Deutsche Bank Research

30. Juni 2010

Betriebliche Altersversorgung: Raum für weitere Expansion

Für erfolgreiche Unternehmen gehört die betriebliche Altersversorgung zu den Kernelementen moderner Personalpolitik. Sie fördert die Attraktivität als Arbeitgeber, stärkt die Mitarbeiterbindung und die Leistungsmotivation am Arbeitsplatz. Gerade für mittelständische Betriebe kann sie eine Trumpfkarte im harten Wettbewerb um Fachkräfte sein.

Inzwischen bietet die Mehrheit der Unternehmen betriebliche Altersversorgung an. Während das Angebot einer Betriebsrente bei den größeren Unternehmen sehr weit verbreitet ist, verfügten Ende 2007 nur 35% der kleinen Firmen über ein Angebot an Rentenplänen für ihre Mitarbeiter. Am Nachholbedarf dieser Gruppe dürfte sich seither wenig geändert haben.

Die Teilnahme der Beschäftigten ist generell noch steigerungsfähig. Noch immer verfügen deutlich mehr als 40% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über keine Anwartschaften auf eine Betriebsrente. Bei den Unternehmen mit weniger als 20 sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern sind es sogar rund 60% bis rund 70% (in kleinen Firmen mit 1 bis 4 Mitarbeitern).

Für die Mitarbeiter sind Betriebsrenten attraktiv und zunehmend unverzichtbar. Angesichts der ungünstigen Langfristperspektiven der Rentenversicherung gilt für viele Beschäftigte das Motto „zweifach privat vorsorgen". Insbesondere jüngere Bürger sollten neben der Riester-Rente auch die Vorteile der betrieblichen Entgeltumwandlung nutzen.

Eine (vermeintlich) bereits hinreichende Versorgung, mangelnde finanzielle Mittel und fehlende Kenntnisse der betrieblichen Altersversorgung halten viele Beschäftigte von der Entgeltumwandlung ab.

Es gibt indes Wege aus dem Problem fehlender finanzieller Mittel. Beschäftigte, die die staatlich geförderte Entgeltumwandlung noch nicht nutzen, könnten eine Neuorientierung ihrer Spartätigkeit prüfen. Mehrarbeit zugunsten eines geförderten betrieblichen Rentenplanes bietet v.a. auch Personen mit geringerem Einkommen die Chance auf ein verbessertes Alterseinkommen.

Die Optimierung von Informationsangeboten in den Unternehmen sowie Opting-Out-Modelle könnten der betrieblichen Altersversorgung zusätzliche Impulse geben. Zielführende unternehmerische Informationspolitik sollte sich nicht darauf beschränken, die angebotenen Rentenpläne bekannt zu machen, sondern die Mitarbeiter bei ihrer Vorsorgeentscheidung umfassender unterstützen. Beratungen vor Ort in den Betrieben durch unternehmensexterne Finanzexperten haben sich hierbei als nützlich erwiesen.

www.dbresearch.de

Autor
Dieter Bräuninger
+49 69 910-31708
dieter.braeuninger@db.com

Editor
Barbara Böttcher

Publikationsassistenz
Angelika Greiner

Deutsche Bank Research
Frankfurt am Main
Deutschland
Internet: www.dbresearch.de
E-Mail: marketing.dbr@db.com
Fax: +49 69 910-31877

DB Research Management
Thomas Mayer

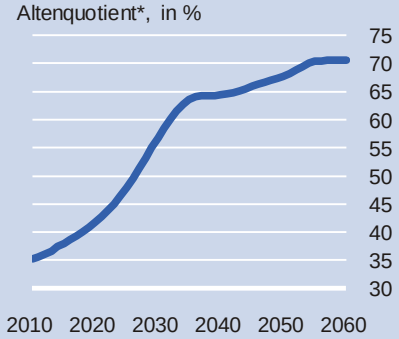
Mit freundlicher Empfehlung überreicht durch: Deutsche Bank

1. Bedeutung und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Verbesserte Rahmenbedingungen

Die betriebliche Altersversorgung ist ein Erfolgsmodell. Unternehmen in Deutschland engagieren sich seit 150 Jahren in diesem Bereich. Gleichwohl hat in jüngerer Zeit eine neue, bedeutende Epoche begonnen. Die betriebliche Altersversorgung wird als tragende Säule der privaten Vorsorge immer mehr gebraucht. Sie muss die zunehmend an finanzielle Grenzen stoßende gesetzliche Rentenversicherung (GRV) entlasten. Das macht die betriebliche Altersversorgung für die Unternehmen ebenfalls immer interessanter. Unternehmen, die einen betrieblichen Rentenplan anbieten, können sich in vielfacher Weise profilieren – im Wettbewerb um Arbeitskräfte, bei ihrer Belegschaft und gegenüber der Gesellschaft.

Deutschland altert
Altenquotient*, in %



*Zahl der über 65-Jährigen bezogen auf die Zahl der Personen im Erwerbsfähigenalter (20-64)

Quelle: Destatis 1

Der Bedeutungsgewinn der privaten Vorsorge resultiert aus dem demografischen Wandel. Dieser manifestiert sich nicht nur in einer steigenden Zahl an Rentnern in den nächsten Jahrzehnten. Vielmehr nimmt auch die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte ab. Damit gerät die Rentenversicherung in die Klemme. Kommen in der GRV heute etwa 65 Rentner auf 100 Beitragszahler, so könnten es 2030 bereits 110 Rentner sein, also rund 70% mehr. Um dem drohenden Finanzkollaps der GRV entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber deren Leistungsversprechen mit der Rentenreform 2001/2002 deutlich reduziert. Das Brutto-Rentenniveau sinkt von derzeit 48% bis 2020 auf knapp 44% und bis 2030 auf 40%.[1] Die gesetzliche Rente reicht zur Sicherung des Lebensstandards der Versicherten immer weniger aus. Das gilt vor allem für die Generationen, die ab Anfang des kommenden Jahrzehnts in den Ruhestand gehen.

Zum Ausgleich für die Einschnitte bei der gesetzlichen Rente hat die Politik die betriebliche und die individuelle Altersversorgung mit der Reform 2001/02 und weiteren Folgereformen nachhaltig aufgewertet. Bei der individuellen Vorsorge steht das Jahr 2002 für den Start der Riester-Rente. Die betriebliche Altersversorgung erhielt damals eine „Kräftigungskur“ durch neue rechtliche Rahmenbedingungen. Seither profitiert die lange schon bewährte Institution zusätzlich vor allem von drei grundlegenden Neuerungen:

— **Einführung von Pensionsfonds.** Sie wurden neben der Direktzusage, der Unterstützungskasse, der Pensionskasse und der Direktversicherung als fünfter Durchführungsweg etabliert.

— **Verkürzte Unverfallbarkeitsfristen.** Ansprüche aus der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung sind grundsätzlich nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit und ab Vollendung des 25. Lebensjahres (für Zusagen vor dem 1.1.2001 35 Jahre, für Zusagen nach dem 01.01.2001 und vor dem 01.01. 2009 30 Jahre) unverfallbar. Für Ansprüche aus Entgeltumwandlung besteht sofortige Unverfallbarkeit.

— **Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung.** Die Arbeitnehmer können seither vom Arbeitgeber verlangen, dass er Teile ihres Arbeitsentgeltes (maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze West der GRV, 2010 also bis zu 2.640 Euro)[2] einer (grundsätzlich) extern finanzierten Form der betrieblichen Alters-

[1] Das Brutto-Rentenniveau setzt die so genannte Standardrente, das ist die Rente eines Durchschnittsverdieners nach 45 Beitragsjahren, in Bezug zum jeweiligen Durchschnittseinkommen der Arbeitnehmer.

[2] Es gibt auch einen Minimalbetrag. Er entspricht 1/160 der geltenden Bezugsgröße des Sozialrechts; das bedeutet 2010 einen Minimalbetrag von EUR 192.

versorgung zuführt. Der Staat fördert diese Entgeltumwandlung durch nachgelagerte Besteuerung (siehe S.8.).

Weitere Impulse brachte das Alterseinkünftegesetz 2005. Mit dem Gesetz regelte der Gesetzgeber die Besteuerung der Alterseinkünfte neu. Insbesondere erfolgt bei der GRV seither eine schrittweise Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung. Beiträge werden zunehmend von der Steuer freigestellt, während wachsende Teile der gesetzlichen Renten der Einkommensteuer unterworfen werden. Zudem wurden u.a. auch bis dato geltende steuerliche Vorzüge der klassischen Lebensversicherung eingeschränkt. Dies stärkte zugleich die (relative) Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung.

Für zusätzlichen Auftrieb sorgte schließlich 2007 die unbefristete Abgabenbefreiung der Entgeltumwandlung. Bei der Reform 2001 wurden die Beiträge aus Entgeltumwandlung nur befristet bis Ende 2008 von der Sozialabgabenpflicht freigestellt. 2007 hat der Gesetzgeber nachgebessert und die Befristung aufgehoben.

Betriebsrentenlandschaft im Wandel

Die betriebliche Altersversorgung verfügt damit über einen wesentlich verbesserten rechtlichen Rahmen. Dies entspricht der neuen, tragenden Rolle, die ihr der Gesetzgeber zugedacht hat. Zugleich befördert der neue Rahmen den Wandel der betrieblichen Altersversorgung von einem Instrument eher paternalistisch geprägter betrieblicher Sozialpolitik zu einem Element moderner Unternehmenspolitik nach dem Modell des „Unternehmensbürgers“. Dieses Modell zielt darauf, die Interessen und Wünsche der Unternehmenseigner, der Mitarbeiter und der Gesellschaft in Einklang zu bringen.

Traditionell handelt es sich bei der betrieblichen Altersversorgung um eine Leistung des Arbeitgebers – konkreter um die Zusage von „Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses“ (§ 1 Betriebsrentengesetz). Neben dieser so genannten (reinen) Leistungszusage ermöglicht das Betriebsrentengesetz noch zwei weitere Zusageformen, nämlich die beitragsorientierte Leistungszusage und die 2002 eingeführte Leistungszusage mit Mindestleistung (s. Box). Gerade auch für die Arbeitgeber war die Einführung der neuen Vorsorgeart ein wichtiger Fortschritt. Für die Unternehmen bedeutet die Beitragszusage mit Mindestleistung ein hohes Maß an Planbarkeit und begrenzte Risiken.

Während die klassische Leistungszusage in der Vergangenheit die meist gewählte Zusageart war, dominiert bei Neuzusagen inzwischen die beitragsorientierte Leistungszusage. Mehr als 85% der seit 2001 neu eingeführten Rentenpläne sind beitragsorientiert gestaltet, wie eine Mitte 2009 veröffentlichte Analyse von Watson Wyatt Heissmann ergab. Wegen der üblicherweise langen Laufzeit der Pläne betrug der Anteil der traditionellen Leistungszusage am Gesamtbestand der von der Beratungsgesellschaft untersuchten Pläne allerdings noch rd. 45%.

Der Trend zur beitragsorientierten Leistungszusage lässt sich seit Mitte der 1990er Jahre beobachten. Er reflektiert neben rechtlichen Veränderungen die aus der Globalisierung für die Unternehmen resultierende Notwendigkeit, den Anstieg der Arbeitskosten auch längerfristig zu begrenzen. Den wesentlichen Schub erhielt diese Zusageform aber durch die Reform 2001/02. Diese Art der Zusage passt zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Box S.5), die wegen des Rechtsanspruchs der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung besondere Beachtung verdienen.

Zusagearten der bAV

Das Betriebsrentengesetz kennt drei Arten von Zusagen:

1. Klassische Leistungszusage:
Hier sagt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter konkrete Leistungen, i.d.R. die Zahlung einer Altersrente (oft ergänzt um eine Versorgung für Hinterbliebene und/oder den Invaliditätsfall), verbindlich zu. Dabei übernimmt der Arbeitgeber prinzipiell erhebliche Risiken. Zum einen ist der Umfang der z.T. erst in Jahrzehnten anfallenden Auszahlungen wegen möglicherweise unvorhersehbarer Veränderungen der Lebenserwartung der Mitarbeiter unsicher. Zum anderen trägt der Arbeitgeber prinzipiell die Risiken aus der Finanzierung der Leistungen.

2. Beitragsorientierte Leistungszusage:
Bei dieser Form verpflichtet sich der Arbeitgeber, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Die Höhe der Leistung ergibt sich dann nach Maßgabe versicherungsmathematischer Kalkulationen. Dabei wird i.d.R. eine Mindestverzinsung der Beiträge gewährleistet. Der am Markt zu beobachtende Zinssatz liegt hier zwischen 0% und 6% (bei Neuzusagen derzeit i.d.R. 2,25%).

3. Beitragszusage mit Mindestleistung:
Hierbei handelt es sich um Rentenpläne, bei denen sich die vom Arbeitgeber für den Versorgungsfall (Renteneintritt) fest zugesagte bzw. garantierte Leistung auf den Werterhalt der eingezahlten Beiträge beschränkt. Die Beiträge zum Aufbau einer Altersversorgung des Mitarbeiters sind an eine externe Vorsorgeeinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung, s. Box S. 5) zu entrichten. Für die Arbeitgeber zeichnet sich diese Zusageart durch ein hohes Maß an Planbarkeit und begrenzte Risiken aus. Arbeitnehmer profitieren in vollem Umfang von den Erträgen einer erfolgreichen Mittelanlage der Vorsorgeeinrichtungen, die ihnen in Form entsprechend höherer Auszahlungen im Rentenalter zufließen. Andererseits tragen die Arbeitnehmer aber auch das – geringe – Risiko einer nur niedrigen (bzw. im Grenzfall ausbleibenden) nominalen Verzinsung des angesammelten Kapitals.

Durchführungswege der bAV I

Direktzusage

Hier verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalles unmittelbar die vereinbarten Leistungen zu zahlen. Diese können Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen sein. Zur Finanzierung der Verpflichtungen bildet das Unternehmen Pensionsrückstellungen (s. Box S. 13), die den Betriebsgewinn – und damit die Steuerlast – vermindern. Dabei resultiert ein Finanzierungseffekt daraus, dass während der Anwartschaftszeit ein Aufwand verbucht wird, dem erst in Zukunft Auszahlungen gegenüberstehen. Die so verfügbaren Mittel stehen für Investitionen im Betrieb oder zur externen Finanzierung der Verpflichtungen (Asset Funding) zur Verfügung. Zur Sicherung der Versorgungsansprüche wird oft auch eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen (rückgedeckte Pensionszusage).

Beim Arbeitnehmer wird die Direktzusage in (grundsätzlich) unbegrenzter Höhe nachgelagert besteuert, da kein Lohn zufließt. Das gilt auch für die Entgeltumwandlung. Hingegen besteht bei letzterer grundsätzlich Sozialabgabenpflicht, wobei umgewandelte Beträge bis jährlich maximal 4% der Bemessungsgrenze der GRV abgabenfrei sind.

Spezifische Vorteile:

— Beiträge nachgelagert besteuert.

— Hohe Dotierung bzw. Beiträge möglich.

Unterstützungskasse

Das ist eine rechtl. selbstständige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer bzw. den Hinterbliebenen eine vom Arbeitgeber zugesagte Versorgungsleistung einräumt. Zuwendungen müssen von Arbeitgeber gezahlt werden; können jedoch durch Entgeltumwandlung wirtschaftlich vom Arbeitnehmer getragen werden. Der Arbeitgeber kann die Zuwendungen hier (für die keine Rückstellungen gebildet werden müssen) nur in einem begrenzten Ausmaß steuerlich geltend machen. Erst im Versorgungsfall können die zur Leistungserbringung notwendigen Mittel in vollem Umfang betriebsausgabenwirksam zugewendet werden. In der Anlagepolitik sind Unterstützungskassen frei. Der Arbeitgeber haftet für die Pensionsverbindlichkeiten der Kasse, die für ihn handelt. Zur Absicherung der Versorgungsansprüche kann eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen werden (rückgedeckte Unterstützungskasse). Dies ermöglicht eine Ausfinanzierung der Verpflichtungen.

Die Arbeitnehmer genießen eine nachgelagerte Besteuerung. Bei der Entgeltumwandlung gelten ebenfalls die gleichen steuerlichen und abgabenrechtlichen Regeln wie bei der Direktzusage.

Spezifische Vorteile:

— Beiträge nachgelagert besteuert.

— Hohe Dotierung bzw. Beiträge möglich.

— Keine Bilanzberührung.

Gerade dieser Rechtsanspruch bedeutet aus Arbeitgebersicht einen nennenswerten Einschnitt. Die Unternehmen können seit 2002 nicht mehr frei darüber entscheiden, ob sie betriebliche Altersversorgung anbieten wollen oder nicht. Vielmehr ist es ihre Aufgabe, auf Wunsch der Mitarbeiter oder auf Basis tarifvertraglicher Verpflichtungen einen geeigneten Rentenplan anzubieten – sei es über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds.

Dies ist zwar weithin bekannt. Aber die Details, die bei einem solchen Angebot beachtet werden müssen, sind vielen Arbeitgebern wenig vertraut. Zum Beispiel muss jeder Mitarbeiter in geeigneter Weise über das Angebot unterrichtet werden. Mehr und mehr Unternehmen setzen daher auf die Unterstützung von Vorsorgeexperten der Finanzdienstleister, von denen sich die Mitarbeiter informieren lassen können. Damit unternimmt der Arbeitgeber auch viel dafür, dass seine Belegschaft kompetent beraten wird.

Für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung stehen fünf Wege offen. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich selbst bestimmen, welchen Weg er wählt. Wesentliche Unterschiede zwischen den Durchführungswegen liegen in der Finanzierung der Zusagen sowie in der eigentums- und steuerrechtlichen Behandlung. Hinsichtlich der Finanzierung lassen sich die zwei internen Wege, die Direktzusage und die Unterstützungskasse (Box links), von den drei externen Durchführungsformen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung unterscheiden (Box S. 5).

Jeder Durchführungsweg weist spezifische Vor- und Nachteile auf, die es zu bedenken gilt. Einen Königsweg gibt es nicht. Für einen nachhaltigen Erfolg muss die Zusatzvorsorge auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und des Unternehmens zugeschnitten sein. Und sie sollte Teil einer einheitlichen Versorgungsordnung sein. Das erleichtert die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.

Vielfältige Vorteile für die Unternehmen

Für die Unternehmen ist die betriebliche Altersversorgung eine Herausforderung, die aber auch große Chancen bietet. In jedem Fall sind die Unternehmen gefordert, sich mit dem Thema zu befassen. Dafür spricht alleine schon das Recht der Arbeitnehmer auf eine Entgeltumwandlung. Freilich sollte ein Arbeitgeber in der Regel nicht warten, bis die Mitarbeiter an ihn herantreten. Vieles spricht stattdessen für eine aktive unternehmerische Rolle. So kann das Angebot betrieblicher Rentenpläne erhebliche Vorteile bringen, die der Arbeitgeber überzeugender für sich verbuchen kann, wenn er selbst aktiv wird. Vorzüge, die nicht übersehen werden sollten, sind etwa:

— **Pluspunkte im Wettbewerb um Fachkräfte.** Qualifizierte Kräfte sind in Branchen wie IT und Maschinenbau schon heute gesucht. Wegen des demografischen Wandels droht ein genereller Mangel. Angaben der Prognos AG, Basel, zufolge könnten 2020 in Deutschland rd. 4 Millionen Fachkräfte fehlen. Der Wettbewerb um qualifizierte Neuzugänge vom Arbeitsmarkt wird also immer härter, auch wenn dies wegen der Folgen der Wirtschaftskrise derzeit noch nicht voll auf dem Markt durchwirkt. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern über das reine Arbeitsentgelt hinaus Zusatzleistungen wie eine Betriebsrente anbieten, können in diesem Wettbewerb besser punkten.

— **Stärkung der Mitarbeiterbindung und der Identifikation mit dem Unternehmen.** Mit einem betrieblichen Rentenplan ausgestattete Mitarbeiter haben ein gesteigertes Interesse an einer längeren Betriebszugehörigkeit. Die Anwartschaften aus der Be-

Durchführungswege der bAV II

Direktversicherung

Hierbei schließt das Unternehmen als Versicherungsnehmer und Beitragszahler zugunsten des Mitarbeiters (bzw. versorgungsberechtigter Hinterbliebener) mit einer Lebensversicherung einen Einzel- oder Gruppenvertrag ab. Beiträge können vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber getragen werden. Die Zuwendungen des Arbeitgebers sind als Betriebsausgaben abzugsfähig. Die Direktversicherung kann sowohl sicherheitsorientiert als auch chancenorientiert (in Form fondsgebundener Verträge) ausgerichtet sein.

Spezifische Vorteile:

— Geringer Verwaltungsaufwand.

— Keine Beiträge zum Pensionssicherungsverein (PSVaG, vgl. S.13).

— Bilanzneutral.

Pensionskasse

Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Altersversorgungseinrichtungen, ähnlich einer privaten Lebensversicherungsgesellschaft. Wie bei der Direktversicherung haben die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch gegenüber der Kasse. Der Arbeitgeber ist i.d.R. Versicherungsnehmer und Beitragszahler. Beiträge können vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) finanziert werden. Versicherte Person ist auch hier der Arbeitnehmer. Dieser bzw. versorgungsberechtigte Hinterbliebene sind die Bezugsberechtigten der Versorgungsleistungen.

Spezifische Vorteile:

— Breites Leistungsspektrum wie bei Direktversicherung.

— Keine Beiträge zum PSVaG (vgl. S.13).

— Bilanzneutral.

Pensionsfonds

Pensionsfonds erbringen – als selbstständige Einrichtungen – im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens gegen die Zahlung von Beiträgen Altersversorgungsleistungen (einschließl. Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung) für einen oder mehrere Arbeitgeber zugunsten von Arbeitnehmern. Beiträge können Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mittels Entgeltumwandlung leisten. Der Pensionsfonds gewährt Arbeitnehmern ebenfalls einen Rechtsanspruch auf die Leistungen. Leistungen zur Altersversorgung müssen als lebenslange Altersrente erbracht werden. Mit Beginn der Rentenphase besteht die Möglichkeit einer einmaligen Auszahlung von bis zu 30% des Altersvorsorgekapitals.

Dank liberaler Anlagevorschriften können die Fonds große Teile des eingezahlten Kapitals in Investmentfonds oder Aktien anlegen.

Spezifische Vorteile:

— Hohe Renditechancen.

— Auslagerung bereits erdienter Ansprüche aus einer Pensionszusage möglich.

— Bilanzneutral.

triebsrente steigen nämlich in der Regel überproportional mit der Zugehörigkeitsdauer. Dies gilt nicht nur für Leistungszusagen, deren Höhe sich am Entgelt der letzten Jahre der Betriebszugehörigkeit bemisst. Vielmehr gilt es wegen der meist mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigenden Löhne, der Bedeutung einer kontinuierlichen Dotierung der Pläne und wegen des Zinseszinseffektes selbst für die Entgeltumwandlung. Die Bindungswirkung stellt sich also auch ohne den „goldenen Käfig“ langer Unverfallbarkeitsfristen, wie sie früher galten, ein. Mehr noch: Betriebliche Rentenpläne fördern die Loyalität der einbezogenen Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen.

— **Verbesserte Leistungsmotivation der Mitarbeiter.** Mit einer Betriebsrente, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängt, können die Unternehmen ihre Mitarbeiter zu vermehrten Leistungen am Arbeitsplatz anspornen. Auch dieser Anreizeffekt ist bei einer Leistungszusage besonders groß. Er stellt sich aber bei den anderen Zusageformen ebenfalls ein.

— **Erhöhte Profitabilität.** Als Ergebnis der erhöhten Mitarbeiterbindung, die die Produktivität fördert und Fluktuationskosten senkt, sowie der tendenziell gesteigerten Leistungsbereitschaft und damit Produktivität der Mitarbeiter können Unternehmen mit einer positiven Wirkung der betrieblichen Altersversorgung auf die Ertragsentwicklung rechnen.

— **Möglichkeit der Abgabenersparnis.** Arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur betrieblichen Versorgung mittels Direktzusage sowie Unterstützungskasse sind unbegrenzt sozialabgabenfrei. Beiträge über einen extern finanzierten Durchführungsweg (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) sind bis zu einer Grenze von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der GRV von Sozialabgaben befreit, ungeachtet ob sie vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer finanziert werden. Bei der Entgeltumwandlung gilt die 4%-Grenze auch für die Direktzusage und die Unterstützungskasse. Von der Abgabenfreiheit der Entgeltumwandlung profitiert auch der Arbeitgeber. So summiert sich der Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung derzeit auf 19,3%. Pro 1000 Euro Entgelt, die von den Mitarbeitern umgewandelt werden, sinken die betrieblichen Arbeitskosten je Mitarbeiter immerhin um 193 Euro jährlich. Bei größeren Belegschaften kommen so durchaus nennenswerte Beträge zusammen – zumal über mehrere Jahre gerechnet. Nicht wenige Arbeitgeber nutzen diesen finanziellen Spielraum, indem sie die Beiträge der Mitarbeiter aufstocken.

  Mit dem Angebot einer ganz oder teilweise arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung können sich Unternehmen eine besondere Trumpfkarte im Wettbewerb um Fachkräfte verschaffen. Darauf kommt es gerade für kleinere und mittlere Unternehmen an. Mit ihren vorwiegend inländischen Standorten sind sie durch die zunehmende Fachkräfteknappheit in Deutschland besonders herausgefordert.

— **Ausweis sozialer Verantwortung.** Die betriebliche Altersversorgung nützt auch der Reputation des Unternehmens. Es kann damit zeigen, dass es auf einem wichtigen Feld seiner Verantwortung als sozial handelnder Unternehmensbürger gerecht wird, also auch nach außen hin soziale Verantwortung dokumentieren. Das sollte nicht gering geschätzt werden. Die Reputation spielt für die Unternehmen nicht nur bei der Kapitalbeschaffung, sondern auch auf den Absatzmärkten eine immer größere Rolle.

Steuerliche Behandlung

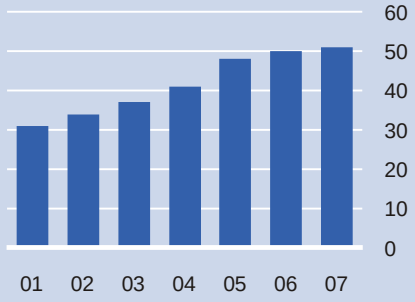
Beiträge zu Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds werden seit 01.01. 2005 grundsätzlich gleich behandelt. Die Beiträge sind, unabhängig davon, ob sie vom Arbeitgeber oder aus Entgeltumwandlung stammen, bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (West) der GRV einkommensteuer- und sozialversicherungsfrei (2010 bis maximal EUR 2.640 p.a.).

Bei der Direktversicherung und der Pensionskasse steht zusätzlich ein steuerfreier Festbetrag in Höhe von EUR 1.800 zur Verfügung. Er kann jährlich genutzt werden, wenn keine Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG vorgenommen wird und die Versorgungszusage nach dem 31.12.2004 erteilt wurde.

Bei nachgelagerter Besteuerung der Beiträge unterliegen die Leistungen der Besteuerung. Freilich sind die individuellen Steuersätze im Rentenalter i.d.R. relativ niedrig.

Immer mehr Unternehmen mit betr. Altersversorgung*

In %

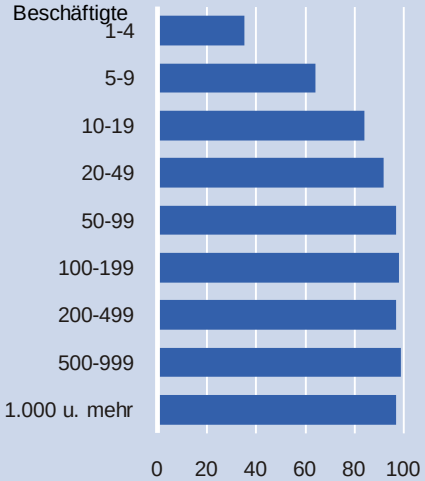


*Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft in Deutschland mit betriebl. Altersversorgung.

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2008) **2**

Betriebsrenten – kleine Betriebe zurückhaltend*

Dez. 2007, in %



*Anteil der Betriebsstätten der jeweiligen Größenklasse mit bAV-Angebot in der Privatwirtschaft.

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2008) **3**

Diese Auflistung zeigt: Die betriebliche Altersversorgung ist in der alternden deutschen Gesellschaft ein wichtiges Element moderner unternehmerischer Personalpolitik. Sie fördert die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Darüber hinaus trägt sie über den Kreis der Mitarbeiter hinaus zum Ansehen des Unternehmens bei. Dabei sind die betrieblichen Kosten geringer, als es auf den ersten Blick scheint. So kann der Arbeitgeber nicht nur Sozialabgaben sparen. Auch der Aufwand für die Beratung der Mitarbeiter lässt sich durch Einbeziehung von Finanzdienstleistern minimieren.

Kleinere Unternehmen mit Nachholbedarf

Der betrieblichen Altersversorgung gebührt damit aus Unternehmenssicht hohe Priorität. Das gilt nicht nur für Großunternehmen. Bei diesen hat die betriebliche Altersversorgung meist ohnehin eine lange und gute Tradition. Vielmehr kommt dem Thema zunehmend auch im Mittelstand strategische Bedeutung zu. Viele Mittelständler haben das inzwischen erkannt und bieten betriebliche Rentenpläne an. Viele kleinere Unternehmen halten sich jedoch noch zurück. Obwohl die betriebliche Altersversorgung ein Top-Thema für alle Unternehmen ist, hängen die entsprechenden Angebote im Mittelstand nach wie vor stark von der Unternehmensgröße ab. Dies zeigt eine umfassende Studie aus dem Jahr 2008, die TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums erstellte.[3]

Demnach verfügten im Dezember 2007 in Deutschland 51% der privatwirtschaftlichen Betriebe über eine Zusatzversorgung. Ende 2001, vor Beginn der großen Reformen, waren es erst 31%. Der kräftige Zuwachs von 20 Prozentpunkten erfolgte vor allem in den ersten Jahren nach der Reform. Ab 2005 ließ die Dynamik nach.

Bei Unternehmen mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind Angebote einer betrieblichen Altersversorgung weit verbreitet. Betriebsstätten dieser Größe boten bereits Ende 2007 zu 97% eine Zusatzversorgung an. Bei kleinen Betrieben mit einem bis vier Arbeitnehmern betrug der entsprechende Anteil hingegen nur 35%. In allen Unternehmensgrößenklassen, abgesehen von großen Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern, lag der Anteil im Dezember 2007 deutlich höher als 2001.

Bindung und Motivation der Mitarbeiter ein wichtiges Thema

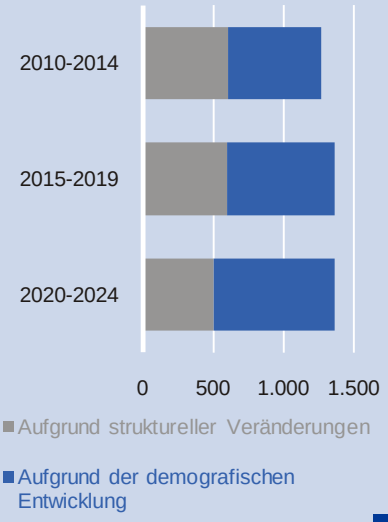
Die wachsende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zeigt, dass immer mehr Unternehmen deren Vorzüge kennen. Bei ihrem Engagement haben die meisten Unternehmen ihre Stammbelegschaft im Blick. Sie wollen die Mitarbeiter motivieren und ihnen Anreize für eine längerfristige Bindung an das Unternehmen bieten. Studien aus den USA und Großbritannien zeigen, dass betriebliche Pläne die Bindung etablierter Fachkräfte an das Unternehmen tatsächlich stärken.[4] Deshalb spielt dieses Argument eine wesentliche Rolle für Arbeitgeber, die betriebliche Pläne anbieten.

Der Personalerhalt (Retention-Management) ist in den letzten Jahren zu einem Top-Thema geworden. Dabei geht es nicht mehr nur darum, im Personalbereich (zu) hohe Fluktuation und die damit verbundenen Kosten zu vermeiden. Vielmehr sollen Fachkräfte gehal-

[3] TNS Infratest Sozialforschung (2008). Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2007. Endbericht. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. München.

[4] Gough, Orla und Rod Hick (2009). Employee evaluations of occupational pensions. Employee Relations Vol. 31/2. S. 158-167.

Zunehmender Akademikerbedarf
Bedarf an Hochschulabsolventen bis 2024, in '000



Quelle: IW Köln 4

ten werden, die auf dem Arbeitsmarkt wegen des demografischen Wandels zunehmend schwieriger zu finden sind.

Das noch ausbaufähige Engagement mittelständischer Unternehmen lässt vermuten, dass die Vorteile dort erst unzureichend wahrgenommen werden. Allerdings wächst auch im Mittelstand das Bewusstsein für die personalpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels und die Unternehmen beginnen danach zu handeln. Darauf deutet ein Vergleich einer Unternehmensbefragung, des Institut für Mittelstandsforschung, Bonn, vom Herbst 2007 mit dem personalpolitischen Verhalten während der jüngsten Krise hin:

So gab im Herbst 2007 die Mehrheit (rd. 80%) der befragten Unternehmen zwar an, über den demografischen Wandel Bescheid zu wissen. Zugleich bekannten damals aber knapp zwei Drittel der Befragten, sich noch nicht mit den möglichen Folgen für den eigenen Betrieb befasst zu haben. Doch während der Rezessionsphase des vergangenen Jahres haben viele mittelständische Unternehmen eine bewusste Politik des Personalerhalts verfolgt und weitgehend auf Entlassungen von Stammpersonal verzichtet. Dies geschah in vielen Fällen mit ausdrücklichem Hinweis auf den demografisch bedingt drohenden Fachkräftemangel. Das lässt darauf schließen, dass das Angebot betrieblicher Rentenpläne als bewährtes Instrument des Retention-Managements bei einer konjunkturellen Besserung in den kommenden Jahren eine prominentere Rolle einnehmen wird.

Mitarbeitergewinnung zunehmende Herausforderung

Mit einer weiteren Erholung der Konjunktur wird auch die Akquise von Mitarbeitern wieder in den Fokus unternehmerischer Personalpolitik rücken. Das Angebot einer Betriebsrente kann hierbei ein entscheidender Vorteil sein. Das Unternehmen kann damit wichtige Signale setzen:

— Ein solches Angebot demonstriert personalpolitische Kompetenz. Moderne Personalpolitik baut dabei auf einen partnerschaftlichen Ansatz, der die Interessen des Unternehmens und der Mitarbeiter im beiderseitigen Vorteil in Einklang bringt (Beispiel Aufstockung von Beiträgen aus Entgeltumwandlung).

— Der Arbeitgeber kann zeigen, dass er die Mitarbeiter bei einer über das Erwerbsleben hinausreichenden optimalen Gestaltung des Einkommens unterstützt.

— Vor allem belegt die Zusage einer Betriebsrente überzeugend das Interesse an einer längerfristigen Zusammenarbeit mit dem (neuen) Mitarbeiter.

Derzeit gibt es noch widersprüchliche Aussagen zur Relevanz der betrieblichen Altersversorgung bei der Mitarbeitergewinnung. So misst ihr die bereits zitierte Studie für Großbritannien für diesen Zweck anders als bei der Mitarbeiterbindung nur relativ geringe Bedeutung bei. Hingegen sahen die Autoren der Towers Perrin Global Workforce Study 2007/08 für Deutschland noch vor gut zwei Jahren eine zunehmende Rolle betrieblicher Rentenpläne bei der Gewinnung von Mitarbeitern. Die Experten konstatierten ein klares Interesse von Stellenbewerbern an entsprechenden Angeboten.

Die große Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung als Instrument der Personalrekrutierung und -bindung bestätigt eine Studie des F.A.Z.-Instituts aus dem Jahr 2008. Demnach sind acht von zehn Betrieben, die eine Betriebsrente anbieten, mit deren Wirkung als Bindungs- und Gewinnungsinstrument von Fachkräften zufrieden. Insbesondere Unternehmen, die ihren Beschäftigten eine Be-

triebsrente vollkommen oder zumindest anteilig bezahlen, erreichen die Ziele im Personalmanagement.

Bedingt durch die starke Rezession im vergangenen Jahr mögen sich die Lage und Wettbewerbsparameter am Arbeitsmarkt zwischenzeitlich verschoben haben. Je mehr sich der Markt aber zu einem Verkäufermarkt wandelt, also Arbeitskräfte gesucht werden, wie es in den nächsten Jahren wegen des latenten Fachkräftemangels zu erwarten ist, desto mehr Gewicht dürften die genannten Argumente bekommen.

Es ist daher richtig, wenn Unternehmen, die bislang noch keine Betriebsrenten anbieten, hier nachbessern wollen. Das gilt natürlich vor allem für dynamische Unternehmen, die wachsen und durch internes Wachstum weiter expandieren wollen.

Unverzichtbarer Vorsorgebaustein für Arbeitnehmer

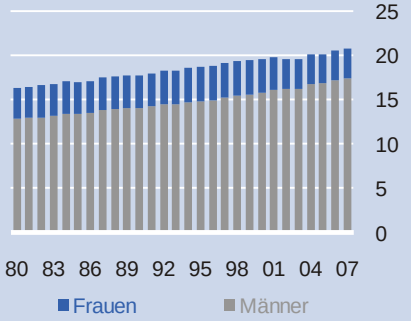
Für die Mitarbeiter im Unternehmen stiftet eine Betriebsrente hohen Nutzen. Sie ist ein wertvoller und zunehmend unverzichtbarer Baustein einer hinreichenden und verlässlichen Altersvorsorge. Ihr anhaltender Bedeutungszuwachs entspricht neuen Erkenntnissen der rentenpolitischen Debatte. So galten in den ersten Jahren nach der Reform 2001/02 Riester-Rente und Entgeltumwandlung noch weithin als alternative Vorsorgemöglichkeiten für Arbeitnehmer. Wer ergänzend zur gesetzlichen Rentenversicherung eine der beiden Möglichkeiten wahrnahm, schien grundsätzlich gut versorgt zu sein. Davon kann inzwischen keine Rede mehr sein. Statt dessen sind viele Ökonomen überzeugt: Über das Jahr 2030 hinaus betrachtet, stehen bei den gesetzlichen Renten weitere Leistungsbeschränkungen an, zusätzlich zu den mit der Reform 2001 und 2006 mit der schrittweisen Anhebung des Rentenalters auf 67 beschlossenen Einschnitten. Der Grund: Die längerfristigen Perspektiven der Rentenversicherung haben sich im Laufe des letzten Jahrzehnts weiter eingetrübt. Der weiterhin starke Anstieg der Lebenserwartung und die seit Jahren unerwartet geringe Zuwanderung bei anhaltend hoher Abwanderung lassen weitere Eingriffe in das Rentenrecht erwarten. Deswegen gilt vor allem für jüngere Bürger: Nur wer die Möglichkeiten sowohl der individuellen als auch der betrieblichen Vorsorge nutzt, hat die Chance den Lebensstandard im Alter zu sichern. Zweifach vorsorgen mit Betriebsrente und Riester-Rente sollte also nach Möglichkeit das Motto für Vorsorgesparer heißen.

Durch den Mix aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente sowie individueller Vorsorge gewinnt die Alterssicherung ein hohes Maß an Stabilität und Sicherheit. Die Risiken sind breit gestreut. Besondere Vorteile bei der individuellen Vorsorge liegen dabei in grundsätzlich größeren Möglichkeiten bei der Wahl des Vorsorgeproduktes. Die betriebliche Altersversorgung zeichnet sich angesichts des kollektiven Angebots besonders durch hohe Kosteneffizienz aus.

Beschäftigte, die in den Genuss einer teilweise oder gänzlich arbeitgeberfinanzierten Rente kommen, profitieren natürlich zweifach, weil sie keine oder geringere eigene Sparleistungen erbringen müssen. Je höher der arbeitgeberfinanzierte Anteil an den Beiträgen ist, umso höher ist aus Sicht der Mitarbeiter die Rendite der Altersvorsorge. Aber auch die Entgeltumwandlung bietet den Arbeitnehmern große Vorteile. Sie können sich damit leichter ein zweites Standbein einer kapitalgedeckten betrieblichen Rente aufbauen.

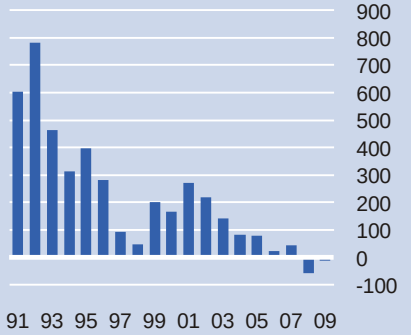
Der Staat fördert die Entgeltumwandlung durch nachgelagerte Besteuerung. Die für Altersversorgung umgewidmeten Teile des Arbeitsentgeltes sind – bis maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der

Lebenserwartung Älterer steigt kräftig
Fernere Lebenserwartung 65-Jähriger, Jahre



Quelle: OECD 5

Rückläufiger Wanderungssaldo*
In '000



*Differenz zwischen Zuzügen aus dem Ausland und Abwanderungen aus Deutschland.

Quelle: Destatis 6

GRV West – in der Ansparphase steuerfrei und unterliegen auch nicht der Sozialabgabenpflicht. So spart ein Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen von 35.000 Euro bereits bei Vorsorgeaufwendungen von 2.000 Euro alljährlich rund 570 Euro an Steuern und 410 Euro an Sozialabgaben. Netto braucht der betreffende Arbeitnehmer für die zusätzliche Vorsorge also nur 1.020 Euro aufzuwenden.[5]

Wichtig für die Mitarbeiter ist auch die für versicherungsförmige Durchführungswege erleichterte Mitnahme von Betriebsrentenansprüchen bei einem Arbeitgeberwechsel. Arbeitnehmer haben bei seit Anfang 2005 abgeschlossenen Betriebsrentenverträgen, die über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds finanziert werden, das Recht, die Übertragung der Versorgung vom alten auf den neuen Arbeitgeber zu verlangen. Allerdings darf der Wert der Verträge die Beitragsbemessungsgrenze der GRV (2010 EUR 66.000) nicht überschreiten. Unter diesen Voraussetzungen kann die erworbene Anwartschaft in einen Kapitalbetrag umgerechnet und in die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers eingezahlt werden. Die Altersrente kommt so selbst bei mehrmaligem Wechsel des Arbeitgebers aus einem Vertrag. Eine ineffiziente Zersplitterung der Betriebsrenten in Kleinbeträge aus unterschiedlichen Verträgen unterbleibt. Deswegen sind diese Portabilitätsregeln in einer Zeit, in der berufliche Flexibilität gefordert ist und die lebenslange Beschäftigung bei ein und derselben Firma der Vergangenheit angehört, überaus bedeutsam.

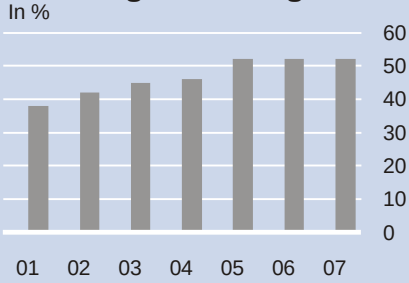
Millionen Arbeitnehmer bauen auf die Betriebsrente

Von den Vorteilen sind schon viele Arbeitnehmer überzeugt. Die betriebliche Altersversorgung kommt bei zahlreichen Adressaten an. Von einer flächendeckenden Verbreitung über alle Beschäftigten hinweg ist sie indes noch weit entfernt. Das zeigt die bereits zitierte Studie von TNS Infratest Sozialforschung.

Von Ende 2001 bis Ende 2007 nahm die Zahl der privatwirtschaftlich beschäftigten Arbeitnehmer mit Anwartschaften auf eine betriebliche Zusatzversorgung von 9,4 Mio. auf 12,3 Mio. zu. Das entspricht einem Plus von rd. 31%. Die Zahl der Anwartschaften ist im gleichen Zeitraum sogar um 45% auf gut 13,7 Mio. gestiegen. Offenkundig sind nicht wenige Arbeitnehmer in zwei oder mehrere Rentenpläne (mit unterschiedlichen Durchführungswegen) einbezogen. In der gleichen Zeit ist der Anteil der begünstigten Arbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 38% auf 52% gestiegen. Allerdings erfolgte der Anstieg vor allem von 2002 bis Ende 2005. Danach stagnierte das Interesse der Arbeitnehmer. Zudem verfügt nur die Mehrzahl der Männer (54%) über (mindestens) eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente. Bei den Frauen sind es 48%. Aber gerade unter den sozialversicherungspflichtigen Frauen in der Privatwirtschaft nahm die Verbreitung der betrieblichen Vorsorge von 2001 bis 2007 mit plus 40% deutlich zu (Männer +26%).

Mit Blick auf die Unternehmensgröße sind Beschäftigte jedoch weiterhin ungleich mit Anwartschaften auf eine Betriebsrente ausgestattet. Während TNS Infratest zufolge Ende 2007 zwar rd. drei Viertel und mehr der Arbeitnehmer in privaten Unternehmen mit über 500 Beschäftigten einen bAV-Vertrag besaßen, waren es in kleinen Unternehmen dagegen rd. ein Drittel und weniger.

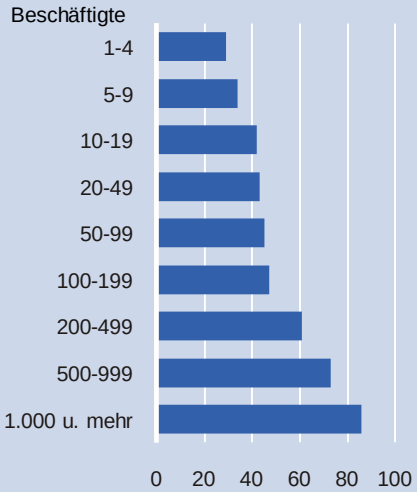
Bei Arbeitnehmern neuer Schwung notwendig*
In %



*Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung unter Arbeitnehmern; Anteil an den Sozialversicherungspflichtigen in der Privatwirtschaft.

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2008) **7**

Hohe Teilnahmequoten nur in größeren Betrieben*
Dez. 2007, in %

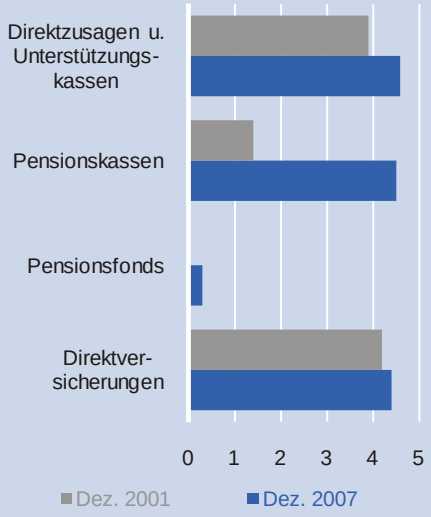


*Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung (über alle Durchführungswege) in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße.

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2008) **8**

[5] Freilich bedeutet die Befreiung von Sozialabgaben auch, dass geringere Beträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden müssen. Dadurch vermindern sich auch die Ansprüche auf eine gesetzliche Rente. Darüber muss der Arbeitnehmer ebenfalls informiert werden.

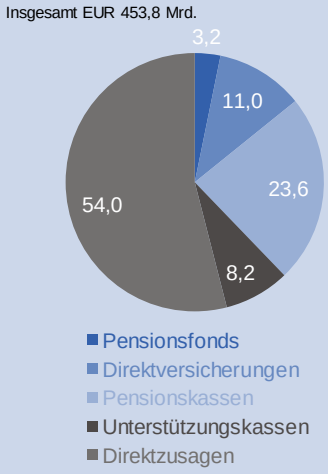
Durchführungswege der bAV*
In Mio.



*Verbreitung nach Anzahl der aktiv Versicherten.

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2008) **9**

Deckungsmittel der bAV
2008, in %



Quelle: aba **10**

Gemeinschaftliche Finanzierung überwiegt

Angesichts der für beide Seiten großen Vorteile sehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung zunehmend als gemeinsame Aufgabe an. Darauf deutet die Entwicklung bei den Finanzierungsformen hin. Laut TNS Infratest dotierten Ende 2007 in 42% der Betriebe Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam die betrieblichen Rentenpläne. In 38% der Betriebe finanzierte allein der Arbeitgeber die Rentenpläne; eine ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung wiesen 32% der Betriebe aus.

Diese Daten unterscheiden sich erheblich von dem Stand Ende 2001, also vor Beginn der Reformen. Damals dominierte die Finanzierung allein durch den Arbeitgeber mit 54%. In jeweils nur etwa halb so vielen Betrieben erfolgte die Finanzierung gemeinsam oder ausschließlich durch die Arbeitnehmer. Dies reflektiert vor allem die wachsende Popularität der Entgeltumwandlung. Davon machten Ende 2006 ca. 2,7 Mio. Beschäftigte Gebrauch (2,5 Mio. bei Pensionskassen und 0,2 Mio. bei den neuen Pensionsfonds). Im Durchschnitt wurden dabei ca. EUR 1.200 im Jahr umgewandelt. [6]

Im Mittelstand dominiert die Direktversicherung

Von der größeren Verbreitung der Betriebsrenten profitieren alle Durchführungswege. Mit einem Plus von über 3 Mio. bzw. 220% auf 4,45 Mio. hat in dem Zeitraum aber die Zahl der über eine Pensionskasse finanzierten Anwartschaften besonders stark zugelegt. Ebenfalls nennenswert um 0,74 Mio. bzw. 19% ist die Zahl der über einen internen Durchführungsweg (Unterstützungskasse und v.a. Direktzusage) finanzierten Pensionspläne gestiegen. Die Pensionskasse und die Direktzusage/Unterstützungskasse konnten damit 2007 nahezu gleich große Marktanteile (32,4% bzw. 31,7%) auf sich vereinigen. Hingegen hat die Direktversicherung bei den Arbeitnehmern trotz eines absoluten Zuwachses von 0,15 Mio. erhebliche Marktanteile verloren, konnte sich aber mit 33,5% (2001 44,5%) noch knapp als Marktführer behaupten. Demgegenüber ist der Marktanteil der noch jungen Pensionsfonds mit gut 2% noch relativ gering.

Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man betrachtet, welche Durchführungswege Unternehmen unterschiedlicher Größe favorisieren. Hier entscheiden sich kleinere Firmen oft anders als die größeren Unternehmen. Bei den kleineren dominiert Umfragen zufolge die Direktversicherung. Diese nutzen zwei Drittel und mehr der kleineren und mittleren Firmen. Den zweiten Platz belegt bei diesen Unternehmen die Pensionskasse mit etwa 50%. Die Unterstützungskasse, Pensionsfonds und die Direktzusage folgen mit deutlichem Abstand (jeweils unter 10%).

Offensichtlich nutzen viele Unternehmen mehr als nur einen Durchführungsweg, um ihre Mitarbeiter zu versorgen. In vielen Fällen sichern auch kleinere und mittlere Unternehmen leitende Mitarbeiter, insbesondere Geschäftsführer, über einen anderen Durchführungsweg ab als die sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter. Geschäftsführer haben einen besonderen Vorsorgebedarf, zumal sie in der Regel nicht Mitglieder der GRV sind. Deswegen erfolgt die betriebliche Altersversorgung von Geschäftsführern häufig in Form der Direktzusage, bei der die Beiträge in grundsätzlich unbegrenzter Höhe steuerfrei gestellt sind.

Der Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) weist für 2008 insgesamt 6,11 Mio. (2007 6,15 Mio.) Versorgungsberech-

[6] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.)(2008). Nationaler Strategiebericht Sozialschutz und soziale Eingliederung 2008 – 2010. Berlin.

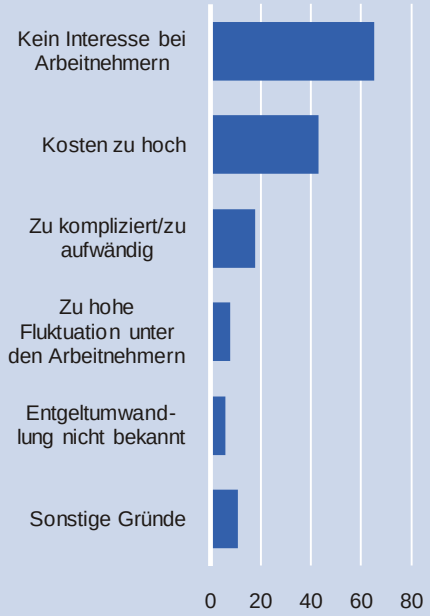
tigte mit unverfallbarer Anwartschaft auf. Diese verteilen sich wie folgt auf die vom PSVaG abgedeckten Durchführungswege: Direktzusage 5,26 Mio., Unterstützungskasse 0,79 Mio. und Pensionsfonds 0,05 Mio.

2. Hemmnisse für die betriebliche Altersversorgung

Verschiedene Gründe für das Zögern mancher Unternehmen

Obgleich der unternehmerische Nutzen betrieblicher Rentenpläne weithin erkannt ist, zögern viele mittelständische Unternehmen mit einem Angebot, wie die o.g. Daten belegen. Wie lässt sich dieser Widerspruch erklären? Umfragen zeigen dafür mehrere Gründe auf:

Gründe für Verzicht auf Angebot einer Betriebsrente*
In %



*Bei Betriebsstätten in der Privatwirtschaft

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2008) 11

— Vorrangig verweisen die befragten Unternehmen auf ein mangelndes Interesse der Mitarbeiter an einer Zusatzversorgung. Dieser Grund dominiert sowohl bei der von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführten Befragung mit 65% als auch bei anderen Analysen, etwa jener des Haufe Personalmagazin vom Januar 2009 (70,5%). Ein mit 50% etwas geringeres Gewicht und damit nur den zweiten Rang unter den Hindernissen für die Einführung einer Betriebsrente maßen im Sommer und Herbst 2008 von der DIA Research Group befragte Unternehmen diesem Punkt bei.

  Einer aktuellen Umfrage des Haufe Personalmagazins zufolge gehen 84% der Betriebe mit einer Altersversorgung davon aus, dass sich das Interesse der Mitarbeiter in den nächsten fünf Jahren auch nicht ändern wird. Entscheider aus Betrieben ohne Altersversorgung sind sogar noch skeptischer.

— Ebenfalls relativ häufig (TNS Infratest 43%) begründen Unternehmen ohne Rentenpläne ihre Zurückhaltung mit dem Argument hoher Kosten.

— Verbreitet gilt die betriebliche Altersversorgung auch als (zu) komplex und dementsprechend mit hohem (administrativen) Aufwand verbunden. Die von der DIA Research Group befragten Unternehmen gaben Komplexität sogar als Haupthindernis (54% Nennungen) an (TNS Infratest 18%). Demnach werden Maßnahmen des Regulierers als komplex und als unstetig empfunden. Das betrifft Regeln zur Bilanzierung genauso wie steuer- und sozialrechtliche Vorgaben. In ähnliche Richtung gehen Argumente wie fehlendes Know-how oder fehlende Einigung über das System (laut Haufe Personalmagazin 2009 24,6% bzw. knapp 15%). Es liegt auf der Hand, dass diese Punkte vor allem von kleineren Unternehmen genannt werden.

— Die Arbeitgeber, die keine Betriebsrente anbieten, halten sich meist bewusst zurück. Zumindest wissen sie um das Recht der Mitarbeiter auf Entgeltumwandlung. Ende 2007 kannten nur 6% der von TNS Infratest befragten Arbeitgeber dieses Recht nicht.

Arbeitnehmer: Nicht wenige fühlen sich überfordert

Die skeptischen Äußerungen vieler Unternehmen zur Vorsorgebereitschaft der Mitarbeiter lenken den Blick auf die Beschäftigten. Ist die Botschaft, mehr privat vorzusorgen, weithin doch noch nicht angekommen? Angesichts der breiten Informationsangebote von Politik, Medien, Verbänden und Finanzdienstleistern wäre das erstaunlich. Viele Umfragen der letzten Jahre, wie sie etwa das Institut für Demoskopie Allensbach für verschiedene Auftraggeber durchgeführt hat, bestätigen überdies: Die große Mehrheit der Bürger nimmt zumindest die Langfristprobleme der Rentenversicherung wahr.

Offenkundig führt dieses Wissen aber bei vielen nicht dazu, mehr zu sparen. Manche Bürger sehen dafür keine Notwendigkeit, andere fühlen sich dazu nicht in der Lage. Dafür gibt es jeweils unterschiedliche Gründe. Umfragen zufolge sind insbesondere die nachfolgenden relevant:

— **Fehlender bzw. falsch eingeschätzter Vorsorgebedarf.** Einer Analyse des F.A.Z.-Instituts zufolge glaubt jeder dritte Arbeitnehmer ohne betriebliche Altersversorgung, er sei bereits hinreichend für das Alter abgesichert. Daraus kann allerdings nicht geschlossen werden, dass diese Befragten bereits über hinreichendes Vorsorgevermögen verfügen. Auch wer seinen Bedarf im Alter unterschätzt, kann zu einem solchen (dann verfehlten) Schluss kommen. So schätzen viele Bürger das Leben und den Konsum in der Gegenwart sehr hoch ein, während sie den ferner in der Zukunft liegenden Konsummöglichkeiten einen nur relativ geringen Wert beimessen. Zudem fällt es vielen Bürgern schwer, ihren Vorsorgebedarf richtig zu ermessen.

— **Begrenzte Rationalität menschlichen Handelns.** Die moderne Verhaltenswissenschaft belegt: Menschen handeln gerade auch hinsichtlich finanzieller Fragen nicht so rational, wie es die traditionelle Wirtschaftswissenschaft unterstellt.[7] Informationen werden nicht selten falsch gedeutet oder ignoriert. Und wenn sich eine Einsicht in neues Handeln manifestieren soll, muss erst noch eine gewisse Trägheit bzw. Beharrungstendenz überwunden werden. Folgt man Studien aus den USA, so erklärt die menschliche Neigung, selbst als sinnvoll erachtetes Handeln aufzuschieben, warum viele Beschäftigte mit dem Abschluss einer Betriebsrentenvereinbarung zögern.

— **Wirtschaftskrise.** Den verbreiteten Verzicht auf hinreichendes Vorsorgesparen erklären Beobachter derzeit auch mit Verweis auf die Krisenlagen (Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise sowie zuletzt die Verschuldungsprobleme einiger Euroländer). Studien über die Folge der Finanzmarktkrise auf das Sparverhalten kommen jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen. So konstatiert die Postbank in ihrer jüngsten Altersvorsorge-Studie vom Herbst 2009, dass sich die Einstellung der Deutschen zur privaten Altersvorsorge nachhaltig eingetrübt habe. Forscher des Mannheimer Forschungsinstituts Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA) sehen hingegen bislang noch keine größeren negativen Krisenfolgen beim Vorsorgesparen.

— **Mangelnde Sparfähigkeit.** Ähnlich groß oder noch etwas größer als der Anteil jener, die sich für hinreichend abgesichert halten, ist der Anteil der Bürger, die wegen fehlender finanzieller Mittel auf eine Entgeltumwandlung verzichten. In der Analyse des F.A.Z.-Instituts gaben knapp 40% der oben genannten Gruppe diesen Grund an. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die DIA Research Group. Deren Analyse zufolge stellen die Kosten für ein Drittel der Arbeitnehmer ein Hindernis für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge dar.

— **Fehlende Kenntnisse der betrieblichen Altersversorgung.** Die Unkenntnis und damit in Verbindung stehende Klagen über die Komplexität betrieblicher Vorsorgemöglichkeiten gehören ebenfalls zu den in Umfragen häufig genannten Hindernissen der Eigenvorsorge. Dafür stehen etwa die Ergebnisse der kürzlich von TNS Infratest Sozialforschung und MetallRente publizierten

[7] Schneider, Stefan (2010). Homo Oeconomicus oder doch eher Homer Simpson? Deutsche Bank Research. Aktuelle Themen 480. Frankfurt am Main.

Pensionsrückstellungen

In der Steuerbilanz

Die Höhe der steuerlich anerkannten Pensionsrückstellungen richtet sich nach dem Barwert (Teilwert) der Leistungsverpflichtung, der nach Steuerrecht (§ 6 a EStG) mittels des Teilwertverfahrens zu berechnen ist. Demnach muss die Finanzierung grundsätzlich über den Zeitraum der Diensttätigkeit vom Eintritt in die Firma bis zum Pensionierungsalter mit einem Rechnungszinssatz von (derzeit) mindestens 6 Prozent diskontiert werden. Pensionsrückstellungen für Versorgungsverpflichtungen aus Entgeltumwandlung können u.U. mit einem höheren Wert als dem Teilwert, dem so genannten Anwartschaftsbarwert, angesetzt werden. Die Rückstellungen der Steuerbilanz spiegeln die Pensionsverpflichtungen wegen des hohen Diskontierungssatzes sowie der fehlenden Möglichkeit, künftige Gehalts- und Preissteigerungen zu erfassen, nur unzureichend wider.

In der Handelsbilanz nach dem BilMoG

Nach dem Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz, BilMoG) ist für den Ansatz der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz für Abschlüsse ab dem Geschäftsjahr 2010 nicht mehr das Steuerrecht maßgeblich, sondern es gelten die neuen Gesetzesregeln. Demnach ist der Rechnungszins marktnah und fristenkongruent zu wählen.* Zudem sind künftige Gehalts- und Rentensteigerungen in die Bewertung einzubeziehen. Bei erstmaliger Anwendung können die neuen Vorgaben zu einem kräftigen Anstieg der auszuweisenden Pensionsverpflichtungen führen. Falls es durch die erstmalige Anwendung des BilMoG zu einer Steigerung der Pensionsrückstellungen kommt, kann der dadurch entstandene Mehraufwand auf 15 Jahre verteilt werden. Neu ist auch ein Verrechnungsgebot von Pensionsverpflichtungen mit so genanntem Plan- bzw. Deckungsvermögen, d.h. mit Vermögensgegenständen, die ausschließlich der Erfüllung von Altersversorgungsverpflichtungen dienen. Zu den saldierungsfähigen Vermögensgegenständen gehören u.a. (verpfändete) Rückdeckungsversicherungen sowie Contractual Trust Arrangements (CTAs).

Das BilMoG nähert die deutschen Bilanzierungsregeln internationalen Standards (IAS 19) an, wie sie Großunternehmen seit geraumer Zeit anwenden. Ziel des BilMoG ist es v.a., die Transparenz und Aussagefähigkeit der Unternehmensbilanzen zu stärken.

---

* Grundsätzlich sind Rückstellungen mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre abzuzinsen. Für Pensionsrückstellungen gibt es aber ein Wahlrecht, das zur Vereinfachung führt. Demnach ist es bei Pensionen und Anwartschaften zulässig, vom Einzelbewertungsgrundsatz abzuweichen, d.h. nicht auf die individuellen Restlaufzeiten der Verpflichtungen abzustellen, und die Verpflichtungen pauschal mit dem durchschnittlichen Marktzinssatz abzuzinsen, der sich bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren ergibt. Die Bundesbank hat die Aufgabe, diese Abzinsungszinssätze zu ermitteln und monatlich bekannt zu geben.

Studie Jugend, Vorsorge, Finanzen. Demnach fühlt sich ein Drittel der Jugendlichen von den verfügbaren Informationen über „finanzielle Dinge“ überfordert. Interessanterweise zeigt die Studie auch eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem vermeintlichen und dem tatsächlichen Wissen der jungen Menschen auf. So meinen zwar 39% der Jugendlichen, den Begriff „betriebliche Altersvorsorge“ erklären zu können. Bei der Frage nach dem Begriff Bruttoentgeltumwandlung geben aber nur 12% dieser Gruppe an, davon überhaupt gehört zu haben. Und nicht einmal die Hälfte derjenigen Befragten, die bereits eine betriebliche Versorgungszusage haben, trauen sich zu, diesen Begriff zu erklären.

3. Ansätze für weitere Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

Therapie folgt Diagnose lautet ein beachtenswerter Grundsatz. Demnach weisen die Umfrageergebnisse auf mehrere Punkte hin, wo der Hebel angesetzt werden könnte, um der betrieblichen Altersversorgung neuen Schwung zu geben. Vorrangig geht es darum, die Kosten und die Komplexität betrieblicher Vorsorgearrangements möglichst gering zu halten. Dies liegt im Interesse sowohl der kleineren und mittleren Unternehmen als auch der Beschäftigten. Hilfreich wären zudem Lösungen, die Arbeitnehmern mit geringeren Einkommen eine Teilnahmeperspektive eröffnen. Mit Blick auf die Arbeitnehmer ist auch zu prüfen, inwieweit verbesserte Informationen über die betriebliche Vorsorge nützlich sind. Zudem gilt es darauf hinzuweisen, dass sich unzureichende finanzielle Mittel für eine Entgeltumwandlung auf verschiedene Weise aufstocken lassen. Schließlich ist zu klären, was die in den USA zunehmend verbreiteten Opting-Out-Modelle leisten können.

Unternehmen brauchen kosteneffiziente Rahmenbedingungen

Wenn viele Unternehmen die Kosten infolge von Komplexität und bürokratischem Aufwand als hoch einstufen, sollte hier gegengesteuert werden. Gleichwohl resultieren aus dem im vergangenen Jahr beschlossenen Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz neue Herausforderungen für viele Unternehmen. Ein wesentliches Problem dabei ist die fehlende steuerrechtliche Flankierung der neuen Bestimmungen über die Bildung bzw. Bewertung von Pensionsrückstellungen. Nach der seit Anfang des Jahres geltenden Rechtslage wird nur noch ein Teil der Pensionsrückstellungen steuerlich berücksichtigt. Dies führt zu einer überhöhten steuerlichen Belastung der betroffenen Unternehmen. Zudem verursacht die fehlende steuerrechtliche Anpassung nennenswerte Bürokratie. Die Unternehmen müssen wegen der unterschiedlichen Bewertungsvorschriften nun zwei statt einem Gutachten für ihre Pensionsrückstellungen in Auftrag geben – ein handelsrechtliches und ein steuerrechtliches.

Ein anderes aktuelles Kostenthema sind die gestiegenen Beiträge zum Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG). Infolge der Insolvenz zahlreicher Mitgliedsunternehmen musste der PSV im vergangenen Jahr seinen (vollen) Beitragssatz auf den Rekordwert von 14,2 ‰ (bezogen auf die Pensionsrückstellungen in den Bilanzen der zahlungspflichtigen Unternehmen) anheben. 2008 betrug der Beitragssatz nur 1,8 ‰. Zwar können die betroffenen Unternehmen einen Teil der Beiträge für 2009 in den Folgejahren bis 2013 entrichten (2009 8,2 ‰ und dann je 1,5 ‰ bis 2013). Gleichwohl sehen sich die Unternehmen durch die Beiträge mit einer erheblichen Liquiditätsbelastung konfrontiert. Deshalb ist es erforderlich, nach Wegen für eine nachhaltige Begrenzung der PSV-Beitragsbelastung zu suchen. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit die

Beitragsstruktur des PSV, die manche Durchführungswege voll und andere gar nicht belastet, unter Risikoaspekten sachgerecht ist.

Arbeitgeber können Informationsangebote optimieren

Angebote, die ins Leere laufen, kann sich kein Unternehmen leisten. Das sollte auch für betriebliche Rentenpläne gelten. Unternehmen, die die Vorzüge einer Betriebsrente nutzen wollen, sollten bestrebt sein, möglichst viele der Adressaten zu erreichen. Dabei kommt es mit darauf an, das Interesse an einer Betriebsrente zu wecken. Voraussetzung hierfür ist eine gute betriebliche Informationsstrategie.

Dabei sind zwei Kernfragen zu adressieren. Erstens sollten sich die Unternehmen Gedanken darüber machen, welche Zielgruppen sie erreichen wollen. Zweitens ist zu klären, auf welchem Weg die ausgewählten Gruppen angesprochen werden sollen. So ist es eine kommunikative Herausforderung, wenn sich ein Unternehmen nach außen als attraktiver Arbeitgeber präsentieren will. In diesem Fall kann das Internet ein entscheidendes Medium sein. Eine andere Aufgabe stellt sich, wenn dem Arbeitgeber an einer möglichst breiten Teilnahme seiner Belegschaft an der betrieblichen Altersvorsorge gelegen ist.

Welche Informationsangebote haben sich hier als nützlich erwiesen? Antworten darauf liefert eine Analyse der DIA Research Group.[8] Demnach kann ein Unternehmen die Teilnahmequote erhöhen, wenn es mehrere Kommunikationswege nutzt. Internetbasierte Angebote, vor allem auch firmeninterne Netze (Intranet), haben sich dabei als hilfreich erwiesen.

Eine wichtige Rolle spielen auch Informationsveranstaltungen und vor allem Beratungen. Zielführende unternehmerische Informationspolitik sollte sich ja nicht nur darauf beschränken, die angebotenen Rentenpläne bekannt zu machen. Vielmehr gilt es, die Mitarbeiter umfassender zu unterstützen. Schließlich sollen diese eine Entscheidung über einen entscheidenden Teil ihrer Ersparnisbildung treffen, die vielen auch wegen der offenkundig fehlenden Finanzkompetenz schwer fällt. Individuelle Beratungen durch Experten von Finanzdienstleisten sind daher ratsam. Am besten finden solche Beratungen vor Ort in den Betrieben statt.

Unternehmen, die gezielte Impulse für die Betriebsrente setzen wollen, dürfen zudem die Kanäle der informellen innerbetrieblichen Kommunikation nicht vergessen. Multiplikatoren, Mitarbeiter mit Vorbildfunktion, sollten umfassend informiert und möglichst frühzeitig für eine Teilnahme gewonnen werden.

In der Praxis setzen viele Unternehmen auch auf verbindliche Regeln für ihre Versorgungsangebote in Form einer Versorgungsordnung. Damit kann das Unternehmen seinen organisatorischen Aufwand vermindern und die (haftungs)rechtliche Sicherheit erhöhen. Eine Versorgungsordnung kann aber vor allem auch den Mitarbeitern den Zugang zu den betrieblichen Angeboten zu erleichtern, weil damit ein hohes Maß an Transparenz und Verbindlichkeit entsteht.

Sparfähigkeit der Arbeitnehmer stärken

Ein ernst zu nehmendes Hindernis für das Vorsorgesparen, das bei möglichst vielen Betroffenen aus dem Weg geräumt werden sollte, ist die unzureichende Sparfähigkeit vieler Arbeitnehmer. Manche Beobachter halten dies vorrangig, wenn nicht gar ausschließlich, für

[8] Lehmsiek-Starke, Moritz, Alexander Klos und Thomas Langer (2009). Betriebliche Altersversorgung. Eine Bestandsaufnahme aus verhaltenswissenschaftlicher Sicht. DIA Research Group. Köln.

eine Aufgabe der Lohnpolitik. Aber die Lösung kann weder in flächendeckenden Mindestlöhnen liegen, noch darin, dass die Unternehmen die Löhne auf breiter Front aufstocken. Dafür gibt es in der derzeitigen Phase der noch fragilen Konjunkturerholung keinen Spielraum, sollen nicht Hunderttausende Arbeitsplätze in den Bereichen weniger produktiver Beschäftigung obsolet werden. Doch die entsprechenden Forderungen sind nicht nur beschäftigungspolitisch verfehlt. Sie ignorieren auch eine wesentliche Ursache des Problems: den breiten Abgabenkeil. Der Keil zwischen den Arbeitskosten der Unternehmen und den Nettolöhnen der Beschäftigten ist in kaum einem anderen Land so groß wie in Deutschland. Das betrifft, wie die OECD erst jüngst moniert hat, vor allem die unteren und mittleren Einkommen. Dabei sollte es nicht bleiben.

Deswegen bleibt die Politik gefordert, die Beschäftigten mit unteren und mittleren Einkommen bei Steuern und Abgaben zu entlasten, zumindest ihnen aber keine neuen Lasten aufzubürden. Dazu bedarf es einer Reform der Sozialsysteme und nach Möglichkeit einer Abflachung des Tarifs der Einkommensteuer, um den Zugriff der „kalten“ Progression zu entschärfen.[9]

Höhere Sparfähigkeit durch vermögenswirksame Leistungen und Mehrarbeit

Die Beschäftigten können aber auch selbst zur Lösung des Problems fehlender eigener Mittel beitragen. Angesichts der staatlichen Förderung der Entgeltumwandlung lohnt sich die Suche nach Auswegen. So können Arbeitnehmer, die die geförderte Entgeltumwandlung noch nicht nutzen, eine Neuorientierung ihrer Spartätigkeit prüfen. Zu denken ist hierbei etwa an die attraktive Möglichkeit, vermögenswirksame Leistungen (VL) für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Damit lassen sich in nennenswertem Umfang Steuern und Sozialabgaben sparen. Sinnvollerweise werden die so eingesparten Beträge ebenfalls in den geförderten Rentenplan eingezahlt. So können ledige Durchschnittsverdiener, deren gesamte (marginale) Steuer- und Abgabenbelastung derzeit bei über 50% liegt, den Betrag der vom Arbeitgeber gewährten vermögenswirksamen Leistungen mit eigenem Bruttoeinkommen verdoppeln, ohne ihr Nettoeinkommen zu reduzieren. Natürlich spart der Arbeitgeber ebenfalls Sozialbeiträge – mit positivem Effekt für die Lohnkosten.

Es gibt für Arbeitnehmer noch einen weiteren Weg, der ungeachtet eigentlich fehlender Mittel hin zur betrieblichen Altersversorgung führt: Mehrarbeit zugunsten eines geförderten betrieblichen Rentenplanes bietet auch (teilzeitbeschäftigten) Personen mit geringerem Einkommen die Chance auf ein verbessertes Alterseinkommen. Diese Möglichkeit steht inzwischen auch Minijobbern offen (s. Box). Verschiedene Finanzdienstleister bieten inzwischen eine solche Rente für Minijobber an.

BAV für Minijobber

Die bAV für Minijobber ermöglicht es geringfügig Beschäftigten mit einem Monatseinkommen von maximal EUR 400 (d.h. einem Minijob), durch zusätzliche Arbeit eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Der durch die Mehrarbeit erzielte Lohn fließt dabei per Entgeltumwandlung direkt als Beitrag in einen Rentenplan. Der betreffende Mitarbeiter kann so zugunsten seiner Altersvorsorge mehr arbeiten, ohne seinen Status als Minijobber zu verlieren. Der Arbeitgeber spart bei den Zusatzstunden die Sozialbeiträge. Deswegen sinken die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde für den Mitarbeiter. Die gesparten Sozialbeiträge kann der Arbeitgeber auch für eine Aufstockung der Betriebsrente für die Minijobber nutzen.

Opting-out-Modelle – ein bedenkenswerter Vorschlag

Wenn es darum geht, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern, wird insbesondere auch in der wissenschaftlichen Literatur auf Opting-Out-Modelle verwiesen. Bei diesen Systemen nehmen die Arbeitnehmer bei Abschluss eines Arbeitsvertrages oder bei Einführung eines Rentenplanes automatisch an der betrieblichen Vorsorge teil, es sei denn, sie votieren ausdrücklich dagegen.

[9] Zipfel, Frank (2008). Einkommensbesteuerung in Zeiten der Globalisierung. Zwischen Gerechtigkeit und Effizienz. Deutsche Bank Research. Aktuelle Themen 429. Frankfurt am Main.

Opting-Out-Modelle sind in den USA und Großbritannien verbreitet.

Es liegt auf der Hand und wird durch Erfahrungen in den genannten Ländern bestätigt, dass mit einem solchen Automatismus hohe Teilnahmequoten erreicht werden können. Die Trägheit wirkt bei diesem Arrangement positiv im Sinne einer vermehrten Teilnahme. Hier sehen die Verfechter des Modells ihr Hauptargument.

Arbeitnehmer, die im Grunde die Notwendigkeit der Vorsorge einsehen, aber wegen der Trägheit des Handelns einem Betriebsrentenplan verspätet oder gar nicht beitreten, stoßen so frühzeitig hinzu. Für die Alterseinkommen der betreffenden Arbeitnehmer wirkt die längere Zugehörigkeit mehrfach positiv: wegen der längeren Beitragszeit und nicht zuletzt wegen des Zinseszinseffektes. Zudem können die Mitarbeiter Mühen und Kosten sparen. Auf der anderen Seite entfällt bei den Arbeitgebern zumindest ein Teil der Kosten für die Information der Mitarbeiter.

Das Opting-Out-Modell bürdet den Arbeitgebern indes erhebliche Verantwortung auf. So entspricht es der Logik des Opting-Out, den Mitarbeitern hier ein Standardangebot mit möglichst wenigen Wahlmöglichkeiten anzubieten. Je mehr der Arbeitgeber die Wahlfreiheiten der Mitarbeiter etwa hinsichtlich der Beitragshöhe und der Anlage der Mittel einschränkt, desto mehr ist er aber auch gefordert, die entsprechenden Entscheidungen selbst zu treffen. Um die damit verbundenen Risiken möglichst gering zu halten, wird der Arbeitgeber die Entscheidungen nicht nur mit großer Sorgfalt treffen müssen. Er wird auch nicht umhin kommen, die Mitarbeiter ausführlich zu informieren. Auch wenn Mitarbeiter gleichsam automatisch aufgenommen werden, sollte dies nur geschehen, wenn sie mit den Konsequenzen vertraut sind.

Opting-out-Regelungen haben also auch ihre Schattenseite. Jedenfalls besteht hier ein gewisser Gegensatz zwischen den Interessen der Allgemeinheit an einer großen Verbreitung von Betriebsrenten als einem wichtigen Instrument gegen Altersarmut und den Freiheitsrechten der Unternehmen. Freilich ist das traditionelle Freiwilligkeitsprinzip bei der betrieblichen Altersversorgung durch das Arbeitnehmerrecht auf Entgeltumwandlung ohnehin bereits eingeschränkt.

Dieter Bräuninger (+49 69 910-31708, dieter.braeuninger@db.com)

© Copyright 2010. Deutsche Bank AG, DB Research, D-60262 Frankfurt am Main, Deutschland. Alle Rechte vorbehalten. Bei Zitaten wird um Quellenangabe „Deutsche Bank Research“ gebeten.
Die vorstehenden Angaben stellen keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar. Alle Meinungsaussagen geben die aktuelle Einschätzung des Verfassers wieder, die nicht notwendigerweise der Meinung der Deutsche Bank AG oder ihrer assoziierten Unternehmen entspricht. Alle Meinungen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Die Meinungen können von Einschätzungen abweichen, die in anderen von der Deutsche Bank veröffentlichten Dokumenten, einschließlich Research-Veröffentlichungen, vertreten werden. Die vorstehenden Angaben werden nur zu Informationszwecken und ohne vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit der vorstehenden Angaben oder Einschätzungen wird keine Gewähr übernommen.
In Deutschland wird dieser Bericht von Deutsche Bank AG Frankfurt genehmigt und/oder verbreitet, die über eine Erlaubnis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht verfügt. Im Vereinigten Königreich wird dieser Bericht durch Deutsche Bank AG London, Mitglied der London Stock Exchange, genehmigt und/oder verbreitet, die in Bezug auf Anlagegeschäfte im Vereinigten Königreich der Aufsicht der Financial Services Authority unterliegt. In Hongkong wird dieser Bericht durch Deutsche Bank AG, Hong Kong Branch, in Korea durch Deutsche Securities Korea Co. und in Singapur durch Deutsche Bank AG, Singapore Branch, verbreitet. In Japan wird dieser Bericht durch Deutsche Securities Limited, Tokyo Branch, genehmigt und/oder verbreitet. In Australien sollten Privatkunden eine Kopie der betreffenden Produktinformation (Product Disclosure Statement oder PDS) zu jeglichem in diesem Bericht erwähnten Finanzinstrument beziehen und dieses PDS berücksichtigen, bevor sie eine Anlageentscheidung treffen.
Druck: HST Offsetdruck Schadt & Tetzlaff GbR, Dieburg

Print: ISSN 1430-7421 / Internet: ISSN 1435-0734 / E-Mail: ISSN 1616-5640

FSC Mix
Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften
www.fsc.org Zert.-Nr. GFA-COC-001471
© 1996 Forest Stewardship Council

002 83635 33 - 07/10