

4. Diese Ergebnisse geben die zum Stand 29.10.2010 feststellbaren Marktverhältnisse für den zum Bilanzstichtag 31.12.2010 aufzustellenden Jahresabschluss wieder. In diesem Jahr ist jedoch erneut zu erwarten, dass die am letzten Handelstag vor dem Jahresende zu beobachtenden Kapitalmarktdaten von den Verhältnissen Ende Oktober abweichen werden<sup>12</sup>.
5. Da für deutsche Versorgungsverpflichtungen zum einen die Rentenanpassungen i.d.R. nur im Dreijahresrhythmus erfolgen, zum anderen die nettolohnbezogene Obergrenze zu berücksichtigen ist und Deutschland regelmäßig eine niedrigere Inflationsrate als der gesamte Euroraum aufweist, sollte der zugrunde zu legende jährliche Rententrend langfristig geringer ausfallen als die erwartete EU-Inflationsrate von 1,5% bis 2,5%. Nach Meinung der Verfasser dürfte daher die Langfristannahme für die jährliche Rentenanpassung in Deutschland im Bereich von 1,25% bis 2,25% p.a. liegen (sofern nicht eine jährliche feste 1%ige Anpassung garantiert wurde).

<sup>12</sup> Der Betriebs-Berater hat im Januar 2011 die am letzten Handelstag des Kalenderjahrs 2010 maßgeblichen Werte veröffentlicht. Diese Werte sind unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de) durch Eingabe des Begriffs „BB2010Rechnungszins“ in die Suchmaske abrufbar. Dort wird dann bis Dezember 2011 monatlich eine aktualisierte Abbildung eingestellt werden.

(Dieser Beitrag ist zuerst in der Zeitschrift „Betriebs-Berater“ (BB) 2010 S. 3010–3014 erschienen. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Verlags Recht und Wirtschaft GmbH.)

*Csaba Burger / Gordon L. Clark /  
Dorothee Franzen, alle Oxford  
Jörg Heldmann / Heribert Karch,  
beide Berlin*

## **Betriebliche Altersvorsorge in Deutschland – Ergebnisse einer Expertenumfrage**

### **I. Einleitung: Die Notwendigkeit, Experten- meinungen auszuwerten**

Eine wesentliche Folge der steigenden Lebenserwartung und der sinkenden Geburtenrate in westlichen Industrieländern ist der Rückgang der Erwerbstätigenzahlen im Vergleich zu den Rentnern. Diese rasante Entwicklung hat dazu geführt, dass die Nachhaltigkeit der Sozialsysteme in verschiedenen kontinentaleuropäischen Ländern infrage gestellt wurde<sup>1</sup>. Die Systeme wurden verändert und reformiert, was in vielen Fällen für kommende Rentnergenerationen Kürzungen der staatlichen, umlagefinanzierten Rente bedeutet<sup>2</sup>. Angesichts geringerer zu erwartender Renten wurden, insbesondere für zukünftige Generationen, andere Quellen für zusätzliche Alterseinkommen gesucht.

Verschiedene Länder haben ihre kapitalgedeckten, betrieblichen Altersvorsorgesysteme als eine Möglichkeit der zusätzlichen Altersvorsorge neben dem staatlichen System gefördert. Obwohl auf dem europäischen Kontinent Betriebsrenten typischerweise als reelle Option betrachtet werden, ist man sich gleichzeitig der Defizite sehr wohl bewusst, mit denen die angloamerikanischen Länder Erfahrungen gemacht haben. Konventionelle, leistungsorientierte betriebliche Rentenzusagen werden nun als ernste Gefahr für die finanzielle Überlebensfähigkeit der großen britischen und US-amerikanischen Unternehmen gesehen<sup>3</sup>. Auch beitragsorientierte betriebliche Vorsorgesysteme, die das finanzielle Risiko auf den Einzelnen übertragen, wurden wegen geringer Teilnahmequoten und allgemeinen Standardlösungen kritisiert<sup>4</sup>.

Die Kürzungen der öffentlichen Renten betreffen einen weiteren Aspekt der bAV, der sowohl im leistungsorientierten als auch im beitragsorientierten System ersichtlich ist. Einerseits wurden Art und Höhe der bAV bislang vom Arbeitgeber festgelegt, da er Rentenzusagen als Instrument der Personalpolitik einsetzte. Betriebliche Vorsorgezusagen und Rentenzahlungen wurden in der Vergangenheit dazu genutzt, um den Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt hervorzuheben und ausgewählte Arbeitnehmer zu belohnen.

<sup>1</sup> Siehe *De Deken/Ponds/van Riel*, Social Solidarity in: Clark/Munnell/Orszag (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income*, 2006.

<sup>2</sup> Clark, Pension security in the global economy: markets and national institutions in the 21st century, *Environment and Planning A*, 2003, Vol. 35, S. 1339-1356.

<sup>3</sup> Clark/Monk, The 'crisis' in defined benefit corporate pension liabilities. Part I: scope of the problem, *Pensions: An International Journal*, 2007, Vol. 12, 1, S.43-54.

<sup>4</sup> Clark/Urwin, DC Best-Practice Pension Fund Design and Governance, 2010, Download unter [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com).

Andererseits füllen die betrieblichen Vorsorgesysteme inzwischen eine Rentenlücke, was in einigen Ländern als ‚soziale Verpflichtung‘ wahrgenommen wird (wie in Deutschland<sup>5</sup>). Es wird sich zeigen, ob die jüngsten Kürzungen des gesetzlichen Rentenniveaus und der Rückzug des Staates aus der Altersvorsorge das Gleichgewicht zwischen Ermessensfreiheit und Pflicht des Arbeitgebers verändert. Die meisten Sozialreformen haben die Arbeitgeber dazu ermutigt, als Ergänzung zur gesetzlichen Rente bAV anzubieten. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen sind in ganz Europa verschieden: etwa die Einführung einer obligatorischen Teilnahme an bAV wie in Schweden oder der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung wie in Deutschland.

Die Sichtweisen von Akteuren der Praxis als Experten der betrieblichen Altersversorgung haben eine große Bedeutung für die notwendigen Kenntnisse über die Prozesse, die in der Praxis tatsächlich stattfinden, um auf Entwicklungen und insbesondere Hürden für die betriebliche Altersversorgung adäquate Antworten zu finden. Angesichts der Komplexität betrieblicher Versorgungskonzepte und der bAV insgesamt können strategische Implikationen in den Unternehmen, deren Umsetzung und deren etwaige häufig der Kompliziertheit der Materie selbst geschuldeten Hindernisse besser beurteilt und im Ergebnis unterstützt werden. Naturgemäß ist die Erhebung von Expertenmeinungen davon geprägt, dass die Befragten grundsätzlich eher positiv zum Gegenstand der Untersuchung stehen. Die Jahrestagung und Mitgliederversammlung der aba repräsentiert insofern natürlich die engagierten Akteure ungleich stärker als etwaige Skeptiker der betrieblichen Altersversorgung.

Der vorliegende Beitrag untersucht Expertenmeinungen zur Rolle und Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland. Es soll damit nicht zuletzt ein Beitrag zur Debatte über die betriebliche Altersversorgung als Rechtsanspruch des Arbeitnehmers einerseits und Instrument der Personalpolitik andererseits geleistet werden. Die Umfrage zielte darauf ab, das Verhältnis zwischen Vergütungs- und Betriebsrentenpolitik besser zu erfassen und die Hindernisse aufzuzeigen, vor denen die Akteure bei der Umsetzung dieser Politik in den Betrieben stehen. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der Erfahrungen in anderen Ländern und der jüngsten Entwicklungen in Deutschland interpretiert. Es handelt sich dabei um eine vorläufige Bewertung, die als Grundlage eines größeren Forschungsprojektes dient, das bei deutschen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durchgeführt wird. Der vorliegende Bericht basiert auf den Antworten der befragten Experten über den Stand und die Umsetzung der betrieblichen Altersvorsorge. Die Studie ist das Ergebnis einer Kooperation zwischen MetallRente, dem Versorgungswerk in der deutschen Metall- und Elektroindustrie, und der Universität Oxford. Sie wurde in Zusammenarbeit mit der *Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung* (aba) ermöglicht, die uns freundlicherweise erlaubte, die Befragung auf ihrer Jahrestagung im Mai 2010 in Bonn durchzuführen.

## II. Gestaltung der Umfrage

Die Durchführung einer Expertenumfrage hat mehrere Vorteile. Experten auf der aba-Konferenz verfügen über detailliertes Wissen und überblicken die Landschaft der deutschen bAV. Durch die Ermittlung ihrer Meinungen können wir feststellen, wo Einigkeit besteht und wo es starke Meinungsverschiedenheiten gibt.

Solche Umfragen haben sich schon bei früheren Studien in den USA<sup>6</sup> und in Japan<sup>7</sup> bewährt. Im Rahmen der aba-Tagung wurden insgesamt 122 Fragebögen eingesammelt. Da die Zahl der befragten Personen begrenzt ist, versucht unsere Analyse nicht, ein vollständig repräsentatives Bild der Meinungen der Akteure zur bAV zu geben. Die Ergebnisse deuten eher auf bestimmte Überzeugungen und zukünftige Forschungsfelder hin. Dennoch kann es unterschiedliche Meinungen, Überzeugungen und Handlungsweisen geben. In dieser Untersuchung konnten wir keinen expliziten Zusammenhang zwischen Überzeugungen und Handlungen herstellen. Dies würde ein größeres Forschungsprojekt erfordern.

Bei der Umfrage konnten wir die Befragten nach ihrer Tätigkeit unterscheiden. Es wurden vier Gruppen gebildet: 47 Berater (39 Prozent), 33 Arbeitgebervertreter (27 Prozent), 20 Versicherungsexperten (16 Prozent) und 22 Personen aus keiner der genannten Kategorien (18 Prozent). Diese letzte Gruppe umfasste folgende Personen: Fünf Aktuarien ohne weitere Angaben, fünf Vertreter der Investmentbranche, zwei Vertreter von Pensionskassen, fünf Personen ohne weitere Angaben und je eine Person aus den folgenden Bereichen: Gewerkschaft, Arbeitgeberverband, Pensionsfonds, Akademiker und IT-Experte.

Insgesamt wurden 43 Fragen über die individuellen Einstellungen und Meinungen zu bestimmten Aussagen über die bAV gestellt (siehe Anhang S. 71 f.). Die Befragten sollten auf einer fünfstufigen Skala den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung angeben und konnten dabei zwischen ‚stimme gar nicht zu‘ bis hin zu ‚stimme voll und ganz zu‘ auswählen<sup>8</sup>.

Der vorliegende Aufsatz wurde anhand der Struktur der Befragung, früheren Untersuchungen und unserer statistischen Analyse konzipiert.

Es folgen zwei Hauptabschnitte. Der erste verdeutlicht die erwarteten Rollen und Verantwortlichkeiten der Unternehmen bei der bAV. In diesem Abschnitt wird angesichts der Bedeutung dieses Themas in Deutschland<sup>9</sup> und anderen Ländern<sup>10</sup> auf die Frage der Teilnahmemechanismen eingegangen. Der zweite Abschnitt betrachtet die Umsetzung der Politik der betrieblichen Altersversorgung im Kontext des wirtschaftlichen, rechtlichen und regulatorischen Umfelds in Deutschland.

## III. Die Befunde im Einzelnen

### 1. Rentenpolitik der Arbeitgeber

Das deutsche Unternehmen wurde schon immer als ein sowohl dem Interesse des Kapitals als auch den Arbeitnehmern dienendes Gebilde gesehen, das über die von *Ippolito*<sup>11</sup> beschriebene, auf dem Geldfluss beruhende Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung Großbritanniens oder der USA

5 *Wiedemann*, Die arbeitsrechtliche Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland 1920-1974, Archiv für Sozialgeschichte 1991/31, S. 157-178.

6 *Clark/Monk*, Conceptualizing the Defined Benefit Pension Promise Implications From a Survey of Expert Opinion, Benefits Quarterly, First Quarter 2008.

7 *Monk*, The Financial Thesis: Reconceptualizing Globalisation's Effect on Firms and Institutions, Competition and Change, Vol. 13, Nr. 1, März 2009, S. 51-74(24).

8 *Likert*, A Technique for the Measurement of Attitudes, Archives of Psychology, 1932, 140, S. 1-55.

9 *Leinert*, Automatische Entgeltumwandlung: Hohe Teilnahmequoten ohne Zwang, Wirtschaftsdienst, 84. Jg., 2004, S. 98-104; *Ruprecht*, Automatische Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge – eine Replik, Wirtschaftsdienst, 2004, Vol. 10, S. 651-656; *Berner*, Die Vermarktlichung und Individualisierung der bAV, Zeitschrift für Sozialreform, 2008, 4, S. 391-417.

10 AGI, Defining the Direction of Defined Contribution in Europe: Results of an Expert Survey, Allianz Global Investors International Pensions Papers, 4/2009; AARP, Employer Views on Enrolling New and Existing Employees, AARP Research and Strategic Analysis, 2010.

11 *Ippolito*, The Labor Contract and True Economic Pension Liabilities, American Economic Review, 1985, 75, S. 1031-43.

hinausgeht. Diese doppelte Aufgabe der Unternehmen mündete in den vergangenen hundert Jahren in die Politik der betrieblichen Altersvorsorge.

Der Fürsorgegedanke und die erarbeitete aber aufgeschobene Vergütung waren in den letzten hundert Jahren bei Gerichtsurteilen über arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten allgegenwärtig<sup>12</sup>. Gleichzeitig ist die Rentenreform von 2001 als Rückzug des Staates aus der Altersvorsorge und als Individualisierung des Alterseinkommens bezeichnet worden<sup>13</sup>. Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge anzubieten<sup>14</sup>. Auch wenn die Arbeitgeber bAV als Teil ihrer Personalmanagementstrategie angeboten haben mögen, wurden sie in einigen Fällen dazu *verpflichtet*, durch das Angebot der Entgeltumwandlung eine soziale Aufgabe zu erfüllen. Dieser Wandel hat nicht nur die Autonomie der Arbeitgeber eingeschränkt, sondern eine zusätzliche Risikobelastung geschaffen<sup>15</sup>.

#### a) Betriebliche Altersvorsorge als Element der Vergütungspolitik der Unternehmen

Bevor wir von den Teilnehmern wissen wollten, ob bAV ein Instrument der Personalpolitik ist, stellten wir zunächst Fragen über die Rolle der Vergütungspolitik. 65 Prozent der Befragten stimmten der Aussage eher oder voll und ganz zu, dass die Vergütungspolitik der Unterstützung der generellen Unternehmensstrategie dient. 22 Prozent stimmten dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zu, während 13 Prozent keine Meinung hatten (Abb. 1).

Die Aussage, dass das strategische Ziel der Vergütungspolitik die Stärkung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt ist, wurde ähnlich gesehen (68 Prozent stimmten eher oder voll und ganz zu). Noch eindeutiger zeigte sich, dass die Vergütungspolitik der Unternehmen zur Erfüllung der Tarifverträge (86 Prozent stimmten eher oder voll und ganz zu) und zur Bindung qualifizierter Mitarbeiter dient (77 Prozent stimmten eher oder voll und ganz zu). Wir interpretieren die Ergebnisse dahingehend, dass die meisten Arbeitgeber die „klassische“ Auffassung über Betriebsrenten als Methode zur Stärkung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt teilen.

Abbildung 1: Antworten auf die Aussage ‚Die Rolle der Vergütungspolitik ist die Unterstützung der Unternehmensstrategie‘



<sup>12</sup> Wiedemann, a.a.O. (Fn. 5).

<sup>13</sup> Schmähl, *Private Pensions as Partial Substitute for Public Pensions in Germany* in: Clark/Whiteside (Hrsg.), *Pension Security in the 21st Century*, 2003.

<sup>14</sup> Börsch-Supan/Wilke, *Reforming the German Public Pension System*, Paper Prepared for the AEA Meetings, 6. Januar 2006.

<sup>15</sup> Burger/Clark, *Underwriting the value of Riester-Rente: the German model of risk distribution in supplementary occupational pensions*, 2010, Download unter: <http://xfi.exeter.ac.uk/conferences/pensions/index.php>.

Unsere Befragten gaben an, dass betriebliche Altersvorsorge ein sehr wichtiges Instrument der Vergütungspolitik ist (88 Prozent stimmten eher oder voll und ganz zu). Demgemäß waren auch die Meinungen über die allgemeine Vergütungspolitik sehr ähnlich: Die Befragten gaben an, dass bAV der Stärkung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt (77 Prozent) und der Bindung qualifizierter Mitarbeiter dient (80 Prozent stimmten eher oder voll und ganz zu).

#### b) Die alternde Gesellschaft und betriebliche Altersvorsorge

Darüber hinaus gab es fast vollkommene Übereinstimmung über die Bedeutung einer guten bAV im Zeitalter der alternenden Gesellschaft – 98 Prozent der Befragten waren der Meinung, dass die gesetzliche und die betriebliche Rente zusammen ein ausreichendes Einkommen im Alter gewährleisten. Dementsprechend stimmten auch 95 Prozent der Aussage ‚Es ist wichtig, dass mehr Arbeitnehmer an den bAV-Angeboten teilnehmen‘ eher oder voll und ganz zu.

#### c) Haltungen zur Verantwortung der Arbeitgeber für die Altersversorgung der Arbeitnehmer

Angesichts der Bedeutung der bAV vertreten 77 Prozent aller Befragten und 81 Prozent der Arbeitgeber die Auffassung, es sei Ausdruck der sozialen Verpflichtung der Unternehmen, den Arbeitnehmern bAV anzubieten. Die meisten Befragten waren jedoch davon überzeugt, dass Entgeltumwandlung im Gegensatz zu arbeitgeberfinanzierter bAV nur deswegen angeboten werde, weil die Arbeitgeber rechtlich hierzu verpflichtet sind (69 Prozent), ungeachtet der Tatsache, dass es eine Reihe von Gründen geben kann, warum Entgeltumwandlungszusagen gemacht werden. Wir schließen daraus, dass die Unternehmen von vielen Befragten als teilweiser Ersatz der öffentlichen Rentenpolitik wahrgenommen werden. Zudem wird aber davon ausgegangen, dass die Unternehmen loyale, fleißige Mitarbeiter gemäß ihrer Personalpolitik mit Betriebsrenten belohnen. Es gibt allerdings Meinungsverschiedenheiten über das Ausmaß der Verantwortung der Arbeitgeber im Vergleich zu den Arbeitnehmern.

In unserer Studie identifizierten wir drei Typen der Verantwortungsverteilung, indem wir das Verhältnis zwischen der Verantwortung des Einzelnen für seine Altersversorgung und der sozialen Verpflichtung der Unternehmen betrachteten (Tabelle 1): (1) Altersvorsorge ist ausschließlich die Aufgabe des Einzelnen; (2) Arbeitnehmer und Arbeitgeber teilen sich die Verantwortung; und (3) die Arbeitgeber (und möglicherweise andere Institutionen) befreien den Einzelnen von seiner Verantwortung.

Eine Minderheit – 13 Prozent – gehört zur ersten Gruppe. Diese Personen glauben nicht, dass es die soziale Verpflichtung der Unternehmen ist, Altersvorsorge anzubieten und sind der Meinung, dass der Einzelne selbst für sein Einkommen im Alter sorgen muss.

Zur zweiten Gruppe gehört dagegen die Mehrheit der Befragten – 58 Prozent. Sie glauben, dass es zwar die Aufgabe des Einzelnen ist, für sein Alter selbst vorzusorgen, der Arbeitgeber aber aufgrund seiner sozialen Verpflichtung bAV anbieten sollte.

Etwa 18 Prozent gehören zur dritten Gruppe: Ihrer Meinung nach haben die Unternehmen die soziale Verpflichtung, Altersvorsorge anzubieten. Der Einzelne dagegen hat keine eigene Verantwortung. Die zu dieser Gruppe gehörenden Personen sehen Altersvorsorge also nicht als Aufgabe des Einzelnen, sondern der Unternehmen. Sie haben, zusammen mit anderen Institutionen, die soziale Verpflichtung, sich dieser

Frage anzunehmen. Weitere 9 Prozent sind unentschieden über eine bzw. beide Aussagen und 2 Prozent glauben, dass es weder die Aufgabe der Arbeitgeber noch die der Arbeitnehmer ist, Altersvorsorge zu betreiben (s. Tabelle 1).

#### d) Teilnahme an bAV

Im Gegensatz zur fast einhelligen Zustimmung zur Aussage ‚Es ist wichtig, dass mehr Mitarbeiter an den bAV-Angeboten teilnehmen‘ (95 Prozent stimmten eher oder voll und ganz zu), gab es klare Meinungsverschiedenheiten darüber, ob es das strategische Ziel der deutschen Arbeitgeber sein sollte, die Teilnahme aller Arbeitnehmer an bAV zu fördern. Während 44 Prozent der Befragten dieser Aussage eher oder voll und ganz zustimmten, stimmten 40 Prozent eher nicht oder gar nicht zu.

Weiterhin wurden die Experten über ihre Meinung zu folgender Aussage befragt: ‚Unternehmen würden in stärkerem Ausmaß bAV anbieten, wenn automatisch alle Mitarbeiter teilnähmen‘. Hier konnten wir zwei Gruppen identifizieren.

Zur ersten Gruppe gehören die Befragten, die der Aussage zustimmten, dass sich die Vergütungspolitik auf die ‚Stärkung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt‘ konzentrieren sollte und ‚die Vergütungspolitik das strategische Ziel verfolgt, die Unternehmensstrategie zu unterstützen‘: Diese Befragten lehnten eine automatische Teilnahme eher ab. Die Autoren beschreiben diese Gruppe als ‚marktorientiert‘.

Die zweite Gruppe hingegen stimmte einer automatischen Teilnahme eher zu und lehnte zudem die oben genannten Aussagen (Unternehmensattraktivität auf dem Arbeitsmarkt und strategische Ziele der Vergütungspolitik) eher ab. Diese Beziehung wurde mittels einer multinomialen Regressionsanalyse getestet, bei der die Antwort auf die Aussage zur automatischen Teilnahme die abhängige Variable ist und die Aussagen über die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt und die strategischen Ziele der Vergütungspolitik als erklärende Variablen dienen. Obwohl die Regression auf dem 99%-Niveau signifikant ist, ist die Anpassungsgüte relativ gering (McFadden-Pseudo-R-Quadrat von 10 Prozent).

Aufgrund der relativ wenig überzeugenden Aussagekraft der oben beschriebenen Regression sollte die Frage der automatischen Teilnahme genauer untersucht werden. Die Aussage ‚Die Vergütungspolitik konzentriert sich auf die Stärkung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt‘ (Aussage A in Abb. 2) illustriert die Stärke der Relation. Insgesamt gaben 100 Befragte Antworten auf Aussage A. 66 Prozent stimmten ihr eher oder voll und ganz zu. Von diesen 66 Prozent stimmten 50 Prozent der Aussage eher oder voll und ganz zu, dass Unternehmen bAV in stärkerem Ausmaß anbieten würden, wenn automatisch alle Mitarbeiter teilnähmen‘ (Aussage B).

27 Prozent der Befragten hingegen stimmten der Aussage A eher nicht oder gar nicht zu. Davon stimmten 70 Prozent der Aussage B über die automatische Teilnahme eher oder voll und ganz zu. Obwohl der Unterschied zwischen 70 und 50 Prozent bedeutsam ist, ist er wohl kaum entscheidend (s. Abb. 2)

Tabelle 1: Antworten auf zwei ausgewählte Fragen

		Jede/r ist individuell verantwortlich für ihre/seine Altersversorgung.		
		Stimme nicht zu	k.A.	Stimme zu
bAV ist die soziale Verpflichtung des Unternehmens	Stimme nicht zu	2%	3%	13%
	k.A.	0%	0%	5%
	Stimme zu	18%	1%	58%

Abbildung 2: Je nach Antwort auf Aussage A (Rolle der Vergütungspolitik) ist die Antwort auf Aussage B (über automatische Teilnahme) zu einem gewissen Grad vorhersagbar

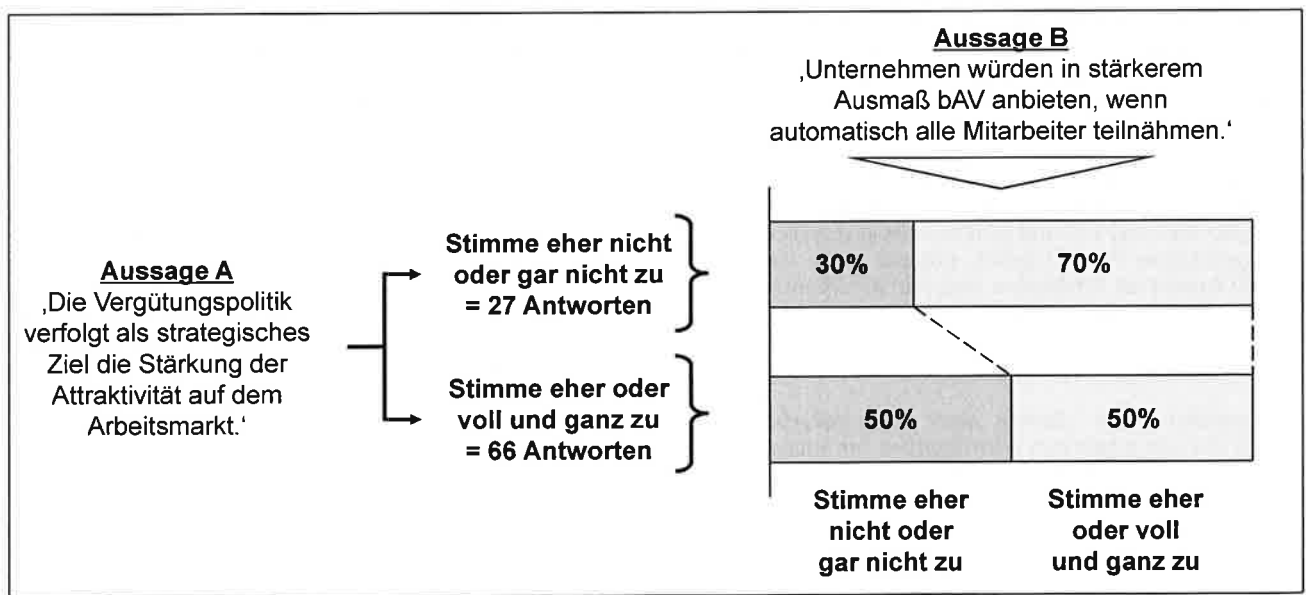


Tabelle 2: Antworten auf zwei ausgewählte Fragen

		Die Nachschusspflicht des Arbeitgebers sehe ich als Problem der bAV		
		Stimme nicht zu	k.A.	Stimme zu
Die Kosten des Pensions-Sicherungs-Vereins sehe ich als Problem der bAV	Stimme nicht zu	19%	0%	10%
	k.A.	3%	3%	7%
	Stimme zu	9%	1%	48%

Die Aussagen über die Frage der automatischen Teilnahme variierten je nach Gruppenzugehörigkeit der Befragten nicht signifikant. Auf beiden Seiten gibt es Arbeitgeber, Versicherer, Berater und Experten, die für oder gegen automatische Teilnahme sind. Zum besseren Verständnis der Motivation der Akteure in Bezug auf die automatische Teilnahme sind weitere Untersuchungen notwendig.

## 2. Umsetzung der Rentenpolitik

### a) Versicherungskosten – ein Thema für die Unternehmen

Wir befragten die Experten zu den Hindernissen für die bAV. Gemäß dem Betriebsrentengesetz haften die Unternehmen für die Versorgungszusage. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber einspringen muss, wenn der (externe) Anbieter und sein (Rück-) Versicherer die vereinbarte Rente nicht zahlen. Diese Regel ist auch dann gültig, wenn es sich um Entgeltumwandlung handelt und erfordert vom Arbeitgeber eine zusätzliche Garantie für die Spareinlagen der Arbeitnehmer.

Von den Befragten stimmten 65 Prozent der Aussage eher oder voll und ganz zu, dass diese ‚Nachschusspflicht ein Problem bei der bAV‘ ist. Wie zu erwarten, waren die Arbeitgeber am meisten über dieses Problem besorgt: 76 Prozent der befragten Arbeitgeber im Gegensatz zu 63 Prozent der Versicherer stimmten der Aussage eher oder voll und ganz zu. Zudem passten die Antworten auch eher zu den Bedenken im Hinblick auf die (obligatorischen) Beiträge, die die Unternehmen in den Pensionssicherungsverein einzahlen müssen (Tabelle 2).

Wir stellten zudem fest, dass 73 Prozent der befragten Arbeitgeber im Gegensatz zu 60 Prozent der Versicherer der Aussage eher oder voll und ganz zustimmten, dass die Kosten der obligatorischen Versicherung eine Barriere für die bAV sei. Versicherungskosten sind indessen nicht die einzigen Fragen, über die sich die Befragten Gedanken machen. Die Auswirkung der Altersvorsorge auf die Bilanz wurde von 45 Prozent der Befragten als Problem angesehen.

Ein anderer Bereich, in dem bei der bAV Probleme gesehen werden, ist das Langlebigkeitsrisiko: 71 Prozent der Befragten stimmten eher oder voll und ganz zu, dass es sich hierbei um ein signifikantes Risiko handelt. Erstaunlich ist vielleicht, dass 90 Prozent der Arbeitgeber, aber nur 50 Prozent der Versicherer dieser Aussage zustimmten.

### b) Rendite der bAV

In angelsächsischen Ländern sind die Arbeitgeber sehr besorgt über die möglichen Auswirkungen der Anlageperformance auf die Wertentwicklung der von ihnen finanzierten Betriebsrenten<sup>16</sup>. In dieser Umfrage jedoch zeigte sich ein

geringerer Widerstand der Arbeitgeber in Bezug auf die Rendite der bAV auf den Kapitalmärkten: Nur 29 Prozent der Befragten sahen eine geringe Rendite als ein Problem für die bAV. Eine signifikantere, aber dennoch von einer Minderheit vertretene Meinung bezog sich auf die Volatilität der Aktienmärkte: Etwa 35 Prozent der Befragten waren in Bezug auf Altersvorsorge über dieses Thema besorgt. Diese beiden Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Hauptwiderstände der Arbeitgeber gegen bAV an anderer Stelle zu finden sind<sup>17</sup> (der Mehrheit unserer Befragten zufolge).

### c) Komplexität und regulatorisches Umfeld

Ein von unseren Befragten als Problem der bAV wahrgenommenes Thema betrifft die Komplexität des Systems. 81 Prozent der Befragten gaben an, dass die Komplexität die Verbreitung der bAV beeinflusse. Auf unsere Nachfrage hin, welche Teile des Systems als ‚zu‘ komplex betrachtet werden, ergab sich, dass die Komplexität der steuerlichen Förderung ein bedeutendes Hindernis darstellt (für 79 Prozent), wohingegen die Vielzahl der Durchführungswege von 52 Prozent der Befragten als Problem wahrgenommen wird.

Auch wenn die Antworten auf diese Fragen sehr nahe beieinander liegen, können sie doch den verschiedenen Personengruppen zugeordnet werden (Abb. 3, S. 69). Die Arbeitgeber stimmten der Aussage, dass die Komplexität ein Problem für die bAV sei, am häufigsten zu, in absteigender Reihenfolge gefolgt von den Beratern, Versicherern und den Vertretern anderer Gruppen. Die einzige Ausnahme betrifft die unflexible Aufsicht und Regulierung. Hier war die Reihenfolge der verschiedenen Gruppen genau umgekehrt: Nur 36 Prozent der Arbeitgeber, aber 50 Prozent der Versicherer betrachteten dies als Problem. Diejenigen, die der Aussage über unflexible Aufsicht und Regulierung eher oder voll und ganz zustimmten, neigten auch eher dazu, der Aussage eher oder voll und ganz zuzustimmen, dass niedrige Renditen und die Volatilität der Aktienmärkte ein Problem für die bAV sind.

## 3. Gruppenzugehörigkeit und Meinungen

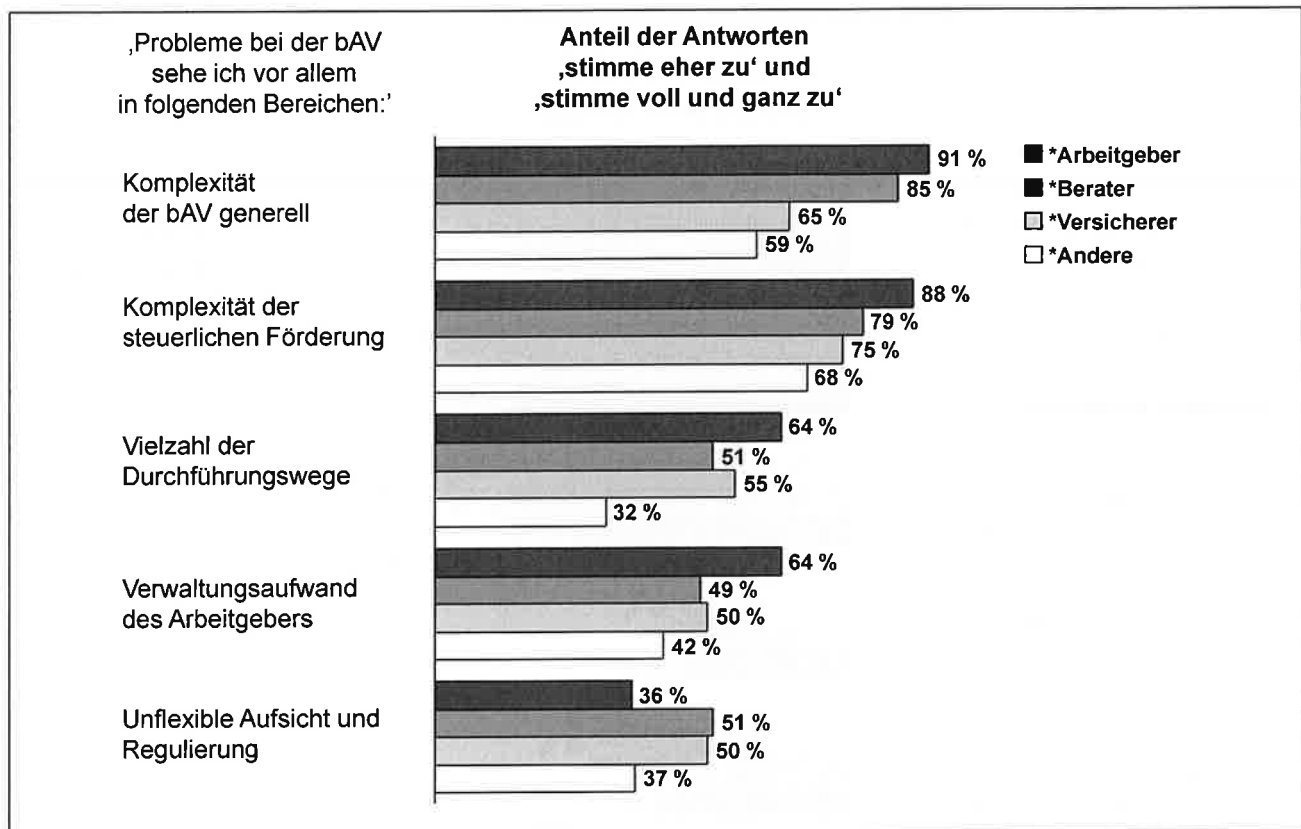
Wir gingen davon aus, dass die Meinungen der von uns befragten Personen die spezifische Lage und die Probleme der von ihnen repräsentierten Personen- oder Berufsgruppe widerspiegeln. Die oben beschriebene Einstellung der Arbeitgeber zur Frage des Risikos veranschaulicht diese Annahme.

An anderer Stelle haben wir gezeigt, dass viele Unternehmen wegen der von ihnen zu tragenden Risiken oder wegen der hohen Kosten bzw. der hohen Volatilität der Beiträge für den Pensionssicherungsverein davon abgehalten werden, *Pensionsfonds* anzubieten. Arbeitgeber jedoch, die *Pensionsfonds* anbieten, haben festgestellt, dass dieser Durchführungsweg

16 Clark/ Monk, a.a.O. (Fn. 3); *dies.*, The 'crisis' in defined benefit corporate pension liabilities Part II: Current solutions and future prospects, *Pensions: An International Journal*, 2007, Vol. 12, 1, S. 68–81.

17 In der Umfrage wurde nicht zwischen den von den Unternehmen angebotenen Durchführungsweisen unterschieden. Nachschusspflicht, Kosten des Pensionssicherungsvereins und Langlebigkeitsrisiko geben bei der Direktzusage in gewisser Weise mehr Veranlassung zur Besorgnis.

Abbildung 3: Komplexität und deren Ursachen



unter den Beschäftigten recht beliebt ist<sup>18</sup>. Andere Studien legen nahe, dass die arbeitgeberfinanzierten *Pensionskassen* der Last einer rigiden Regulierung unterliegen und keine ausreichend hohen Renditen auf die investierten Vermögenswerte erwirtschaften<sup>19</sup>.

Daher wurde der Fragebogen dahingehend gestaltet, dass getestet werden konnte, ob die Meinungen zu diesen Risiken tatsächlich den verschiedenen Gruppen zugeordnet werden können, oder ob es unter den Akteuren eine umfassendere Risikoeinschätzung gibt. Die Autoren erwarteten signifikante Unterschiede zwischen den Arbeitgebern und den Versicherern. Zudem wurde erwartet, dass die Meinungen der Berater denen der Arbeitgeber, also ihrer Kunden, ähneln, während von der letzten Gruppe andere, aber unbekannte Ergebnisse erwartet wurden.

Die Meinungen der Befragten variieren je nach Gruppenzugehörigkeit. Die Ergebnisse stimmten mit unseren Erwartungen überein (siehe Abb. 4, S. 70). Die Arbeitgeber waren insbesondere über drei Aussagen besorgt: die Nachschusspflicht, Kosten des Pensionssicherungsvereins und Langlebkeitsrisiko. Die Befragten aus anderen Gruppen stimmten zwar auch eher oder voll und ganz zu, dass diese drei Fragen ein Hindernis für die bAV seien, aber zu einem geringeren Grad.

Es ergab sich ein erstaunlicher Unterschied bei den Meinungen über das Langlebkeitsrisiko. 91 Prozent der Arbeitgeber sahen dies als Hindernis für die bAV, aber nur 63 Prozent der anderen drei Gruppen stimmten dieser Aussage eher oder voll und ganz zu. Die geringste Besorgnis zeigten die Versicherer: 50 Prozent glauben, dass dieses Risiko ein Bremsklotz für die bAV ist. Das Thema Regulierung wurde von 50 Pro-

zent der Versicherer als Hindernis gesehen, aber nur von 36 Prozent der Arbeitgeber.

#### IV. Schlussfolgerungen

Der vorliegende Bericht analysiert Meinungen deutscher Experten zum System der bAV und dessen Umsetzung im gegenwärtigen wirtschaftlichen und regulatorischen Umfeld. Die Studie basiert auf den Antworten auf einen Fragebogen, der im Mai 2010 auf der aba-Jahrestagung in Bonn verteilt wurde (Anhang I). Die Ergebnisse werfen ein Licht auf bestehende Übereinstimmungen und Meinungsverschiedenheiten über die Rolle der bAV für die Vergütungspolitik der Unternehmen. Zudem heben sie die Notwendigkeit eines gegenseitigen Verständnisses der Interessen der Arbeitgeber, Versicherer und anderer Akteure hervor.

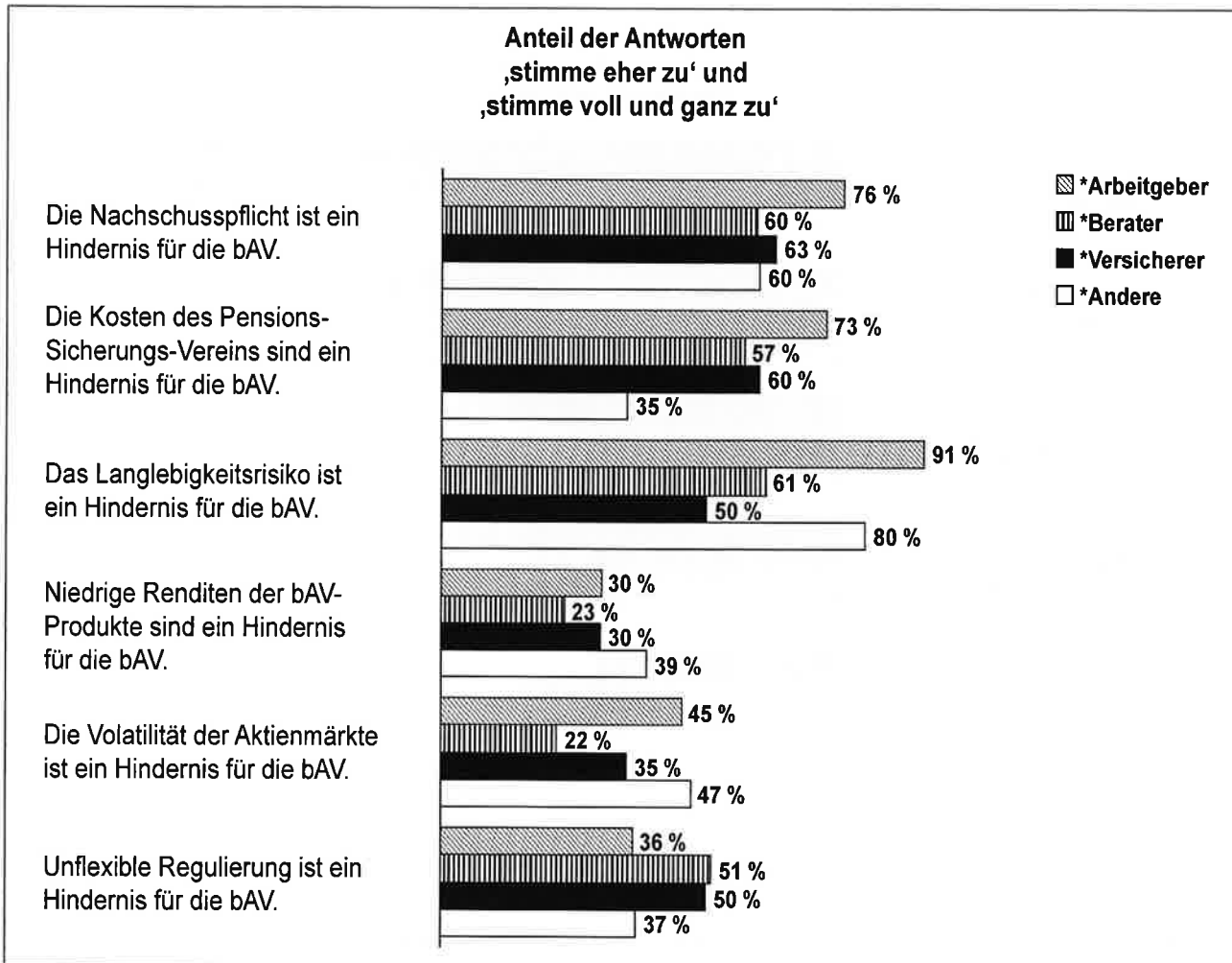
Die von uns befragten Personen nahmen die Doppelnatur der bAV wahr. Zum einen ist bAV ein Instrument der Gesamtvergütungspolitik der Unternehmen, zum anderen ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers und Ausdruck der sozialen Verpflichtung des Arbeitgebers. Angesichts der Doppelnatur der bAV halten es viele der Befragten für berechtigt, Versorgungszusagen gemäß der Produktivität und Loyalität der Arbeitnehmer im Austausch gegen die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten und Risiken zu machen.

Unter den Befragten gab es signifikante Meinungsverschiedenheiten über die Verantwortung, die die Unternehmen bei der bAV übernehmen sollten. Die Mehrheit der von uns Befragten war der Meinung, dass die Unternehmen einen Teil, aber nicht die gesamte Verantwortung für langfristige Vorsorge übernehmen sollten. Die meisten der Befragten fanden es legitim, Entgeltumwandlung anzubieten und gleichzeitig arbeitgeberfinanzierte Zusagen zu machen, um bestimmte Arbeitnehmer zu belohnen.

<sup>18</sup> Burger/Clark, a.a.O. (Fn. 15).

<sup>19</sup> Franzen, *Managing Investment Risk in Defined Benefit Pension Funds*, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, 2010, Nr. 38, S. 33 f.

Abbildung 4: Ausgewählte Aussagen nach Gruppenzugehörigkeit der Befragten



Trotz der klar umrissenen Finanzierungsmöglichkeiten war die Frage automatischer Teilnahme Gegenstand beträchtlicher Meinungsunterschiede. Experten, die bAV vor allem als aktives Instrument der Personalpolitik sehen, lehnen die Idee einer automatischen Teilnahme eher ab. Diejenigen, die einfache, einheitliche Förderungsregelungen vorziehen, befürworten oft auch eine automatische Teilnahme.

Andere Bedenken gegen eine umfassende Teilnahme an bAV betreffen die Pflichten der Arbeitgeber: Finanzielle Risiken und Kosten durch Komplexität. Komplexität und Nachschusspflicht betreffen typischerweise die Arbeitgeber, während andere Akteure, etwa Versicherer, hierüber weniger besorgt sind. Die Frage der Regulierung scheint die Arbeitgeber dagegen nicht so sehr zu beschäftigen wie andere Akteure.

Die umstrittenen Vor- und Nachteile der automatischen Teilnahme an bAV wären offensichtlich ein wichtiges Thema für weitere Untersuchungen. Auch in anderen Ländern wird diese Frage ausführlich debattiert und analysiert<sup>20</sup>. Die unterschiedlichen Antworten der Befragten in Deutschland sollten genauer untersucht werden.

Die Notwendigkeit einer drastisch höheren Teilnahme der Arbeitnehmer an bAV ist geradezu Allgemeingut und wird auch von nahezu allen befragten Experten bejaht. Insoweit kann jegliche Debatte zur Forcierung der Teilnahme der

Arbeitnehmer auf breite Unterstützung hoffen. Es scheint gleichwohl ein bislang nicht harmonisierter Zielkonflikt zu bestehen zwischen der Anwendung von bAV als Instrument des Personalmanagements und der Bereitschaft, sich für eine stärkere bzw. umfassende Teilnahme der Beschäftigten einzusetzen. Ihn mit offenem Ausgang weiter zu diskutieren kann dem Prozess des Wandels in der deutschen Altersversorgung nur nützen.

<sup>20</sup> Clark/Urwin, a.a.O. (Fn. 4).

## **Anhang: Betriebliche Altersversorgung im Kontext deutscher Unternehmen**

---

Der folgende Abschnitt enthält die Liste der auf der aba-Jahresstagung im Mai 2010 gestellten Fragen. Die Teilnehmer wurden gebeten, ihre Einstellungen zu folgenden Aussagen auf einer fünfstelligen Skala anzugeben. Es wurde differenziert zwischen „stimme voll und ganz zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“, und „stimme gar nicht zu“.

### **1. Die Vergütungspolitik deutscher Unternehmen verfolgt als strategische Ziele:**

- Unterstützung der generellen Unternehmensstrategie
- Senkung der Arbeitskosten
- Motivation der Beschäftigten
- Erfüllung der Tarifverträge
- Stärkung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt
- Bindung qualifizierter Mitarbeiter

### **2. Folgenden Aussagen stimme ich zu / stimme ich nicht zu:**

- Betriebliche Altersversorgung ist ein wichtiges Instrument der Personalpolitik
- bAV ist Ausdruck der sozialen Verpflichtung des Unternehmens ihren Mitarbeitern gegenüber
- Loyalität und Betriebstreue soll man belohnen
- bAV ist ein beträchtlicher Kostenfaktor für die Unternehmen
- Die Betriebsrente ist für die Mitarbeiter eine wichtige Entgeltkomponente
- Unternehmen haben ein Angebot zur Entgeltumwandlung, weil sie dazu verpflichtet sind
- Es ist wichtig, dass mehr Mitarbeiter an den bAV-Angeboten teilnehmen

### **3. Unternehmen verfolgen folgende Ziele mit der Ausgestaltung ihrer betrieblichen Altersversorgung:**

- Einhaltung gesetzlicher und tarifvertraglicher Anforderungen
- Stärkung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt
- Bindung qualifizierter Mitarbeiter
- Senkung der Fluktuationskosten
- Erleichterung von Frühpensionierungen
- Teilnahme aller Mitarbeiter am bAV-Angebot
- Verbesserung der Beziehungen zum Betriebsrat



**4. Folgenden Aussagen stimme ich zu / stimme ich nicht zu :**

- Der Stellenwert guter bAV wird in der alternden Gesellschaft steigen
- Angesichts des internationalen Wettbewerbs müssen Unternehmen die bAV-Kosten senken
- Mit der Betriebsrente zusätzlich zur Gesetzlichen Rente werden die Mitarbeiter eine gute Altersversorgung haben
- Es ist Aufgabe des Unternehmens, die Mitarbeiter über bAV zu informieren
- Jede/r ist individuell verantwortlich für ihre/seine Altersversorgung
- Die Rolle des Unternehmens in der bAV besteht darin, den Mitarbeitern gute bAV-Produkte für Entgeltumwandlung anzubieten

**5. Probleme bei der bAV sehe ich vor allem in folgenden Bereichen:**

- Nachschusspflicht/Haftung des Arbeitgebers
- Kosten des Pensionssicherungsvereins
- Langlebkeitsrisiko
- Niedrige Renditen der bAV-Produkte
- Geringes Interesse der Mitarbeiter
- Auswirkungen der bAV auf die Bilanz
- Volatilität der Aktienmärkte
- Komplexität der bAV generell
- Vielzahl der Durchführungswege
- Komplexität der steuerlichen Förderung
- Unflexible Aufsicht und Regulierung
- Verwaltungsaufwand

**6. Unternehmen würden in stärkerem Ausmaß bAV anbieten, wenn:**

- Der Verwaltungsaufwand geringer wäre
- Es einen einheitlichen steuerlichen Förderbetrag pro Arbeitnehmer gäbe
- Der Arbeitgeber von jeglicher Haftung für bAV freigestellt wäre
- Automatisch alle Mitarbeiter teilnähmen
- Mitarbeiter stärker an bAV interessiert wären
- Unternehmen weniger Fachwissen vorhalten müssten

**Ich bin in folgendem Bereich tätig:**

- Unternehmen mit Versorgungswerk
- bAV-Berater
- Wissenschaft
- Versicherungsunternehmen
- Investmentbranche
- Aktuar
- Sonstiges, bitte angeben \_\_\_\_\_