2014 vorlag, hätten hier bis Mitte 2015 sicherlich wertvolle Erkenntnisse liefern können, welches die größten Hemmnisse sind.

Welchen Beitrag muss die Politik leisten?

Die Politik braucht – aufbauend auf einem soliden erforschten Fundament der Hemmnisse – vor allem den Mut, etwas auszuprobieren. Wir müssen nicht nur an einer Stellschraube drehen, sondern wahrscheinlich an sehr vielen – und das gleichzeitig, damit neuer Schwung in der betrieblichen Altersversorgung geschaffen wird. Die bisher diskutierten Vorschläge bringen da meiner Meinung nach zu wenig und werden den Verbreitungsgrad nicht entscheidend erhöhen.



Prof. Dr. Frank Wallau ist Dozent für Mittelstandspolitik an der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW), Paderborn

Im Trend: Staatliche Vorsorgekonten – Alternative zur Riester-Rente?

Die private Altersvorsorge ist ins Stocken geraten, obwohl die Notwendigkeit der ergänzenden Vorsorge eher gewachsen ist. Die Riester-Rente, die als Symbol für den rentenpolitischen Paradigmenwechsel um die Jahrtausendwende steht, wird häufig kritisiert. Immer wieder wird eine staatliche Alternative zur privaten Altersvorsorge ins Gespräch gebracht. Eine Art Vorsorgekonto soll als „einfaches Standardprodukt“ von einer staatlichen Non-Profit-Organisation angeboten werden. Damit stellt sich die Frage: Ist der Staat der bessere Anbieter von kapitalgedeckter Altersvorsorge? Sind die ausländischen Erfahrungen so überzeugend, dass man die Modelle kopieren sollte – wenn sie sich kopieren lassen? Ein zweiter Blick lohnt sich, zumal weder national ein einheitliches Verständnis von Vorsorgekonten herrscht, noch international ein einheitliches Modell praktiziert wird.

Eckpunkte eines staatlichen Vorsorgekontos

Ein einheitliches Konzept für staatliche Vorsorgekonten existiert bislang nicht. Folgende [Eckpunkte eines staatlichen Vorsorgekontos](#) werden diskutiert¹²:

- Jeder Verbraucher soll ein Vorsorgekonto eröffnen können.
- Das Konto soll von einer unabhängigen Einrichtung ohne Gewinnerzielungsabsicht geführt werden, die auch die Kapitalanlage übernimmt oder zumindest steuert.
- Abschluss- und Vertriebskosten eines normalen Altersvorsorgevertrags würden so entfallen.
- Wegen des potenziell hohen Anlagevolumens sollen die Verwaltungskosten minimiert werden.
- Für die Leistungsphase werden unterschiedliche Auszahlungsformen (Kapitalzahlungen, Auszahlpläne, Renten bzw. Mischformen und gesetzliche Renten) vorgeschlagen.

Kapitaldeckung in staatlicher Hand – Chance oder unkalkulierbares Risiko?

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass staatlich organisierte Lösungen durchaus niedrige Kosten, gute Performance und Transparenz aufweisen können. Der staatliche schwedische AP7-Aktienfonds begnügt sich mit einer jähr-

lichen Kostenquote von nur 0,12 Prozent des Fondsvermögens; der AP7-Rentenfonds sogar mit 0,05 Prozent. Die kapitalgedeckte Vorsorge in staatlicher Hand ist jedoch erheblichen Risiken ausgesetzt. So fallen in Norwegen und Schweden die starken Wertschwankungen auf, die aus dem hohen Anteil an Aktienanlagen resultieren. Noch wichtiger dürfte das politische Risiko sein. Eine größere Kapitalansammlung in der Hand des Staates kann ein Machtfaktor darstellen. Diese Macht lädt zum politischen Ge- und Missbrauch ein. In Krisenzeiten können die Mittel leicht zweckentfremdet werden, wie dies jüngst in Irland und Spanien geschehen ist. In beiden Ländern wurden staatliche Reservefonds der Sozialversicherung dazu missbraucht, um die Folgen der Finanzmarktkrise zu bewältigen. Solche politischen Risiken bestehen auch national, wie die Erfahrungen mit der Nachhaltigkeitsreserve der gesetzlichen Rentenversicherung oder mit Versorgungsrücklagen für Landesbeamte zeigen. Die Gleichung „staatliche Vorsorge = sichere Vorsorge“ geht somit nicht auf.

Norwegen und Schweden – was lässt sich übertragen?

Die Vorbilder aus dem Ausland haben spezifische Funktionsvoraussetzungen, die nicht ohne weiteres auf Deutschland übertragen werden können oder deren Übertragung wenig attraktiv erscheint. Der Norwegische Staatsfonds verdankt seine große Bedeutung der Entdeckung des Nordseeöls, die dem norwegischen Staat seit Jahrzehnten zu hohen Einnahmeüberschüssen verhilft. Deutschland verfügt nicht annähernd über vergleichbar ergiebige und stetige Einnahmequellen. Auch in Schweden gibt es nationale Besonderheiten. Die „Prämienrente“ ist Teil der obligatorischen ersten Säule des Staates. Dies sichert eine hohe Verbreitung – ein Obligatorium erscheint in Deutschland hingegen politisch wenig realistisch. Mit ihren rund 850 Fonds, von denen jeder erwerbstätige Schwede bis zu fünf miteinander kombinieren kann, ist die *Premiepension* komplexer als die deutsche Riester-Rente. Der geringe Beitragsatz (2,5 Prozent) führt nur zu verhältnismäßig geringen Ergänzungsleistungen für die Rentner. Zudem würde nach dem schwedischen Vorbild der Kreis der mittelbar förderberechtigten Riester-Kunden nicht mehr erfasst. Vorbildlich sind hingegen die Informationsmöglichkeiten:

Die Gleichung »staatliche Vorsorge = sichere Vorsorge« geht nicht auf.

Der sogenannte *Orange Envelope* enthält ein jährliches Informationsschreiben, mit dem die Anwartschaft auf die umlagefinanzierte, einkommensbezogene staatliche Rente mit der Anwartschaft auf die *Premiepension* zusammengeführt wird. Die Informationen können zudem auch online über eine [Plattform \(minpension¹³\)](#) abgerufen werden, die darüber hinaus auch Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge bereitstellt.

Ordnungspolitische und rechtliche Fragen

Der Staat würde als Anbieter in hohem Maße in die Verantwortung für die freiwillige kapitalgedeckte Zusatzvorsorge eintreten, nachdem er bereits die Verantwortung für die Basisversorgung trägt. Bei Fehlentwicklungen würde er sich dem Ruf nach einem steuerfinanzierten „Freikauf“ kaum entziehen können. Zudem sind die wettbewerbsrechtlichen Aspekte eines staatlichen Angebots in der freiwilligen Vorsorge nicht geklärt: Dienstleistungen, für die es funktionierende Märkte gibt, dürfen nach europäischem Recht nicht dem Wettbewerb entzogen werden. Es ist nicht klar, wie die starke Verbreitung und niedrige Kosten des staatlichen Angebots überhaupt erreicht werden könnten, ohne dass dabei massiv in den Wettbewerb der privaten Anbieter eingegriffen würde. Letztlich scheint ein solches Modell nur unter der Bedingung eines Obligatoriums realisierbar.

Fazit

Staatliche Vorsorgekonten würden die Altersvorsorge in Deutschland nicht verbessern. Die Kapitaldeckung in staatlicher Hand ist hohen politischen Risiken ausgesetzt. Und die Übertragbarkeit der ausländischen Modelle auf die nationalen Gegebenheiten ist allenfalls eingeschränkt, zumal Deutschland über ein historisch gewachsenes Rentensystem verfügt. Richtig bleibt aber: Die Riester-Rente muss weiter entwickelt werden, um wieder attraktiver zu werden und mehr Menschen zu erreichen.

QUELLENANGABEN

- ¹ Ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht nach § 1a Betriebsrentengesetz für jeden Arbeitnehmer in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung; Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, Seite 3610), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2014 (BGBl. I Seite 787).
<http://www.gesetze-im-internet.de/betravg/BJNR036100974.html>
- ² Vgl. TNS Infratest Sozialforschung: Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2013 (BAV 2013) – Endbericht – Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales; Tabelle Z-1, 2015.
<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f449-1.pdf>
- ³ Vgl. Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten: Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2008, S. 76, Tabelle 1.1.2., 2011.
<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitskosten/AufwendungenAnwartschaftenBAV5629101089004.pdf>
- ⁴ Thomas Weber, Martin Beck: Entgeltumwandlung in Deutschland. Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung (2010), Statistisches Bundesamt WISTA 1, 2015.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2015/01/Entgeltumwandlung_012015.pdf
- ⁵ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung, Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2013 (BAV 2013) – Endbericht – Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales; Tabelle Z-2, 2015.
<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f449-1.pdf>
- ⁶ Vgl. Unternehmensregister 2012, Destatis 2014.
www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/Unternehmensregister/Tabellen/UnternehmenBeschaeftigtengroessenklassenWZ08.html
- ⁷ Vgl. Zurich: Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland, S.7, 2014.
http://www.zurich.de/NR/rdonlyres/25A34012-C12F-43E3-B6C1-42F746057D8C/0/zurich_gruppe_bav_positionspapier_12_2014.pdf
- ⁸ Ebda.
- ⁹ BMAS: Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU), Forschungsbericht 444, S. 62 ff., 2014.
<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-444-machbarkeitsstudie.pdf>
- ¹⁰ Peter Ellguth und Susanne Kohaut: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, in: WSI Mitteilungen 4/2014, S. 286 – 295, S. 288, 2014.
http://www.boeckler.de/wsimit_2013_04_ellguth.pdf
- ¹¹ Ebda., S. 287.
- ¹² Vgl. Eckhard Benner und Niels Nauhauser: Zur Diskussion gestellt: Der Vorsorgefonds – ein Beispiel für sozialpolitische Verbraucherpolitik. WISO direkt, Juni, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2013;
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10093.pdf>
Claudia Tuchscherer: Das Vorsorgekonto: ein Ansatz gegen (Alters-)Armut und zur Flexibilisierung der Übergänge in die Rente, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 83 3, 2014;
Verbraucherzentrale Bundesverband: Stärkung und Förderung der Altersvorsorgeentscheidung durch einen staatlichen Vorsorgefonds. Modell des Verbraucherzentrale Bundesverbandes. August 2014a;
<http://www.vzbv.de/cps/rde/xbr/vzbv/altersvorsorge-vorsorgefonds-konzept-vzbv-2014.pdf>
Verbraucherzentrale Bundesverband: Für mehr finanzielle Sicherheit im Alter. Positionspapier des vzbv und seiner Mitgliedsverbände zum Thema Altersarmut und Altersvorsorge, 28.4.2014b.
<http://zap.vzbv.de/1167aac0-790d-4e48-a693-7ee7868f8f04/altersarmut-positionspapier-vzbv-2014-04-28.pdf>
- ¹³ <https://www.minpension.se>

Ihre Ansprechpartner

Ilka Houben

Leiterin Sozialpolitik

☎ 030-2020-5220

✉ i.houben@gdv.de

Una Großmann

Kommunikation

☎ 030-2020-5902

✉ u.grossmann@gdv.de

Bestellungen, Fragen und Kommentare bitte an:

✉ kommunikation@gdv.de

Der Trendbrief im Internet:

www.gdv.de/trendbrief

Impressum

HERAUSGEBER:

Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V.

VERANTWORTLICH:

Dr. Peter Schwark
Mitglied der Hauptgeschäftsführung

Wilhelmstraße 43 / 43G
10117 Berlin