

Die Zukunft
der betrieblichen
Altersversorgung
in Deutschland



Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland hat Oliver Wyman im Auftrag der Zurich Versicherung eine Untersuchung der heutigen Situation in Deutschland sowie eine Analyse ausländischer Systeme zur bAV vorgenommen. Hieraus wurden verschiedene Handlungsempfehlungen abgeleitet, wie das derzeitige System in Deutschland verbessert werden kann. Die vorliegende Ausarbeitung stellt dabei die Position der Zurich Versicherung zur Zukunft der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland dar.

Inhalt

	Executive Summary	IV
	Abbildungsverzeichnis	VI
1	Existenzsicherung in Deutschland	1
2	Notwendigkeit privater /betrieblicher kapitalgedeckter Vorsorge	2
	2.1. Vorbemerkung	2
	2.2. Überblick über die Vorsorgesituation in Deutschland	3
	2.3. Ergänzung um kapitalgedeckte Vorsorgeformen	6
	2.4. Die betriebliche Altersversorgung als Königsweg	7
3	Ausgestaltungsmöglichkeiten der Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung	9
	3.1. Optionen zur Informations- und Beteiligungspflicht an der bAV	10
	3.2. Auswirkungen auf den Durchdringungsgrad	12
4	Vorsorgesysteme anderer Länder	13
	4.1. Länderüberblick und wesentliche Erkenntnisse	13
	4.2. Die Altersversorgung in den USA	15
	4.3. Die Altersversorgung in den Niederlanden	17
	4.4. Die Altersversorgung in Großbritannien	19
	4.5. Die Altersversorgung in Australien	21
	4.6. Die Altersversorgung in Schweden	23
5	Erfolgsfaktoren und Empfehlungen für die Gestaltung der bAV in Deutschland	25
	5.1. Ein einfaches und schlankes System ist entscheidend	25
	5.2. bAV muss sich lohnen	29
	5.3. Ein mögliches Modell für die Zukunft	32
	5.4. Wegweiser für die bAV in Deutschland	34
6	Glossar	35

Executive Summary

Die Alters- und Risikoversorge der Deutschen steht auf wackligen Beinen. Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass der Anteil der Alters- und Risikoversorge an der Ersatzquote des Bruttoeinkommens im Alter durch Rentenzahlungen stetig gesunken ist. Ähnlich unzureichend ist die im gesetzlichen System verankerte Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenvorsorge. Umso wichtiger ist es, den Anteil privat finanzierter Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenvorsorge deutlich zu steigern, vor allem wenn man die demographischen Herausforderungen mit einbezieht. Den Bürgern ist diese Notwendigkeit zwar im Grundsatz bewusst, sie betreiben aber dennoch keine ausreichende Vorsorge außerhalb des gesetzlichen Systems.

Eine der zweckmäßigsten Formen der individuellen Vorsorge ist die betriebliche Altersversorgung. Die vorhandenen Durchführungswege erlauben die Gestaltung passgenauer Lösungen. Die steuerliche Förderung gepaart mit der Sozialabgabenbefreiung in der Ansparphase ermöglichen daher vergleichsweise hohe Absicherungen gemessen am Beitragsniveau. Zudem hat der Arbeitnehmer bereits heute einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung. Die Möglichkeiten von betrieblichen Kollektiven erlauben hier kostengünstige Lösungen. Dabei verwundert noch immer die niedrige Durchdringungsrate besonders bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Geringverdienern – trotz eines erkenntlichen Anstiegs in den letzten Jahren. Ein Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ist somit zweckmäßig und wünschenswert und auch im Vertrag der großen Koalition von 2013 als eines der Ziele aufgeführt.

Ausländische Beispiele zeigen, wie der Durchdringungsgrad deutlich gesteigert werden kann. Kennzeichen der erfolgreichen ausländischen Systeme sind hohe staatliche Förderung, attraktive Beteiligung des Arbeitgebers und das „Auto-Enrollment“, d. h. der automatische Einbezug des Arbeitnehmers in die betriebliche Altersversorgung, in der Regel verbunden mit der Möglichkeit, diese abzuwählen. Ausländische Systeme sind dabei häufig in Form von Investmentfonds gestaltet, die keine Garantien bieten. Diese Fonds sind teils als tarifvertragliche Lösungen geregelt, die dann vom Gesetzgeber für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Für die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland müssen zwei Erfolgskriterien erfüllt werden:

Ein einfaches und schlankes System ist entscheidend!

Einfachheit bedeutet für den Arbeitnehmer an einem transparenten, renditeorientierten Sparvorgang teilzunehmen, der allenfalls durch biometrische Absicherungen gegen Invalidität und Tod ergänzt wird, die Vorteile des natürlichen Kollektivs nutzt und automatisch angeboten wird.

Einfachheit bedeutet für den Arbeitgeber, vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen, eine geringe Komplexität in der Einführung, möglichst niedrige Haftungsrisiken und geringe Notwendigkeit, alternative Durchführungswege parallel betreiben zu müssen. Die Direktversicherung ist hier der überlegene Ansatz.

Einfachheit bedeutet aber auch, durch entsprechende Gestaltung der steuerlichen Förderung die Notwendigkeit alternativer Durchführungswege im gleichen Unternehmen zu vermeiden. „Auto-Enrollment“ erhöht die Attraktivität für beide Seiten: Für den Arbeitnehmer wird das Trägheitsmoment überwunden, nur durch aktives Handeln an den Vorteilen teilzuhaben, für den Arbeitgeber reduziert sich die Komplexität durch einheitliche Anwendungsprozesse. Daneben sorgen die so geschaffenen Kollektivgrößen für effektive und kostengünstige Systeme.

Betriebliche Altersversorgung muss sich lohnen!

Die Attraktivität für den Arbeitnehmer darf nicht nur in der Ansparphase durch Steuer- und Sozialabgabenfreiheit bestehen, sie muss sich auch in der Rentenbezugsphase gegenüber alternativen Lösungen der Altersversorgung besser darstellen. Arbeitgeberbeteiligung zumindest in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge ist eine weitere Voraussetzung für Attraktivität. Die Nutzung der Vorteile des Kollektivs erlaubt eine attraktive Absicherung der Invaliditäts- und Todesfallrisiken zu vergleichsweise

geringen Beiträgen. Gerade Geringverdiener müssen angehalten werden, durch betriebliche Altersversorgung Zusatzeinkommen im Alter aufzubauen. Die vollständige Anrechnung dieses Zusatzeinkommens auf die Grundsicherung steht dem in der jetzigen Form entgegen. Für den Arbeitgeber stellt die betriebliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung einen wichtigen Bestandteil seiner Arbeitgeberattraktivität dar – im Kampf um die notwendigen Talente eine nicht zu unterschätzende Komponente.

Ein mögliches Modell für die Zukunft

Für das Ziel einer gesteigerten Durchdringung der betrieblichen Altersversorgung sind keine grundlegenden Reformen am derzeitigen System notwendig.

Das Ziel lässt sich mit moderatem Aufwand und folgenden Änderungen erreichen:

- Über ein System für neue und bestehende Arbeitsverhältnisse, bei welchem der Arbeitgeber das Recht auf „Auto-Enrollment“ hat und dem Arbeitnehmer eine Abwahlmöglichkeit bietet („Opt-out“), kann die betriebliche Altersversorgung effizient verbreitet werden, sowie die Aktivierungs- und Verbreitungsprobleme in den Belegschaften gelöst werden.
- Eine einfache Gestaltung des Antrags- und Verwaltungsprozesses erfordert eine sinnvolle Anpassung der Informations- und Beratungsprozesse, vor allem, wenn es sich um tarifvertraglich vereinbarte Lösungen handelt.
- Eventuelle gesetzliche oder tarifliche Lösungen sind so zu gestalten, dass insbesondere Geringverdiener nicht durch zu hohe Beiträge dazu verleitet werden, von ihrem Abwahlrecht Gebrauch zu machen und damit die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung nicht zu nutzen.
- Eine Ausweitung des Förderrahmens für Direktversicherung, Pensionskassen und Pensionsfonds fördert die Verbreitung einfacher Lösungen, erlaubt einheitliche Konzepte im einzelnen Unternehmen und reduziert unnötige Komplexität.
- Die Verpflichtung für Arbeitgeber, zumindest die Ersparnis aus der Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer dem System wieder zuzuführen, würde die Attraktivität deutlich erhöhen.
- Eine zumindest anteilige Herausnahme der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus der Anrechnung auf die Grundsicherung unterstützt ihre Verbreitung auch bei Geringverdienern und Personen mit gebrochenen Erwerbsbiografien.

Abbildungsverzeichnis

		Seite
Abbildung 1	Schichtenmodell der Altersversorgung	1
Abbildung 2	Anzahl Rentenversicherte und Rentenempfänger im Zeitverlauf	2
Abbildung 3	Einkommensquellen im Alter	2
Abbildung 4	Demographische Entwicklung im Zeitablauf	3
Abbildung 5	Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfänger in der Gesetzlichen Rentenversicherung	4
Abbildung 6	Entwicklung der Ersatzquote in Prozent	4
Abbildung 7	Überblick Versorgungslücken nach Rentenarten	5
Abbildung 8	Entwicklung DAX-30 und Inflationsrate Deutschland	6
Abbildung 9	Entwicklung der Durchdringungsquote nach Betriebsgröße	8
Abbildung 10	Überblick über die wesentlichen Optionen zur Information und Beteiligung, sowie Auswirkungen auf den Durchdringungsgrad	9
Abbildung 11	Bruttoersatzquoten der gesetzlichen Rente	13
Abbildung 12	Länderüberblick	14
Abbildung 13	Überblick Förderwege	26
Abbildung 14	Anzahl der Arbeitsjahre zur Erreichung einer Rente in Höhe der Grundsicherung	30

1

Existenzsicherung in Deutschland

Mit Einführung des Alterseinkünftegesetzes (AltEinkG) im Jahre 2005 wurde das Altersversorgungssystem in Deutschland reformiert und das bekannte „Drei-Säulenmodell“ durch das „Schichtenmodell“ abgelöst. Seitdem gliedert sich die Altersversorgung in folgende drei Schichten: Schicht 1 umfasst als Basisvorsorge die gesetzliche Rentenversicherung und die Rürup-Rente, Schicht 2 als Zusatzversorgung die betriebliche Altersversorgung (bAV) und die Riester-Rente und Schicht 3 alle sonstigen Vorsorgearten.

Die staatliche Sicherung schneidet im internationalen Vergleich noch relativ gut ab; das Absicherungsniveau ist in den letzten Jahren jedoch stetig gesunken und wird alleine durch die bereits beschlossenen Reformen weiter sinken. Viele Demographen erwarten darüber hinaus in den kommenden Jahrzehnten zusätzlichen Korrekturbedarf. Der Staat hat eine Vielzahl von Maßnahmen eingeleitet, um Anreize für eine alternative Vorsorge zu schaffen. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen jedoch, dass sich die Bürger in Deutschland noch immer zu stark auf die gesetzliche Rente verlassen. Dies gilt sowohl für die Altersrente, aber noch deutlicher für die Invaliditäts- und Hinterbliebenenvorsorge. Der Eigenvorsorge der Bürger kommt damit eine eminente Wichtigkeit bei, um einen adäquaten Lebensstandard im Versorgungsfall sicherzustellen. Viele Studien zeigen, dass sich die meisten Menschen ihrer ungenügenden Vorsorge bewusst sind. Die bestehenden Förderungsmaßnahmen sowie Appelle von Wissenschaftlern und Politikern haben jedoch bisher keine ausreichende Reaktion bewirkt, um die immer drastischer werdenden Versorgungslücken zu schließen.

Im Rahmen der aktuellen Diskussion um das bestehende System und der möglichen Änderungen ist klar geworden, dass der betrieblichen Altersversorgung in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle zukommen kann und sollte. Das vorliegende Positionspapier möchte diesbezüglich einen genaueren Blick auf die existierenden Lösungen verschiedener Länder im Ausland werfen und hieraus Lernpunkte, Thesen und Schlussfolgerungen für eine mögliche Anpassung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland ableiten.

Abbildung 1 – Schichtenmodell der Altersversorgung



2 Notwendigkeit privater/ betrieblicher kapitalgedeckter Vorsorge

2.1. Vorbemerkung

In der folgenden Ausarbeitung wird häufig auf Durchschnittsbetrachtungen abgestellt. Dabei ist es aber elementar, sich der verzerrenden Wirkung dieser Betrachtungsweise bewusst zu sein. Als Beispiel kann die Aussage dienen, dass ein Versorgungsniveau von 60 % der letzten Bruttobezüge für die Rentenphase anzustreben ist. Für den Durchschnittsverdiener mit einem durchschnittlichen Steuersatz von 25 % sowie dem im Alter häufig etwas geringeren Konsumbedarf (z. B. keine Fahrt zur Arbeitsstätte) passen die 60 % Annahme daher auch sehr gut. Für Einkommen jenseits der 120.000 EUR liegt alleine der Durchschnittssteuersatz bei 35 % und mehr, d. h. diesen Einkommensgruppen wird bei einer Durchschnittsbetrachtung nahezu ein 100 % Ersatz ihres Nettoeinkommens zu

Erwerbszeiten empfohlen. Viel kritischer ist aber die Auswirkung bei Geringverdienern – nicht nur, dass hier der Durchschnittssteuersatz deutlich geringer ausfällt, es wird zudem ein viel höherer Anteil des Einkommens für Basisbedarf (Essen, Wohnen, Mobilität etc.) benötigt, d. h. die Möglichkeiten, im Rentenbezug Ausgaben zurückzuführen, existieren nur sehr begrenzt. Faktisch brauchen Geringverdiener daher eine viel höhere Ersatzquote als dies eben die Durchschnittsbetrachtung zeigt. An besonders relevanten Stellen wird auf die Problematik der Durchschnittsbetrachtung hingewiesen, im Regelfall beschränkt sich diese Ausarbeitung jedoch auf die einfacheren Durchschnittsaussagen.

Abbildung 2 – Anzahl Rentenversicherte und Rentenempfänger im Zeitverlauf¹

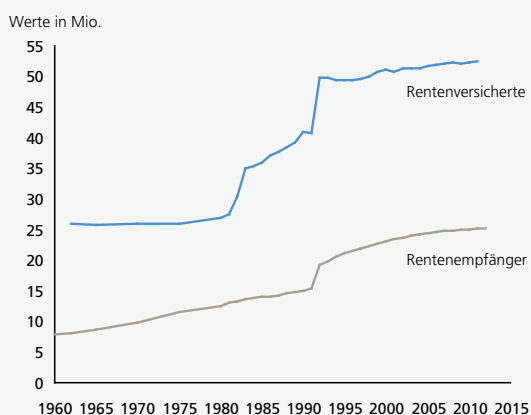
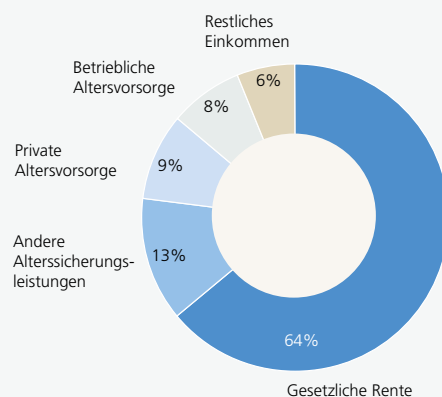


Abbildung 3 – Einkommensquellen im Alter²



¹ Eigene Darstellung, Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

² Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012.

2.2. Überblick über die Vorsorgesituation in Deutschland

Das bisherige Altersversorgungssystem in Deutschland steht vor massiven Herausforderungen. Insbesondere die demographische Entwicklung erfordert Maßnahmen und Ideen, um eine ausreichende und adäquate Versorgung der Rentner³ in Deutschland sicherzustellen.

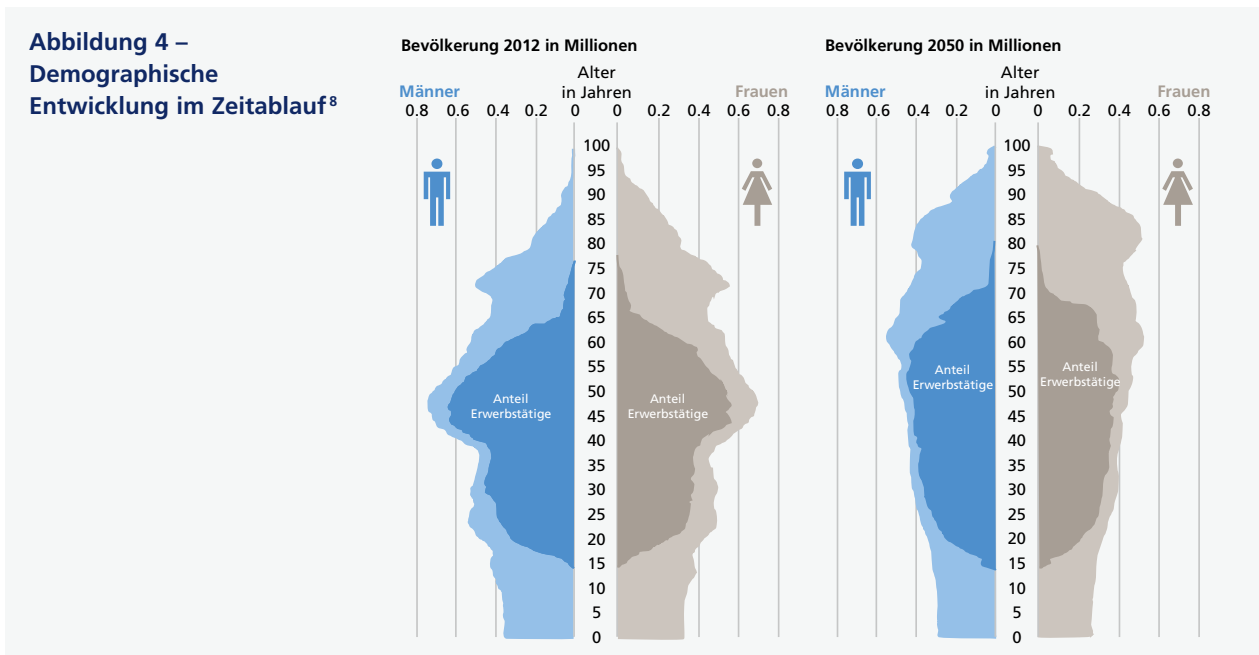
Heute beziehen rund 31 % aller Bundesbürger Rentenleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung.⁴ Unter den Beziehern von Alterssicherungsleistungen im Allgemeinen verfügen mehr als 90 % über einen Rentenanspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei fällt auf, dass Frauen tendenziell geringer versorgt sind als Männer.⁵

Die Wichtigkeit der gesetzlichen Vorsorge wird weiterhin dadurch unterstrichen, dass die gesetzliche Altersrente 75 % aller Altersbezüge der deutschen Bevölkerung über 65 Jahre ausmacht. Für fast 70 % der zuletzt im Angestelltenverhältnis tätigen Bezieher stellt dies sogar die einzige im Alter verfügbare Einkommensquelle dar.

Das deutsche System entspricht damit für die Mehrzahl der Bevölkerung einem von vielen Institutionen, wie beispielsweise auch der Weltbank, kritisierten Single-Pillar-System, bei welchem die gesamte Vorsorge nur auf einer Säule ruht.⁶

Das System der gesetzlichen Rentenversicherung ist in der Form des Umlageverfahrens organisiert. Dies bedeutet, dass die laufenden Ausgaben rein aus den laufenden Einnahmen finanziert werden, ggf. ergänzt um einen notwendigen Bundeszuschuss. Die heute Erwerbstätigen kommen somit mit ihren Einzahlungen direkt für die Auszahlungen der Leistungsempfänger auf.

Unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung wird klar, dass das System immer mehr auf wackeligen Beinen steht. Seit der Einführung der heutigen Form der Rentenversicherung im Jahr 1957⁷ steigt der relative Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung immer weiter, während der Anteil der Jüngeren stetig sinkt. Dabei besonders betroffen ist die Gruppe der unter 20-Jährigen.



3 Der Begriff Rentner bezeichnet in diesem Zusammenhang sowohl die Bezieher von Altersrenten, als auch die Empfänger von Hinterbliebenen- und Invaliditätsrenten.

4 Inkl. Knappschaftliche Rentenversicherung, Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014.

5 Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013.

6 Quelle: World Bank, 1994, – die Zahlen deuten jedoch darauf hin, dass das System auch heute noch immer diesem entspricht.

7 Im Jahr 1957 erfolgte mit der damaligen Rentenreform ein Wechsel der Finanzierungsart der gesetzlichen Rentenversicherung von der Kapitaldeckung auf eine Umlagefinanzierung, welche bis heute gilt.

8 Eigene Darstellung, Quelle: Prognos 2014.

Dies führt zu einem starken Ungleichgewicht zwischen Beitragszahlern und Rentempfängern, da eine sinkende Zahl von Beitragszahlern einer stetig steigenden Anzahl von Leistungsempfängern gegenüber steht. Während im Jahr 1962 noch sechs erwerbstätige Personen für die Leistungen eines Rentenempfängers aufkamen, sind es zurzeit noch rund zwei Personen. Schätzungen für das Jahr 2040 gehen von nur noch 1,3 Arbeitnehmern aus, die dann die Rente eines Rentners finanzieren werden.⁹

Zur Festigung des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung hat der Gesetzgeber in der Vergangenheit bereits diverse Maßnahmen unternommen und Reformen eingeleitet. Als Beispiele sind hier die Entkoppelung der Renten- von der Bruttolohnentwicklung¹⁰, die langfristige Absenkung des Versorgungsniveaus¹¹, die Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors¹², der Übergang in die nachgelagerte Besteuerung¹³ oder die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre zu nennen.¹⁴ Die Reformen zeigen die

Erkenntnis des Gesetzgebers, dass das System der gesetzlichen Rentenversicherung stabil und „demographiefest“ – also zukunftssicher – ausgestaltet werden muss. Ziel der gesetzlichen Rentenversicherung sollte sein, den drohenden Anstieg der Beitragslast durch eine Absenkung des Versorgungsniveaus zu verhindern bzw. abzumildern.

Ein Blick auf die Ersatzquoten¹⁵ der letzten Jahrzehnte und damit auf das Versorgungsniveau der Rentner in Deutschland zeigt diesen stetig rückläufigen Trend. So lag die durchschnittliche Ersatzquote aus der gesetzlichen Rentenversicherung früher bei knapp 60 %; im Jahr 2012 schon nur noch bei 45 %.¹⁶ Allein durch die bereits beschlossenen Reformen wird die Ersatzquote aus der gesetzlichen Rente weiter sinken und somit die Versorgungslücke zukünftiger Rentner weiter ansteigen, sofern keine Eigenvorsorge betrieben wird.

Abbildung 5 – Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentempfängern in der Gesetzlichen Rentenversicherung¹⁷

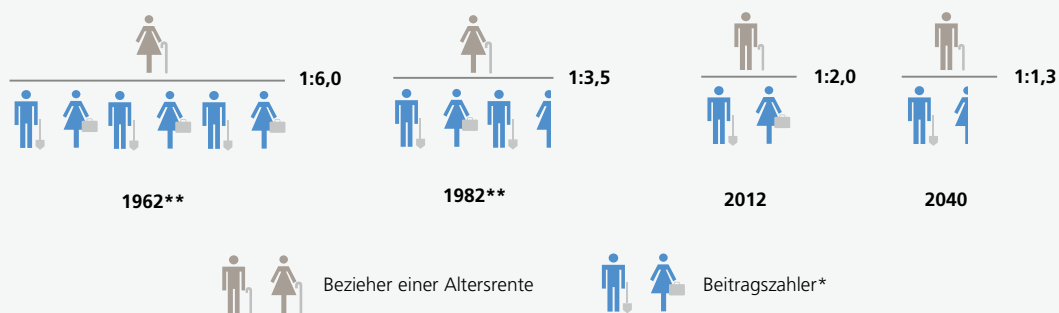
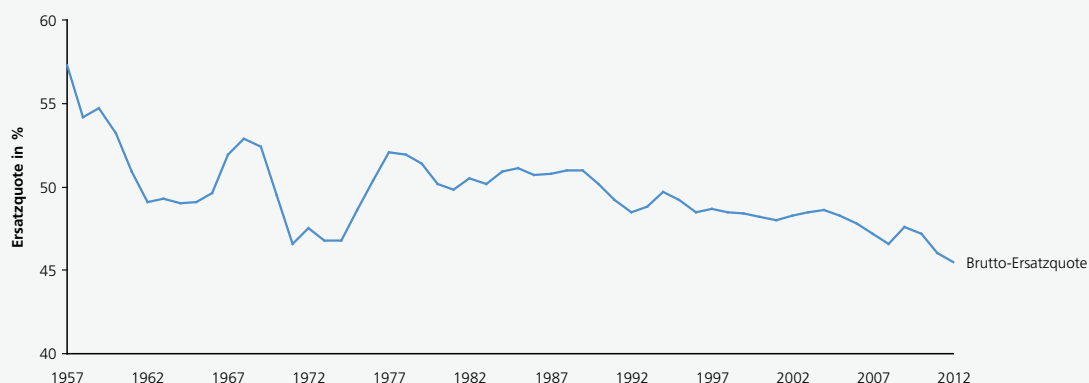


Abbildung 6 – Entwicklung der Ersatzquote in Prozent¹⁸



9 Quelle: Vgl. Schmitt, Kunert, & Stichler, 2009.

10 Quelle: Rentenreform 1992 und Anbindung an Nettolohnentwicklung.

11 Quelle: Rentenreform 2001 (Riester-Reform).

12 Quelle: Rentenreform 2004 (RV-Nachhaltigkeitsgesetz).

13 Quelle: Alterseinkünftegesetz 2005.

14 Quelle: Rentenreform 2007 (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz).

15 Rentenleistung im Vergleich zum letzten Bruttoeinkommen vor Rentenbeginn.

16 Quelle: Union Asset Management AG, 2013.

17 *Früheres Bundesgebiet; **Einschließlich Personen, die zum jeweiligen Zeitpunkt Anrechnungszeiten zurücklegten; Quelle: Deutsche Rentenversicherung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

18 Eigene Darstellung, Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

Fokussiert man die Betrachtung auf das voraussichtliche Versorgungsniveau im Falle der Erwerbsminderung, wird der zwingende Bedarf an zusätzlicher privater Vorsorge noch offensichtlicher. Nimmt man im Falle der Erwerbsminderung ein angestrebtes Versorgungsniveau von 60 % des Bruttoeinkommens an, beläuft sich dieses auf rund 1.743 EUR pro Monat für einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mit einem durchschnittlichen Bruttolohn.¹⁹ Bei einer angenommenen derzeitigen Rente wegen teilweiser (voller) Erwerbsminderung in Höhe von 510 EUR (1.021 EUR), ergibt sich eine Versorgungslücke von 1.232 EUR (722 EUR) pro Monat.²⁰

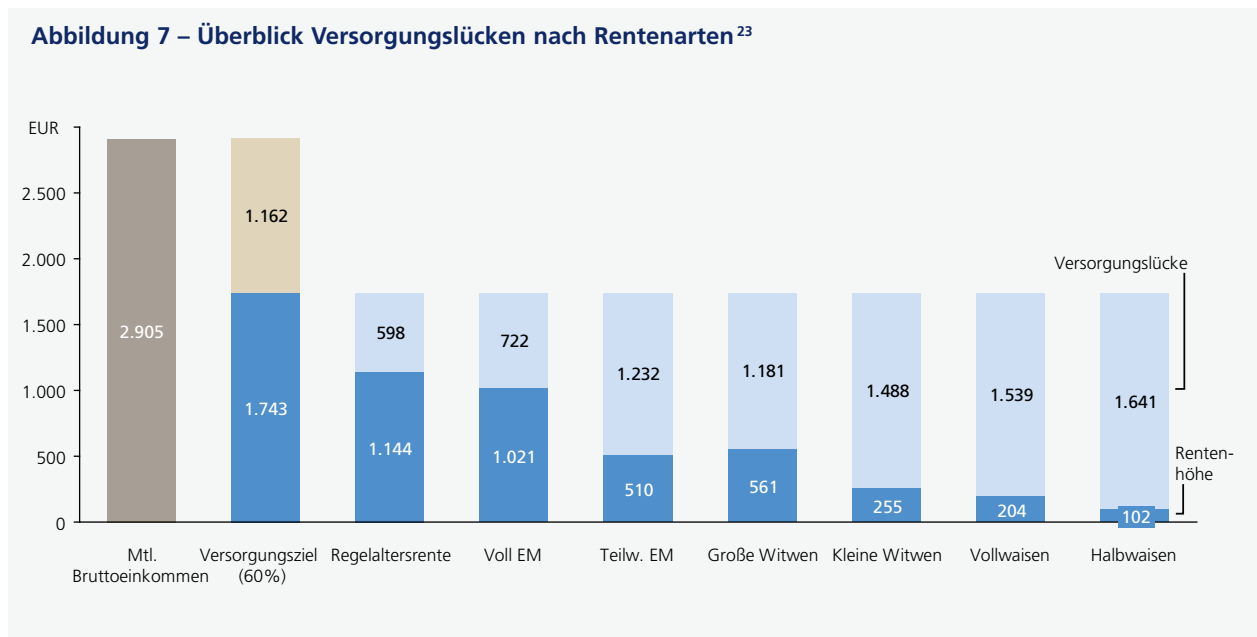
Wirft man einen Blick auf die gesetzliche Hinterbliebenenabsicherung, können die Auswirkungen bei fehlender privater Vorsorge noch gravierender sein. Vereinfacht dargestellt²¹ erhält eine Witwe oder ein Witwer für 24 Monate 25 % der zum Zeitpunkt des Todes bestehenden „Versichertenrente“²² (Kleine Witwenrente, § 46 Abs. 1 SGB VI).

Die Witwenrente erhöht sich gem. § 46 Abs. 2 SGB VI auf 55 % (Große Witwenrente), und wird zeitlich unbeschränkt bezahlt, sofern eines der folgenden Merkmale vorliegt:

- Der Witwer/die Witwe erzieht ein eigenes Kind oder das des verstorbenen Ehepartners, welches noch keine 18 Jahre alt ist.
- Der Witwer/die Witwe ist mindestens 47 Jahre alt.
- Der Witwer/die Witwe ist teilweise oder voll erwerbsgemindert.

Neben der Rente für den hinterbliebenen Ehepartner existiert ebenfalls eine Versorgung für ggf. hinterbliebene Kinder, die Waisenrente. Die Höhe dieser Rente bezieht sich ebenfalls auf die Versichertenrente und berücksichtigt zusätzlich einen Faktor aufgrund des Status des Waisen. So erhält nach § 48 Abs. 1 SGB VI ein hinterbliebenes Kind eine Halbwaisenrente in Höhe von 10 %, sofern es noch einen unterhaltspflichtigen Elternteil hat. Sofern kein unterhaltspflichtiger Elternteil mehr vorhanden ist, erhöht sich diese auf 20 %.

Basierend auf dem obigen Beispiel zur Erwerbsminderungsrente ergeben sich bei vereinfachter Betrachtung folgende Versorgungslücken:



19 Im Jahr 2012 34.860 EUR p. a. in den alten Bundesländern, Deutsche Rentenversicherung, 2013.

23 Eigene Berechnungen.

20 Vereinfachte und illustrative Berechnung auf Basis von Daten der Deutschen Rentenversicherung, Annahmen: Durchschnittsverdiener, geb. nach 01.01.1962, 45 Jahre Beitrags-/Zurechnungszeiten mit je 1 Entgeltpunkt, Zugangsfaktor 0,892.

21 Um die Ausführungen nicht zu verkomplizieren, wird bewusst auf Altfälle, Zuschläge, Einkommensanrechnungen, Sterbevierteljahr etc. verzichtet.

22 Die Versichertenrente beschreibt vor Bezug der Regelaltersrente den bereits gezahlten oder berechneten Anspruch auf volle Erwerbsminderungsrente, bei Bezug der Altersrente gilt entsprechend diese.

Je nach persönlicher Situation der Hinterbliebenen bestehen damit ohne zusätzliche private oder betriebliche Vorsorge außerhalb des staatlichen Systems teils drastische Versorgungslücken. Bei höheren Einkommen steigen diese Versorgungslücken zudem überproportional an, da aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze die mögliche Versorgungsleistung faktisch gedeckelt ist. Die erhebliche Unterversorgung im Bereich der vorzeitigen Risiken aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist schon heute eins der brennendsten Probleme. So machen alleine die Bezieher einer Erwerbsminderungsrente 50 % der Rentempfänger aus, die zusätzlich zu ihrer Rentenleistung auf einen Bezug der Grundsicherung angewiesen sind – und das obwohl diese Gruppe lediglich 8 % aller Rentner stellt.²⁴

2.3. Ergänzung um kapitalgedeckte Vorsorgeformen

Viele Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung wurden daher von geförderten privaten und betrieblichen kapitalgedeckten Altersversorgungformen begleitet, bei welchen individuelle Vermögenswerte durch Investitionen in Kapitalmärkten erworben werden. So wurden 2002 die Riester-Rente und das Recht auf Entgeltumwandlung in der bAV sowie 2005 die Rürup-Rente (Basisrente) eingeführt. Es ist dabei das klar artikulierte Ziel der Bundesregierung, eine möglichst weite Verbreitung der steuerlich geförderten Altersversorgung zu erreichen.²⁵ Diese staatliche Verantwortung ist zudem im Sozialgesetzbuch verankert.²⁶

Alle Fördervehikel können deutliche Zuwachsraten und somit eine Teilkompensation der entstehenden Versorgungslücke für sich beanspruchen, bleiben jedoch hinter den in sie gesetzten Erwartungen zurück.²⁷

Dabei gilt es zu beachten, dass sich das Verhalten der Menschen häufig in den Randbereichen der möglichen Absicherungsgrade bewegt: Während einige Personen umfassende Vorsorge betreiben und die entstehenden Lücken somit vollständig über Eigenvorsorge schließen, stellen andere dieses Thema komplett zurück und betreiben keinerlei Zusatzvorsorge.²⁸ Was in der Durchschnittsbetrachtung wie eine anteilige Schließung der entstandenen Versorgungslücke aussieht, birgt für viele Personen das Risiko, im Versorgungsfall auf die Grundsicherung angewiesen zu sein.

24 Quelle: Statistisches Bundesamt 2012.

25 Quelle: Sozialbericht 2013.

26 Quelle: § 154 Abs. 3 S. 2 SGB VI: „Die Bundesregierung soll den gesetzgebenden Körperschaften geeignete Maßnahmen vorschlagen, wenn sich zeigt, dass durch die Förderung der freiwilligen zusätzlichen Altersversorgung eine ausreichende Verbreitung nicht erreicht werden kann.“

27 Quelle: Karch in BetrAV 05/2014.

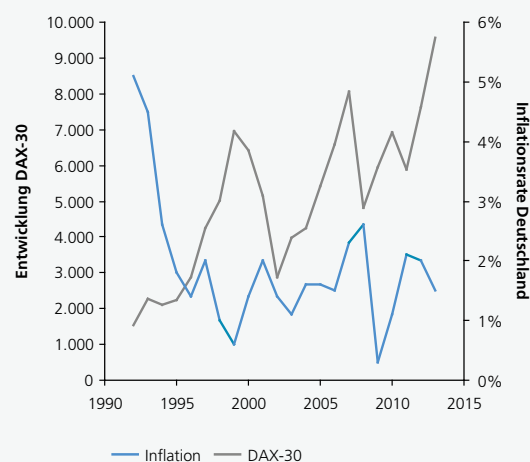
28 Quelle: Vermögensbarometer Finanzgruppe Deutscher Sparkassen und Giroverband, 2014. 30 % der Bevölkerung sorgen gar nicht fürs Alter vor.

Ohne kapitalgedeckte Zusatzvorsorge über die rein gesetzliche Sicherung hinaus ist ein angemessenes Versorgungsniveau schon heute nur selten und in Zukunft wohl überhaupt nicht mehr darstellbar. Vielmehr ist es „sinnvoll und notwendig“²⁹ ein System zu schaffen, welches ein effektives Nebeneinander von staatlicher umlagefinanzierter und privater/betrieblicher kapitalgedeckter Vorsorge sicherstellt.

Dass die ergänzenden Formen der kapitalgedeckten Vorsorge in letzter Zeit auch immer wieder kritisch hinterfragt werden, ist vor allem auf die deutlich gesunkenen Zinsen an den Kapitalmärkten zurückzuführen. Der Wert der in Aussicht gestellten Leistung wirkt bei geringen Zinssätzen wenig reizvoll – eine Aussage die nicht über-raschen darf, denn Niedrigzinspolitik ist Konsumpolitik.

Viele Menschen verkennen, dass es letztlich nicht auf die Höhe des Zinses, sondern auf die Zinsdifferenz zur Inflation ankommt. In Anbetracht der geringen Inflation der letzten Jahre ist die in kapitalgedeckten Systemen erreichbare Verzinsung immer noch gut. Um die Hebelwirkung der Verzinsung wirkungsvoll zu nutzen, zeigen Vergangenheitsbetrachtungen nach wie vor, dass insbesondere die Beteiligung am Produktivvermögen, sprich Aktieninvestments, eines der wirkungsvollsten langfristigen Investments ist, wovon auch in Zukunft auszugehen ist.

Abbildung 8 – Entwicklung DAX-30 und Inflationsrate Deutschland



Die Bereitstellung umfassender, zu jeder Zeit verfügbarer Garantien reduziert im Gegenzug die Freiheitsgrade in der Investition der finanziellen Mittel und erhöht die Kapitalanforderungen für die Betreiber von Fonds- oder Versicherungslösungen. Für attraktive Renditen ist aber das Eingehen kalkulierter Risiken an den Kapitalmärkten gerade in Niedrigzinsphasen unerlässlich. Eine Beteiligung am Produktivvermögen einer Volkswirtschaft durch Aktien oder Fonds ist hierbei unverzichtbar. Darüber hinaus ist die betriebliche Altersversorgung langfristig ausgelegt.

29 Quelle: Andrea Nahles in BetrAV 05/2014.

Über die Beitragszusage mit Mindestleistung existiert schon genau ein Zusagemodell, welches erst zum Ende der Ansparphase eine Beitragsgarantie fordert. Diese Zusageform eröffnet daher schon heute durch das Eingehen kalkulierter Risiken in der Ansparphase realistische Chancen, Mehrlöse zu generieren.

Ebenfalls belastend für die Wahrnehmung der kapitalgedeckten Vorsorge ist die Entwicklung der Biometrie, insbesondere der Langlebigkeit. Die Menschen werden immer älter – dieser Fakt ist neben den geringen Geburtenraten einer der Treiber für die ungünstige Entwicklung der Beitragslast in den umlagefinanzierten Systemen und führt bei kapitalgedeckten Systemen zu sinkenden Rentenhöhen.

Auch bei der Lebenserwartung haben Studien gezeigt, dass die Wahrnehmung der Menschen auf falschen Bezugsgrößen basiert. So nutzen die meisten Menschen für die Abschätzung ihrer eigenen Lebenserwartung die Lebensdauer der Großeltern und unterschätzen die eigene Lebenserwartung daher regelmäßig. Umso wichtiger ist es daher, dass die ergänzenden kapitalgedeckten Systeme nachhaltig die biometrischen Risiken abdecken. Reine Kapitalauszahlungen werden aufgrund falscher Einschätzungen im Alter zu schnell verkonsumiert und der Kapitalbedarf für vorzeitige Versorgungsfallrisiken wie Tod und Berufsunfähigkeit systematisch unterschätzt.

Es bedarf daher der gemeinsamen Anstrengung aller Beteiligten, von Politikern, über Verbraucherschützer bis hin zu Finanzdienstleistern und Beratern, um der Bevölkerung die Notwendigkeit der Vorsorge aufzuzeigen. Es gilt zu vermitteln, dass die Schließung der Versorgungslücken frühzeitiges Handeln erforderlich macht und wie werthaltig und sinnvoll das Miteinander von umlagefinanzierter und kapitalgedeckter Vorsorge ist. Erfahrungen der Vergangenheit zeigen jedoch, dass eine reine Informationspolitik das vorhandene Problem für große Teile der Bevölkerung nicht lösen wird.

2.4. Die betriebliche Altersversorgung als Königsweg

Als besonders geeignetes Instrument zur ergänzenden Vorsorge ist daher die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu sehen, denn ihre Verbreitung lässt sich nicht nur über den Versorgungsberechtigten, sondern auch über die Arbeitgeber und Tarifparteien beeinflussen. Hierdurch sinken die Kosten der Information und es lassen sich zudem ergänzende positive Anreize schaffen. Zusätzliche Vorteile der bAV sind insbesondere:

- Sie ist bereits gut in der Gesellschaft integriert und anerkannt (erste Einrichtungen der bAV sind sogar älter als die gesetzliche Rentenversicherung selbst).
- Arbeitnehmer in einem Betrieb bilden natürliche Kollektive, wodurch sich kostengünstige Gruppen- oder Kollektivlösungen erreichen lassen.

- Schon heute haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, unabhängig von ihrem Einkommen. Große Teile der erwerbstätigen Bevölkerung können somit über die bAV erreicht werden.
- bAV ist gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG) explizit auf die biometrischen Vorsorgefelder der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung ausgerichtet.

Der aktuelle Rahmen stellt für die Vorsorge verschiedene etablierte Durchführungswege³⁰ zur Verfügung, welche alle notwendigen Versorgungselemente bieten und dazu u. a. durch das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) umfassend geregelt sind. Die bAV spielt zudem schon heute eine wichtige Rolle in der Altersversorgung, was sich daran erkennen lässt, dass ein Großteil der in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Anspruch auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung hat.³¹

Bei der Verbreitung und der Höhe der Versorgung sind jedoch große Unterschiede zu beobachten. So steht die Durchdringung und Existenz von bAV in einem engem Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Während die bAV-Quoten³² bei Großunternehmen bei 100 % oder knapp darunter liegen, ist insbesondere bei Kleinunternehmen der Nachholbedarf deutlich zu erkennen. So haben lediglich 35 % der Unternehmen mit bis zu 4 Mitarbeitern und 65 % der Unternehmen mit 5 bis 9 Mitarbeitern eine bAV eingerichtet. Dabei darf die bAV-Quote der Großunternehmen nicht darüber hinweg täuschen, dass formal eine bAV-Lösung für die Geschäftsleitung ausreicht, um in der Statistik als Unternehmen mit bAV geführt zu werden.

Faktisch relevanter ist daher die Durchdringungsquote³³. Bei dieser zeigt sich ein ähnlich gelagertes Bild. Besonders bei größeren Unternehmen ist der Anteil von Mitarbeitern mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung deutlich höher als in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). So liegt die Durchdringung bei Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern bei über 70 %. Bei Unternehmen hingegen, welche zwischen 50 und bis zu 200 Mitarbeiter beschäftigen, liegen die Durchdringungsquoten lediglich bei rund 50 %, bei kleineren Unternehmen sogar deutlich darunter. Auch hier ist aber zu beachten, dass dies keine Aussage zur Höhe der Versorgung der teilnehmenden Mitarbeiter zulässt.

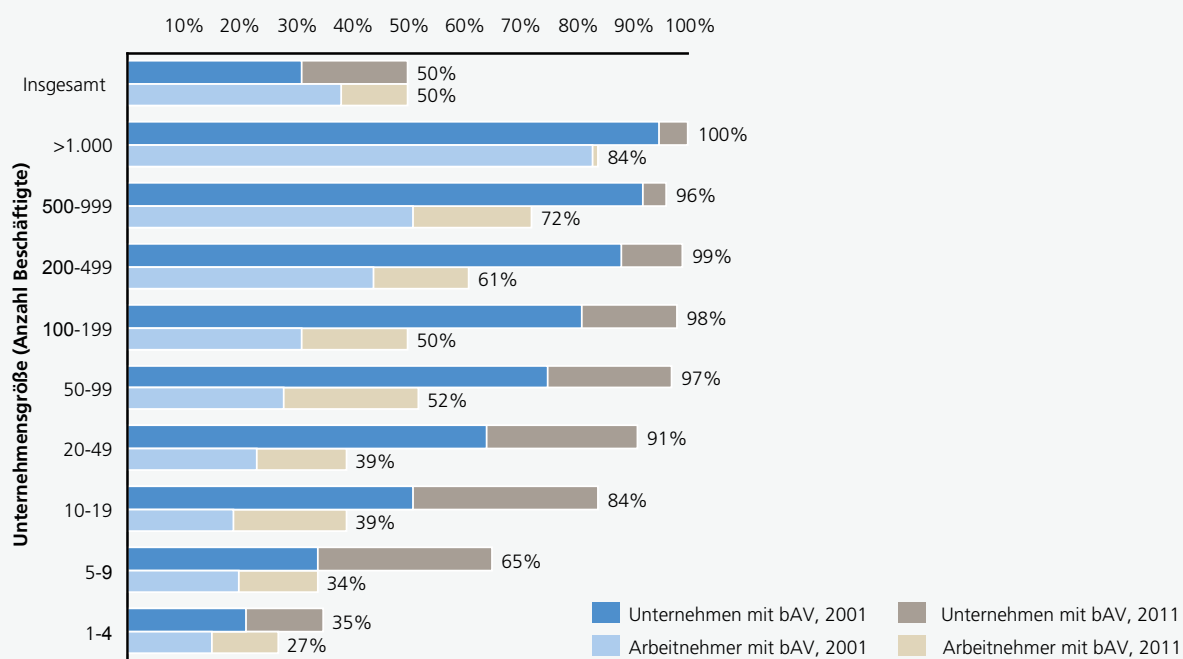
30 Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

31 Quelle: Andrea Nahles in BetrAV 05/2014.

32 Der Anteil an Unternehmen einer Kategorie, welche ein System der bAV eingerichtet haben.

33 Der Anteil der Mitarbeiter eines Unternehmens, welche Ansprüche aus einer bAV haben.

Abbildung 9 – Entwicklung der Durchdringungsquote nach Betriebsgröße³⁴



Größte Herausforderung bei der Etablierung der bAV als flächendeckendes Vorsorgeinstrument ist es daher, ihre Verbreitung bei kleinen und mittelständischen Unternehmen zu steigern sowie die Durchdringungsquoten in den Belegschaften deutlich zu erhöhen.

Dies gilt über alle Bevölkerungs- und Einkommenschichten hinweg, in besonderem Maße allerdings für Arbeitnehmer mit geringem und mittlerem Einkommen sowie für junge Arbeitnehmer.

Der Koalitionsvertrag der derzeitigen Bundesregierung weist ebenfalls auf die Bedeutung und Ausbaufelder der betrieblichen Altersversorgung hin. Er bestätigt: „Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersversorgung stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden.“³⁵

Eine in diesem Zusammenhang vielfach diskutierte Möglichkeit ist die Schaffung von Rahmenbedingungen um die automatische betriebliche Altersversorgung³⁶ im deutschen Sozialsystem zu verankern. Im Kern geht es

hierbei darum, dass nicht der Arbeitnehmer aktiv werden muss, um sein Recht auf Entgeltumwandlung einzufordern. Stattdessen können der Arbeitgeber bzw. die Tarifparteien festlegen, dass alle Arbeitnehmer automatisch Entgeltumwandlung in einem definierten Umfang betreiben. Im Ausland sind entsprechende Systeme mit automatischem Einbezug sehr verbreitet und werden dort übergreifend als „Auto-Enrollment“ bezeichnet. Insbesondere bei Systemen, die über Entgeltumwandlung arbeiten, gibt es häufig Widerspruchsoptionen des Arbeitnehmers. Diese Optionen werden im Ausland als „Opt-out“ bezeichnet. In den aktuell laufenden Diskussionen werden diese Überbegriffe sehr häufig autark und losgelöst verwendet. Tatsächlich verbirgt sich aber ein erhebliches Spektrum an unterschiedlichen Ausgestaltungen hinter dem Sammelbegriff „Auto-Enrollment“.³⁷

Der Blick ins Ausland zeigt, dass die durch den Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsvertrags eingerichtete Aufnahme in eine automatische betriebliche Altersversorgung dazu beitragen kann, die Durchdringung dieser Form der Vorsorge und damit gleichzeitig das Versorgungsniveau der Betroffenen deutlich zu steigern.

³⁴ Eigene Darstellung, Quelle: TNS Infratest im Auftrag des BMAS, 2012.

³⁵ Quelle: Koalitionsvertrag der Bundesregierung 2013.

³⁶ In der Diskussion auch oft als „Auto-Enrollment“ bezeichnet, ggf. in Verbindung mit einem Abwahlrecht („Opt-out“).

³⁷ Details siehe Kapitel 3.

3 Ausgestaltungsmöglichkeiten der Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung

Das Ziel, die betriebliche Altersversorgung zu einem bedeutenden Vorsorgebaustein für breite Teile der Bevölkerung zu machen, lässt sich am einfachsten realisieren, wenn die Durchdringung der Entgeltumwandlung deutlich ausgebaut wird. Dies gilt sowohl in der Breite als auch in der Höhe der Eigenvorsorge.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder das „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“ als Lösungsweg genannt. Wie die Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, ist neben der Arbeitgeberbeteiligung die Ausgestaltung der Teilnahmekriterien entscheidend für das Ausmaß der Durchdringung. Dabei ist aber zu beachten, dass der Begriff

„Auto-Enrollment“ kein eindimensionales Thema und erst recht kein final abgegrenztes Konstrukt ist. Zu unterscheiden sind insbesondere die Ausgestaltungsvorschriften für den Arbeitgeber und die Teilnahmevorschriften für den Arbeitnehmer, aber auch zahlreiche weitere Details, die in der folgenden Abbildung aufgezeigt sind.

Abbildung 10 – Überblick über die wesentlichen Optionen zur Information und Beteiligung, sowie Auswirkungen auf den Durchdringungsgrad ³⁸

	← Größtmögliche Freiwilligkeit			Größtmögliche Verpflichtung →		
	3.1.1. Recht auf Entgeltumwandlung	3.1.2. Informationspflicht durch den Arbeitgeber	3.1.3. Angebotspflicht durch den Arbeitgeber	3.1.4. Freiwilliges „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“	3.1.5. Verpflichtendes „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“	3.1.6. Verpflichtendes „Auto-Enrollment“ ohne „Opt-out“
Arbeitgeber (AG)	Passive Pflicht, bAV auf Nachfrage anzubieten	Aktive Informationspflicht über bAV-Möglichkeit	Aktive Informationspflicht & Bereitstellung eines konkreten Angebots	Freiwilliger AG-gesteuerter automatischer bAV-Einbezug mit Abwahlrecht/Übernahme Tarifrösung	Gesetzliche Pflicht zur automatischen bAV mit Abwahlrecht/Übernahme Tarifrösung	Gesetzliche Pflicht zur automatischen bAV ohne Abwahlrecht/Übernahme Tarifrösung
Arbeitnehmer (AN)	Keine Verpflichtung zur Beteiligung an bAV – Recht auf Entgeltumwandlung			Abwahlrecht aus automatischer bAV vorhanden (genaue Ausgestaltung zu definieren)	Abwahlrecht aus automatischer bAV nicht vorhanden	

Geringe Durchdringung

Hohe Durchdringung

³⁸ Klare Sortierung nur, wenn rechtsstehende Option die linksstehenden Optionen miteinschließt.

3.1. Optionen zur Informations- und Beteiligungspflicht an der bAV

Die Wahlmöglichkeiten in der bAV lassen sich grob in die Informationspflicht des Arbeitgebers und die Beteiligungspflicht des Arbeitnehmers untergliedern. Der Arbeitgeber ist je nach Modell dazu verpflichtet, seine Arbeitnehmer über bAV-Systeme zu informieren und ihnen ggf. sogar ein direktes Angebot vorzulegen. Weiterhin haben „Auto-Enrollment“ Systeme für den Arbeitgeber zur Folge, die Arbeitnehmer freiwillig oder verpflichtend automatisch in die betriebliche Altersversorgung einzubeziehen. Für den Arbeitnehmer bestehen je nach System unterschiedliche Teilnahmevorschriften. Diese reichen von absoluter Freiwilligkeit, über ein Abwahlrecht der vom Arbeitgeber angebotenen Verträge, bis hin zu vollkommen verpflichtender Teilnahme.

3.1.1. Recht auf Entgeltumwandlung

Aktuell ist in Deutschland das Recht auf Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer das rechtlich vorherrschende System. Dieses hat für den Arbeitgeber die verpflichtende Folge, auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Lösung zur betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Jedoch muss der Arbeitgeber nur auf Aufforderung durch den Arbeitnehmer aktiv werden. Dies bedeutet das geringste Ausmaß an Verbindlichkeit in der betrieblichen Altersversorgung. Dementsprechend hoch ist das Risiko, dass seitens der Arbeitnehmer keine aktive Nachfrage entsteht und der Arbeitgeber somit keinen Anstoß für ein Angebot erhält.

Entsprechende Systeme lassen es natürlich zu, dass die Tarifparteien die bAV zum Gegenstand tarifvertraglicher Lösungen machen und somit eine strengere Pflicht zu Information bzw. Angebot verankern. Bekannte Beispiele sind u. a. der Chemie Tarifvertrag und die Metallrente.

3.1.2. Informationspflicht durch den Arbeitgeber

In dieser Ausgestaltung ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Mitarbeiter aktiv über die Möglichkeit zu informieren, betriebliche Altersversorgung betreiben zu können. Diese Information muss in definierter Weise gestaltet werden, nachvollziehbar und entsprechend dokumentiert sein. Sie stellt sicher, dass jeder Arbeitnehmer über die Möglichkeiten und Vorteile der betrieblichen Altersversorgung informiert ist und die Vorgehensweisen kennt, wie er selbst an einer solchen Versorgung teilnehmen kann.

Wie man der bAV-Machbarkeitsstudie des BMAS entnehmen kann, geben 48 % der Arbeitnehmer ohne bAV an, keine bAV zu haben, da diese nicht vom Arbeitgeber angeboten würde.³⁹ Mit einer gesetzlichen Informationspflicht könnte sichergestellt werden, dass jeder Arbeitnehmer sich seines Rechts auf bAV bewusst wird und damit ein spürbarer Beitrag zur breiteren Durchdringung erreicht werden könnte.

Kosten einer solchen Maßnahme fallen insbesondere bei den Arbeitgebern an. Beispielsweise müssen sie die Informationspflicht umsetzen. Schwerer wiegt aber die Frage der haftungsrechtlichen Konsequenzen – wann ist die Informationspflicht ausreichend, welche Konsequenzen resultieren bei Nicht- bzw. nicht ausreichender Information. Gerade bei KMU besteht zudem das Problem, wie der Arbeitgeber Kenntnis der Informationspflicht erhält – die reine Veröffentlichung eines entsprechenden Gesetzes wird hier nicht ausreichend sein.

3.1.3. Angebotspflicht durch den Arbeitgeber

In diesem System ist der Arbeitgeber nicht nur verpflichtet, seine Arbeitnehmer über die betriebliche Altersversorgung zu informieren, er muss darüber hinaus ein konkretes Angebot bereitstellen. Dies bedeutet, dass er mit einem Anbieter eine solche Lösung strukturieren und gestalten muss, die dann von den Arbeitnehmern durch einen einfachen Zustimmungs- oder Beantragungsprozess genutzt werden kann.

Durch die entsprechend erweiterten Pflichten würden weitere Hürden für den Arbeitnehmer abgebaut, sein Recht auf Entgeltumwandlung umzusetzen. Wie der bAV-Machbarkeitsstudie jedoch entnommen werden kann, scheuen über 20 % der Arbeitgeber ohne bAV deren Einführung, da ein zu hoher Organisationsaufwand bzw. zu hohe Kosten erwartet werden. Mit einem rechtlichen Zwang zum Angebot würde diese Verbreitungshürde genommen.

Die Konsequenzen bzw. Kosten lassen sich dementsprechend ableiten. Wiederum ist es vor allem der Arbeitgeber, der die Kosten einer solchen Maßnahme zu tragen hätte – im Extremfall werden hier sogar Kosten ausgelöst, denen kein Nutzen gegenüber steht (z. B. wenn die Arbeitnehmer tatsächlich kein Interesse haben). Und wie schon bei den Informationspflichten, sind auch hier die haftungsrechtlichen Konsequenzen entscheidend – was passiert bei fehlender Festlegung? Welche Anforderung gibt es bzgl. der Auswahl des Anbieters?

Auch die zeitliche Umsetzung ist zu beachten – während die reine Informationspflicht noch relativ schnell bewerkstelligt werden kann, bedeutet die konkrete Angebotsfähigkeit, dass der Arbeitgeber sich für einen Anbieter von bAV-Leistungen oder ein bilanzgestütztes System entschieden haben muss. Dieser Entscheidung müssen entsprechende Informationsprozesse vorausgegangen sein.

3.1.4. Freiwilliges „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“

Beim freiwilligen „Auto-Enrollment“ hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, jeden Mitarbeiter in sein Angebot der betrieblichen Altersversorgung auf Basis von Entgeltumwandlung automatisch einzubeziehen, muss dies aber nicht tun. Dieses Angebot kann auch eine mit den Tarifparteien verhandelte Standardlösung sein. Der Mitarbeiter hat das Recht, diesem Einbezug zu widersprechen und

³⁹ Quelle: BMAS Machbarkeitsstudie 2014.

damit nicht teilzunehmen. Ein solches „Auto-Enrollment“ kann unterschiedlich differenziert werden, z. B. nur Einbezug neuer Mitarbeiter oder nur Einbezug bei einer Gehaltserhöhung.

Grundsätzlich bestehen solche Möglichkeiten auch bereits im heutigen rechtlichen Rahmen – für neue Arbeitsverhältnisse sogar ohne Rechtsunsicherheiten. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen bedeutet ein solcher Automatismus jedoch einen Eingriff in die bestehende Vergütung (es sei denn, er wird anstelle einer Gehaltserhöhung zwischen den Tarifparteien verhandelt).

Die Kosten eines entsprechenden Systems begrenzen sich auf entsprechende gesetzliche Vorschriften, um ein „Auto-Enrollment“ auch auf bestehende Arbeitsverträge anwenden zu können.

Ohne eine Informations- bzw. Angebotspflicht würde diese Option alleine vermutlich aber gerade bei den KMU wenig Wirkung entfalten, da diese keinen Anreiz bekommen, ihre Haltung zur bAV zu überdenken. Lediglich die Durchdringung in mittelgroßen bis großen Betrieben würde durch einen entsprechenden Rahmen erleichtert und gefördert.

Sofern eine Koppelung mit Informations- und Angebotspflichten einhergeht, fallen auch hier wieder die aufgezeigten Kosten für die Arbeitgeber an. Eine Möglichkeit stellt die gerade gesetzlich vereinfachte Allgemeinverbindlichkeitsklausel von Tarifverträgen dar. Dies bedeutet, dass wenn sich Tarifparteien auf ein „Auto-Enrollment“-System geeinigt haben, kann diese Regelung im Anschluss auch für nicht dem Tarifvertrag angehörende Arbeitgeber der gleichen Branche als verpflichtend festgelegt werden – die Angebotsauswahl bzw. eine Defaultlösung wäre in diesem Fall meist durch die Tarifparteien getroffen und würde somit die Kosten der Anbieterauswahl insbesondere für KMU reduzieren.

Herausfordernd für „Auto-Enrollment“-Systeme ist besonders, wie mit bereits bestehenden bAV-Anwartschaften bzw. Entgeltumwandlungsverträgen umzugehen ist. Durch die Freiwilligkeit in dieser Stufe sind jedoch Freiräume geschaffen, die es dem Arbeitgeber bzw. den Tarifparteien erlauben, hier individuelle und passende Lösungen zu finden.

3.1.5. Verpflichtendes „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“

Bei dieser Ausgestaltung besteht die gesetzliche Pflicht, dass jeder Arbeitnehmer automatisch in die betriebliche Altersversorgung, sei es durch eine Tarif- oder firmenindividuelle Lösung, einbezogen wird, dieser aber widersprechen kann und dann nicht teilnimmt. Die Nicht-Teilnahme kann bedingungslos gestattet oder an zusätzliche Vorschriften geknüpft werden, wie beispielsweise durch Nachweis einer alternativen privaten Vorsorge oder durch reduzierte Sozialleistungen im Alter bei Nicht-Teilnahme.

Die rechtliche Grundlage wäre in Deutschland durch Gesetze zu verankern und müsste zahlreiche Fragestellungen beleuchten. Was beim freiwilligen „Auto-Enrollment“ individuell vereinbart werden kann, muss bei einem gesetzlich fest verankerten „Auto-Enrollment“ geregelt werden, zumindest Mindest- und Höchstparameter sind zu definieren. Auch stellen sich zusätzliche Fragestellungen bzgl. Mindestanforderungen an die Produkte, die in einem solchen System staatlich vorgeschrieben sind und lediglich abgewählt werden können.

Die Kosten einer solchen Lösungen fallen daher für alle Beteiligten höher aus – die Arbeitgeber sehen sich im Wesentlichen wieder den Kosten aus der Angebotspflicht gegenüber, die Anbieter vermutlich den Kosten der Einführung neuer Produktgenerationen bzw. der Anpassung bestehender Produkte, um die neuen gesetzlichen Rahmen zu erfüllen und der Gesetzgeber muss entsprechende Rahmenwerke erstellen oder erstellen lassen – im Extremfall ggf. sogar eine Auffanglösung selbst bereitstellen, für den Fall, dass ein Arbeitgeber keinen Anbieter findet, der ihm eine bAV anbietet.⁴⁰

3.1.6. Verpflichtendes „Auto-Enrollment“ ohne „Opt-out“

Bei dieser Variante kann sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung nicht verweigern, sie ist obligatorisch und es besteht kein Abwahlrecht. Der Arbeitnehmer wird automatisch bei Beginn des Arbeitsverhältnisses einbezogen und notwendige Beiträge werden von seinem Einkommensanspruch abgezogen. Aufgrund der fehlenden Abwahloption ist es in diesen Systemen schwierig abzugrenzen, ob es sich um arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte Modelle handelt. Im Grundsatz sind entsprechende Beiträge eher wie Sozialabgaben aufzufassen, nur dass das Investment in vom Arbeitgeber bzw. den Tarifparteien gestaltbaren kapitalgedeckten Systemen erfolgt. Für die Einführung eines entsprechenden Systems in Deutschland wären umfassende gesetzliche Anpassungen notwendig. Insbesondere wären sehr genaue Festlegungen erforderlich, welche Beträge einzubringen sind und welche Anforderungen die Investments sicherzustellen haben.

⁴⁰ Z. B. NEST Lösung in Großbritannien – Details siehe Kapitel Großbritannien.

3.2. Auswirkungen auf den Durchdringungsgrad

Der Durchdringungsgrad von bAV-Systemen ist von einer Vielzahl von Faktoren abhängig. Von hoher Bedeutung sind insbesondere:

- Höhe der gesetzlichen Absicherung bzw. das Bewusstsein über die Versorgungslücke (Bedarf),
- Förderung der Vorsorge, sei es staatlich (z. B. durch Steuervorteile) oder via Arbeitgeberbeteiligung,
- Komplexität, Aufwand zur Erlangung, Einschränkung in der Verfügbarkeit (Eintritts- bzw. Nebenkosten).

Beim Blick ins Ausland ist daher immer eine gewisse Vorsicht angeraten, was schnelle Schlussfolgerungen aus Beobachtungen angeht, denn ggf. wirken hier noch ganz andere Parameter, die gar nicht betrachtet wurden. Als Beispiel sei erwähnt, dass der Bedarf im Alter u. a. erheblich vom Immobilienbesitz abhängig ist. Verschiedene Länder haben sehr unterschiedliche Eigenheimquoten im Alter und daher auch sehr unterschiedlichen Bedarf an Ersatzquoten im Alter. In den folgenden Ausführungen kann nur ein Vergleich auf einer sehr hohen Abstraktionsebene geleistet werden, wobei schon hierbei interessante Erkenntnisse möglich sind.

„Auto-Enrollment“ Modelle wirken reduzierend auf die Eintrittskosten zur Erlangung von Eigenvorsorge. Das Trägheitsmoment der Arbeitnehmer wird zu seinem Nutzen

gedreht. Vergleichbar ist dies mit einem Anbieterwechsel des Stromversorgers oder Telefonanbieters. Viele Kunden wissen, dass günstigere Anbieter am Markt existieren und dass ein Wechsel mit keinen Nachteilen verbunden ist. Trotzdem ist der Anteil der Wechsler relativ gering. Internet-Vergleichsportale wirken hier reduzierend auf die Eintrittskosten und erhöhen dadurch die Anzahl der Wechsler.

Der Grad der Durchdringung lässt sich daher durch das Ausmaß der Intensität des automatischen Einbezugs der Mitarbeiter in das System anheben. Eine gesetzliche Vorschrift stellt dabei naturgemäß einen vollständigen Durchdringungsgrad sicher.

Wichtig ist aber, dass es auf den Mix der Stellschrauben ankommt. So ist z. B. in den USA betriebliche Altersversorgung gesetzlich nicht vorgeschrieben, wird aber in großem Umfang mit automatischer Mitarbeiterteilnahme von den Unternehmen angeboten – u. a. weil es einen deutlichen Bedarf gibt, aber auch weil es gesellschaftlich erwartet wird, dass eine bAV-Leistung vom Arbeitgeber vorgestellt wird. Ebenso ist in den Niederlanden außerhalb der großen branchenbezogenen Tariflösungen betriebliche Altersversorgung mit automatischem Einbezug des Mitarbeiters nicht vorgeschrieben, wird aber flächendeckend angeboten und mit hohen Durchdringungsgraden durchgeführt. Weitere Unterscheidungsmerkmale der einzelnen Länder werden im folgenden Kapitel umfassend erläutert.

4 Vorsorgesysteme anderer Länder

Die internationalen Fallstudien sollen helfen, besser zu verstehen, wie bAV ausgestaltet werden kann und welche Erfahrungen damit gemacht wurden.

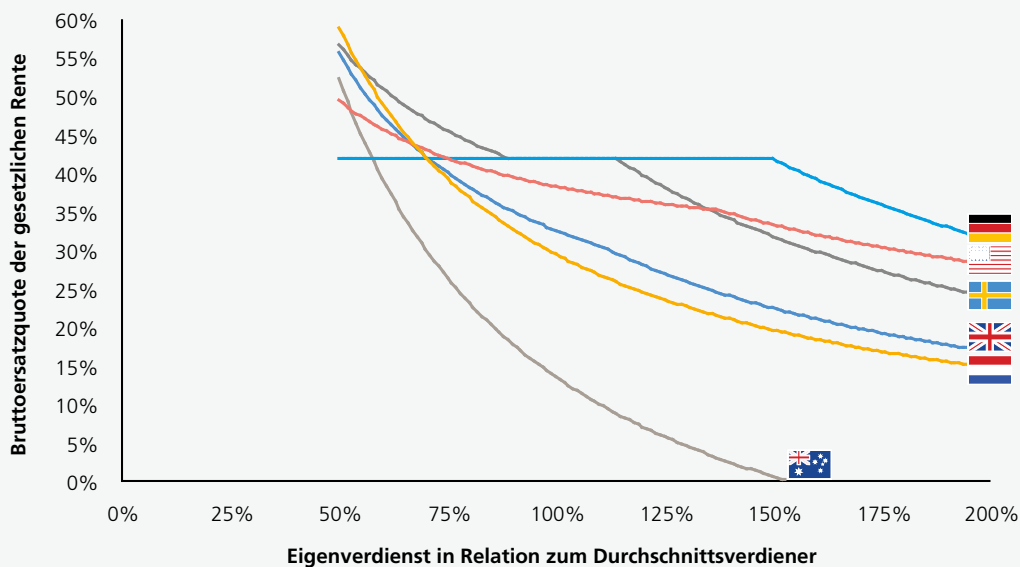
Bei der Analyse wurden dabei folgende Länder betrachtet:

- **USA**
freiwilliges „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“
- **Niederlande**
freiwilliges/verpflichtendes „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“
- **Großbritannien**
verpflichtendes „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“
- **Australien**
verpflichtendes „Auto-Enrollment“ ohne „Opt-out“
- **Schweden**
verpflichtendes „Auto-Enrollment“ ohne „Opt-out“

4.1 Länderüberblick und wesentliche Erkenntnisse

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die Bruttoersatzquoten aus der gesetzlichen Rente in Abhängigkeit des eigenen Verdienstes im Arbeitsalter.







Abbildung 11 – Bruttoersatzquoten der gesetzlichen Rente⁴¹



41 Quelle: OECD, 2013.

Die wichtigsten Kennzahlen dieser Länder mit Fokus auf die bAV sind in folgender Tabelle als Überblick zusammengefasst.

Abbildung 12 – Länderüberblick

						
Bruttoersatzquoten Durchschnittsrentner⁴²						
Gesetzliche Rente	ca. 42 %	ca. 38 %	ca. 30 %	ca. 33 %	ca. 14 %	ca. 34 %
Private Altersversorgung	ca. 16 %	ca. 38 %	ca. 61 %	ca. 35 %	ca. 39 %	ca. 22 %
Betriebliche Altersversorgung⁴³						
Beteiligungspflicht Arbeitgeber (AG)	Angebotspflicht auf Nachfrage	Freiwilliges „Auto-Enrollment“	Tariflösung Pflicht für ca. 90 %	Verpflichtendes „Auto-Enrollment“	Verpflichtendes „Auto-Enrollment“	Verpflichtendes „Auto-Enrollment“
Beteiligungspflicht Arbeitnehmer (AN)	Nein	Mit „Opt-out“	Mit „Opt-out“	Mit „Opt-out“	Ohne „Opt-out“	Ohne „Opt-out“
Gesamtbeitrag (typisch, % vom Bruttolohn)	3 % – 5 % (Arbeitnehmer)	3 % – 12 %	ca. 24 %	6 % – 19 %	9,5 % (bis 10,5 %)	4,5 % (30 % ab ca. 47.417 EUR)
Anteil des Arbeitgebers am Beitrag	k. A.	50 % – 100 %	ca. 66 %	ca. 50 %	> 90 %	100 %
Staatliche Förderung	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Durchdringungsgrad	ca. 50 %	ca. 70 %	> 95 %	> 90 % ⁴⁴	> 95 %	> 95 %
Anlagestrategie frei	(✓)	✓	✓	✓	✓	(✓)
Freiheit in der Kostengestaltung	✓	✓	✓	✗	✗	✓
Auszahlung (Einmalzahlung/Verrentung / Entnahmeplan)	✓ / ✓ / ✓ / ✗	✓ / ✗ / ✓	✗ / ✓ / ✗	✓ / ✓ / ✓ / ✓	✓ / ✓ / ✓ / ✓	✗ / ✓ / ✗ Rente in 5 J. zahlbar
Invaliditätsschutz Teil des bAV-Plans	ca. 20 %	ca. 100 %	ca. 80 %	ca. 70 %	ca. 80 %	ca. 100 %
Hinterbliebenenschutz Teil des bAV-Plans	ca. 50 %	ca. 100 %	> 80 %	> 90 %	ca. 100 %	ca. 100 %

42 Quelle: OECD 2013.

43 Quelle: Interviews mit Mercer Länderexperten, 2014.

44 Für Unternehmen, die bereits der automatischen bAV unterliegen (schrittweise Einführung bis 2018).

Bei der Betrachtung der internationalen Systeme fallen Elemente auf, welche für den Erfolg maßgeblich zu sein scheinen. Daneben sind Bereiche festzuhalten, die verbesserungswürdig erscheinen.

Erfolgselemente

- Ein automatischer Einbezug der Mitarbeiter in die bAV steigert die Durchdringungsquoten deutlich.
- Sind die Arbeitnehmer einmal in die bAV eingebunden, machen nur die Wenigsten von ihrem Abwahlrecht Gebrauch.
- Eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung erscheint als treibender Faktor für hohe Durchdringungsquoten – insbesondere in Systemen, die nicht verpflichtend sind.
- Durch „Matchen“ der Arbeitnehmerbeiträge durch den Arbeitgeber können die Eigenbeiträge des Arbeitnehmers gesteigert werden.

Verbesserungspotentiale

- Der Volatilität in den Kapitalmärkten wird nicht ausreichend Rechnung getragen, wodurch auch substanzielle Vermögensverluste möglich sind.
- Verstärktes Verhalten von Arbeitnehmern, bei automatischer bAV die vorgeschlagene Standardlösung zu wählen und keine individuell notwendige Anpassung vorzunehmen.
- In Ländern mit hoher Verbreitung von Kapital- statt Rentenleistung besteht eine geringe Absicherung des Langlebkeitsrisikos.

Im Folgenden werden die ausgewählten Länder näher beschrieben. Dabei wird zunächst auf das gesamte gesetzliche Rentensystem eingegangen, ehe sich der eigentliche Fokus auf die bAV richtet.

4.2. Die Altersversorgung in den USA

Die Altersversorgung in den USA ist im Hinblick auf die Ersatzquote mit dem deutschen Niveau vergleichbar. Das geringe Absicherungsniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung hat daher zur Folge, dass die meisten Arbeitgeber eine Zusatzabsicherung in der betrieblichen Altersversorgung automatisch mitanbieten. Obwohl das amerikanische System aufgrund seiner hohen Durchdringung sowie einfachen Administration als Erfolg betrachtet werden kann, lassen sich immer wieder Versorgungslücken bedingt durch einfache Standardverträge beobachten.

4.2.1 Die gesetzliche Rentenversicherung in den USA

Das gesetzliche Rentensystem in den USA ist verpflichtend für Arbeitnehmer und Selbstständige. Die Beiträge für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer betragen jeweils 6,20% vom Bruttogehalt bis maximal 117.000 USD (ca. 88.000 EUR). Das System ist umlagefinanziert und auf eine starke Umverteilung hin zu Geringverdienern ausgelegt. Ein Rentner, der die Hälfte des Durchschnittsverdienstes im Arbeitsleben hatte, erhält eine Ersatzquote von ca. 50% gegenüber ca. 33% für einen Rentner mit 150% des Durchschnittsverdiensts. Der Durchschnittsrentner in den USA erhält eine Ersatzquote von ca. 38% – was das amerikanische Absicherungsniveau gut mit dem deutschen vergleichbar macht, wobei das Level in den USA schon länger in einer solchen Größenordnung liegt. Diese Ersatzquote ist nicht ausreichend für eine adäquate Versorgung im Alter, daher wird diese oft durch eine betriebliche Altersversorgung ergänzt. Es gibt zudem eine staatliche Absicherung für Invalidität und Hinterbliebene, deren Leistungen allein aber nicht als ausreichend betrachtet werden können.

4.2.2. Die betriebliche Altersversorgung in den USA

Überblick

Die betriebliche Altersversorgung in den USA reicht bis in das 19. Jahrhundert zurück – American Express führte 1875 als erstes amerikanisches Unternehmen eine Altersversorgung ein. Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber in den USA eine bAV anzubieten. Die meisten Arbeitgeber bieten aber freiwillig bAV-Leistungen an, da diese große Vorteile zu geringen Kosten bieten. Mittlerweile sind bAV-Angebote so weit verbreitet, dass sie einfach „zum guten Ton“ gehören. Dabei werden häufig alle Mitarbeiter automatisch in die bAV eingeschrieben. Die Arbeitnehmer können jederzeit von ihrem Abwahlrecht Gebrauch machen und auch jederzeit wieder einsteigen. Der Arbeitnehmer wird in der Regel am ersten Arbeitstag beim neuen Arbeitgeber über die bAV informiert und erhält Zugriff auf eine Online-Seite des Pensionsanbieters oder entsprechende Informationsunterlagen. Bestehende Pläne beim vorherigen Arbeitgeber können dort belassen oder auf den neuen übertragen werden (letzteres kommt häufiger vor).

Am weitesten verbreitet bei Arbeitgebern mit mehr als 50 Mitarbeitern ist der sogenannte 401k-Plan, da er bei in den USA häufig stattfindenden Arbeitsstellenwechseln relativ einfach zwischen Arbeitgebern transferiert werden kann.

Die bAV-Anlage hat zwingend in einem Treuhandvermögen zu erfolgen. Dies ist typischerweise ein Investmentfonds, der von Genossenschaften, institutionellen Anbietern oder Versicherern verwaltet wird. Der Arbeitgeber wählt unter diesen Möglichkeiten aus. Der Arbeitnehmer selber hat in der Regel die Möglichkeit aus einem Korb von 10–15 Fonds mit unterschiedlichen Anlagestrategien zu wählen. Dabei sind sogenannte „Target Date Funds“ vermehrt die Standardoption, bei denen die Anlagestrategie auf das Rentenalter abgestimmt wird. Die meisten Arbeitgeber bieten Zusatzversicherungen für Invalidität und Tod an – typischerweise in Form einer voll arbeitgeberfinanzierten Gruppenversicherung.

Beiträge, Anlage und Leistungen

Früher gab es vor allem Defined Benefit (DB) Pläne, d. h. Leistungszusagen. Mittlerweile wurden viele DB Pläne geschlossen und teilweise wurden auch Leistungen eingefroren, vor allem während der Finanzkrise. Heutzutage sind Defined Contribution (DC) Pläne, d. h. reine Beitragszusagen, am weitesten verbreitet.

In der automatischen bAV startet der Arbeitnehmer typischerweise bei 3 % des Bruttolohns als Beitrag, wobei alle Einkommen bAV-berechtigt sind. Dieser Beitrag steigert sich dann in vielen „Auto-Enrollment“ Systemen von Jahr zu Jahr bis auf 6 %, wobei Niedrigverdiener oft weniger als 6 % zahlen. Viele Arbeitgeber beteiligen sich zusätzlich mit 50 % bis 100 % der Arbeitnehmerbeiträge – ebenfalls meist begrenzt bis zu einer Höhe von 6 % der Bezüge. Dies geschieht auf freiwilliger Basis, wobei es teilweise Betriebsvereinbarungen gibt, die Pauschalbeträge des Arbeitgebers vorschreiben. Der maximal zulässige Gesamtbeitrag beträgt 52.000 USD (ca. 39.000 EUR) pro Jahr. Die bAV wird zusätzlich vom Staat gefördert: der Arbeitnehmer kann bis zu 17.500 USD (ca. 13.000 EUR) pro Jahr steuerbefreit einzahlen, der Arbeitgeber kann die Beiträge als Betriebsausgabe absetzen.

Die Wahl der Anlagen ist nicht geregelt, aber es gilt ein generelles Vorsichtsprinzip („prudent choice principle“) zu beachten. So wird man sehr riskante Anlageformen wie Private Equity oder Derivate typischerweise nicht in einem 401k-Plan finden. Es gibt keine Regulierung der Kosten – diese werden aber überwacht und befinden sich aufgrund des starken Wettbewerbs grundsätzlich auf einem eher niedrigen Niveau.

Der Administrationsaufwand für das Aufsetzen eines Fonds ist überschaubar. Es gibt u. a. vorgefertigte Lösungen, bei der der Arbeitgeber lediglich wenige Formulare ausfüllen muss. Größere Firmen teilen die Verwaltung der Pläne und die Anlage der Mittel oft auf zwei verschiedene Anbieter auf. Garantien werden üblicherweise nicht angeboten.

Bei Renteneintritt kann der Arbeitgeber zwischen Einmalzahlungen und Auszahlungsplänen entscheiden, wobei alle Zahlungen der Einkommenssteuer unterliegen. Da der Arbeitgeber sowohl das Langlebkeitsrisiko als auch ein latentes Haftungsrisiko im Falle einer Insolvenz des Versicherers trägt, bieten fast keine Arbeitgeber eine lebenslange Verrentung an. In den USA gibt es keine staatliche Grundsicherung, sondern lediglich die stärkere Umverteilungswirkung der gesetzlichen Absicherung (siehe oben). Von daher gibt es keine Anrechnung von bAV-Leistungen auf Grundsicherung, wie in Deutschland.

Erfahrungen

Das amerikanische System kann aufgrund seiner hohen Durchdringung und der vergleichsweise einfachen Administration als Erfolg betrachtet werden. Eine grundsätzliche Schwierigkeit ist jedoch, dass die Beiträge oft nicht hoch genug sind, um die Versorgungslücke im Alter vollständig auszugleichen. Hauptsächlich ist dies durch das vielfach zu beobachtende „Default“-Verhalten von Arbeitnehmern bedingt. „Default“ bedeutet in diesem Kontext, dass Arbeitnehmer im Rahmen der automatischen Entgeltumwandlung dazu neigen, den von ihrem Arbeitgeber vorgeschlagenen Standardwert ohne großes Hinterfragen einfach zu übernehmen.

4.2.3. Zusammenfassung USA

Die gesetzliche Altersversorgung in den USA ist mit einer Ersatzquote von 38 % ähnlich zum deutschen Niveau von durchschnittlich 45 %, befindet sich jedoch schon länger auf diesem Versorgungsniveau. Die am meisten verbreiteten 401k-Pläne sind wie deutsche bAV in der Ansparphase steuerbefreit und in der Rentenphase steuerpflichtig, jedoch meist reine Beitragszusagen, d. h. es wird auf Risiko des Arbeitnehmers Geld angespart. Eine arbeitgeberfinanzierte Aufstockung der Beiträge um 50–100 % ist marktüblich und stellt somit einen wesentlichen zusätzlichen Anreiz zur Vorsorge dar.

Die bAV in den USA hat auch ohne Zwang eine vergleichsweise hohe Durchdringung von ca. 70 %. Insbesondere Arbeitgeber, die eine automatische bAV eingeführt haben, konnten Beteiligungsquote von 70 % auf über 80 % bis hin zu 90 % steigern.

4.3. Die Altersversorgung in den Niederlanden

In den Niederlanden ist die hohe Abdeckung in der Sicherung der Alterseinkünfte von hoher Bedeutung. Infolgedessen ist die Altersversorgung durch ein abgestimmtes Nebeneinander von staatlicher Rentenversicherung und betrieblicher Altersversorgung gekennzeichnet. Der hohe Durchdringungsgrad der betrieblichen Altersversorgung wird hierbei hauptsächlich durch einen automatischen Einbezug sowie eine partielle Beitragsübernahme durch den Arbeitgeber erreicht. Selbst wenn die Arbeitgeber nicht tarifvertraglich verpflichtet sind, Lösungen in der betrieblichen Altersversorgung anzubieten, wird eine Bereitstellung in den meisten Fällen als selbstverständlich betrachtet.

4.3.1. Die gesetzliche Rentenversicherung in den Niederlanden

Alle Menschen, die in den Niederlanden leben und dort Arbeitseinkommen beziehen, unterliegen der staatlichen Sozialversicherungspflicht, hier inbegriffen sind auch Angestellte wie Selbstständige. Das System bietet eine Altersrente, Invaliditätsabsicherung und Hinterbliebenenversorgung. Die staatliche Hinterbliebenenversorgung ist ein auslaufendes System und wird nur noch an Hinterbliebene ausbezahlt, die vor 1950 geboren sind. Das Rentenalter wird schrittweise auf 67 angehoben.

Die Renten- und Hinterbliebenenbeiträge trägt der Arbeitnehmer (17,9 %), den Invaliditätsbeitrag trägt der Arbeitgeber (4,65 %). Der Invaliditätsbeitrag ist höher, wenn Unternehmen einen hohen Anteil von Invaliditätsfällen haben. Es besteht somit ein Anreiz, durch entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen Invalidität zu vermeiden. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall den höheren Invaliditätsbeitrag auch durch eine Versicherungslösung darstellen. Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt für den Renten- und Hinterbliebenenbeitrag 34.000 EUR und für den Invaliditätsbeitrag 50.853 EUR. Die Beiträge werden vom Bruttoeinkommen abgezogen.

Die Rentenhöhe ist als „flat-rate“ ausgestaltet und liegt für Alleinstehende bei ca. 1.000 EUR. Verheiratete/eingetragene Partner erhalten einen reduzierten Satz von 800 EUR pro Person, wenn beide im Rentenalter sind. Nicht Verheiratete, die zusammen leben, erhalten jeweils 1.000 EUR, da jede Person einen eigenständigen Rentenanspruch hat.

Der Rentenanspruch baut sich ab dem 15. Lebensjahr mit jährlich 2 % für alle in den Niederlanden lebenden Personen auf, auch für solche, die nicht arbeiten. Für den vollen gesetzlichen Rentenanspruch sind somit 50 Jahre Aufenthalt notwendig. Die Beschäftigten finanzieren somit die Rentenansprüche der Nicht-Beschäftigten mit, da Beschäftigung keine Voraussetzung für den Rentenanspruch darstellt.

4.3.2. Die betriebliche Altersversorgung in den Niederlanden

Überblick

Der niederländische Markt der betrieblichen Altersversorgung ist einer der am höchst entwickelten in Europa. Obwohl keine grundsätzliche Verpflichtung für den Arbeitgeber besteht, Betriebsrenten anzubieten, haben mehr als 95 % aller Niederländer Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung. Die Konditionen werden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Regel in Tarifverträgen verhandelt. Der hohe Durchdringungsgrad erklärt sich durch:

- den hohen Anteil der Arbeitgeberfinanzierung (üblicherweise beträgt dieser 2/3 des Gesamtbeitrages),
- die normalerweise vorgenommene automatische Beteiligung des Arbeitnehmers am System und
- die bestehende betriebliche Übung (betriebliche Altersversorgung ist quasi selbstverständlich und einer der wesentlichen Attraktivitätsparameter des Arbeitgebers).

Beiträge, Anlage und Leistungen

Ca. 90 % der Betriebspensionen sind nach dem „Defined Benefit“-Prinzip einer festen Leistungszusage gestaltet, ca. weitere 5 % nach dem „Defined Contribution“-Prinzip der beitragsorientierten Leistung und der Rest in weiteren versicherungsorientierten Lösungen. In den „Defined Benefit“-Pensionsplänen wird eine Rente, die sich üblicherweise am Durchschnittsgehalt des Mitarbeiters orientiert, ausbezahlt. Jährlich können maximal 1,875 % des pensionsfähigen Einkommens (= Einkommen abzgl. Basisbetrag in Höhe von 13.000 EUR; max. 100.000 EUR) steuerfrei als Rentenanspruch erworben werden. Niedrigere Raten können von den Tarifparteien vereinbart werden. Die Beiträge sind in der Regel festgelegt und werden nicht verändert. In den letzten Jahren wurde es aufgrund des veränderten Zinsumfeldes und der auch in den Fonds festzustellenden demographischen Veränderungen notwendig, die Beiträge in Einzelfällen um bis zu 30 % zu erhöhen. Vielfach sind höhere notwendige Beiträge durch Reduktionen in den Anwartschaftsraten kompensiert worden. In Zukunft ist davon auszugehen, dass ca. alle zwei Jahre die Beitragshöhe überprüft und ggfs. angepasst werden muss. In den „Defined Contribution“-Plänen werden die Beiträge kollektiv nach Alterskohorten festgelegt. Die Höhe der Pension hängt dann vom Ausmaß der Einzahlung, dem Investmentresultat, der Lebenserwartung und der Zinshöhe bei Rentenbeginn ab. In den durch Versicherungen dargestellten Pensionslösungen werden die Beiträge jährlich angepasst.

Alle Beiträge in der betrieblichen Altersversorgung sind steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig. Sie werden üblicherweise zu 2/3 vom Arbeitgeber und zu 1/3 vom Arbeitnehmer aufgebracht. Die Pensionen sind steuerpflichtig, aber sozialversicherungsfrei und werden in der Regel als lebenslange Rente ausbezahlt. Gemeinsam mit der gesetzlichen Rente führen die bei voller Anwartschaftszeit zu leistenden Pensionen zu einem Deckungsgrad von ca. 75 % des durchschnittlichen Einkommens.

Pensionen werden üblicherweise von selbstverwalteten, vom Unternehmen unabhängigen Pensionsfonds dargestellt, eine rein bilanzfinanzierte Form der Pension ist unzulässig. Bedeutsam sind vor allem die großen Branchenfonds (öffentlicher Dienst, Gesundheit, Metallindustrie, Transportindustrie, Einzelhandel). 75 % der Beschäftigten sind in solchen von den Sozialpartnern verhandelten Branchenfonds versichert.

Neben den Branchenfonds existieren firmenbezogene, selbstverwaltete Pensionsfonds, von Versicherungen gestaltete Pensionslösungen und seit Kurzem auch „Premium Pension Institutions“ (PPI). Letzteren ist nicht erlaubt, Risiken zu halten, weshalb sie nur beitragsorientierte Leistungen anbieten können. PPIs müssen ebenfalls als unabhängige Fonds gestaltet werden. Viele PPIs werden von Versicherern angeboten, u. a. weil der Versicherer dann auch die anschließende Rentenzahlung aus dem Fondsvermögen darstellen kann.

Es ist eine deutliche Konsolidierung der Fondsangebote feststellbar, von ca. 1.000 Fonds in 1997 sind 2013 noch ca. 400 übrig geblieben. Der größte Fonds hat mehr als 1 Million Mitglieder und ein investiertes Vermögen von mehr als 150 Milliarden EUR. Es gibt aber ebenfalls Fonds mit weniger als 100 Mitgliedern.

In den großen Branchenfonds ist die automatische betriebliche Altersversorgung mit Abwahlrecht des Mitarbeiters in der Regel durch die Regierung vorgeschrieben. Sie wird aber auch von den meisten anderen Arbeitgebern vorgenommen, auch wenn sie dort nicht staatlich vorgeschrieben ist. Der Mitarbeiter kann wählen, dass er nicht teilnehmen will („Opt-out“), dazu muss er einige Formulare ausfüllen und eine Erklärung unterzeichnen, dass er sich über die damit verbundenen Risiken bewusst ist. Ein solches „Opt-out“ kommt selten vor. Darüber hinaus kann er bei den großen Branchenfonds zwar von seinem Abwahlrecht Gebrauch machen, hat aber nicht die Möglichkeit, in einen anderen Fonds zu wechseln, der z. B. bessere Leistungsdaten aufweist.

In „Defined Contribution“ Plänen wird die Einzahlung der Beiträge garantiert, die Höhe der Pensionen ist hingegen nicht garantiert und wird erst am Ende der Ansparphase festgelegt.

Die Fonds umfassen in der Regel eine Invaliditätsleistung und eine Hinterbliebenenversorgung. Bis zu einem Gehalt von 50.000 EUR greifen die Leistungen der staatlichen Invaliditätsvorsorge. Alle darüber liegenden Einkommen sind im Pensionsplan invaliditätsgesichert. Im Falle der vollen Invalidität werden 70 % dieser Einkommensbestandteile ohne Bemessungsgrenze als monatliche Rente ausgerichtet, darüber hinaus wird der Aufbau der Anwartschaft der Altersrente beitragsfrei weiter geführt. Im Todesfall in der Anwartschaftsphase erhält der Ehepartner 70 % des zu erwartenden Rentenanspruches als Rente ausgerichtet, bei Tod während der Rentenbezugsphase 70 % der Altersrente. Hinterbliebene Kinder erhalten pro Kind eine Waisenrente in Höhe von 14 % des zu erwartenden Rentenanspruches.

Die Fonds unterliegen der Aufsicht der niederländischen Nationalbank. Die Anlagestrategien der Fonds sind nicht reguliert mit Ausnahme der generellen Vorschrift der „prudent person“-Prinzipien wie Diversifizierung des Portfolios, Berücksichtigung von Laufzeit und Struktur der Verpflichtungen, etc. und die Verknüpfung mit Solvabilitäts-Kriterien, die bei höheren Risiken höhere Beiträge erfordern. Die Solvabilitätsquote soll mindestens 105 % erreichen, liegt bei vielen Fonds, vor allem den großen Branchenfonds, aber darunter. Die Nationalbank hat die Reduzierung der Leistungen aus Solvabilitätsgründen auf 7 % begrenzt. Bei Unterfinanzierung des Fonds können im Extremfall auch laufende Renten reduziert werden, aber nur dann, wenn vorher alle anderen Möglichkeiten zur Stabilisierung des Fonds ausgeschöpft wurden. Die Kostenquote der Fonds ist ebenfalls nicht reguliert und liegt im Durchschnitt bei 3,5 % des Fondsvermögens.

Erfahrungen

Der hohe Durchdringungsgrad der betrieblichen Altersversorgung erklärt sich in den Niederlanden durch den großen Anteil der von den Tarifparteien geregelten Branchenfonds, die damit verbundene staatliche Verbindlichkeitserklärung der Teilnahme mit Abwahlrecht und die hohe Beteiligung des Arbeitgebers an den Beiträgen. Da kleinere Unternehmen in der Regel den Branchenfonds unterliegen, ist auch hier die Durchdringung groß. Der Trend im System der niederländischen betrieblichen Altersversorgung läuft in Richtung der beitragsorientierten Leistungszusagen („Defined Contribution“). Es gibt eine zunehmende Anzahl der erwähnten PPIs mit geringerer Regulierung, vor allem bei mittleren und kleineren Unternehmen. Die zunehmende Regulierungsdichte erhöht den Aufwand für das Fondsmanagement und fördert die Übertragung von Fonds in Versicherungslösungen, die dann ein „full-service“-Angebot darstellen. Darüber hinaus wird die Einrichtung einer „General Pension Institution“ (API) diskutiert, die als ein großer übergreifender Pensionsplan allen Angestellten den Wechsel in diesen ermöglichen würde.

4.3.3. Zusammenfassung Niederlande

Die Altersversorgung in den Niederlanden ist durch ein abgestimmtes Nebeneinander von staatlicher Rentenversicherung und betrieblicher Altersversorgung gekennzeichnet. Beide Elemente stellen sicher, dass es eine hohe Abdeckung in der Sicherung der Alterseinkünfte in der Bevölkerung gibt. Bedeutsam ist die hohe Durchdringung von ca. 95 % der Beschäftigten mit Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung. Dies wird durch ein hohes Ausmaß an automatischer Beteiligung der Arbeitnehmer sowie einen hohen Anteil der Übernahme der Beiträge durch den Arbeitgeber erreicht (im Regelfall 2/3). Die Beiträge zur bAV sind in der Ansparphase steuerbefreit, die Leistungen in der Rentenphase steuerpflichtig. Darüber hinaus ist auch für fast alle diejenigen Arbeitgeber, die nicht tarifvertraglich verpflichtet sind, die Bereitstellung einer betrieblichen Altersversorgung nahezu selbstverständlich.

4.4. Die Altersversorgung in Großbritannien

Die gesetzliche Altersversorgung in Großbritannien ist in zwei Schichten untergliedert und berücksichtigt unterschiedliche Teilnahmeberechtigte sowie Umverteilungsmechanismen. Da die gesetzliche Basisrente jedoch nur dem Geringverdiener ausreichende Versorgung bietet, wird der betrieblichen und privaten Altersversorgung ein hoher Stellenwert beigemessen. Um einer fallenden Tendenz in der Durchdringung entgegenzuwirken, wird in Großbritannien derzeit bis 2018 sukzessive ein verpflichtend automatisches bAV-System mit Abwahlrecht eingeführt.

4.4.1. Die gesetzliche Rentenversicherung in Großbritannien

Eine Besonderheit ist die Aufteilung der gesetzlichen Rentenversicherung in zwei Schichten. Schicht 1 wird als „Basic State Pension“ (BSP) bezeichnet, die darauf abzielt, eine Minimalversorgung im Alter sicherzustellen. Die BSP ist verpflichtend für die meisten Erwerbstätigen (für den öffentlichen Dienst gibt es ein separates Versorgungssystem). Die BSP ist umverteilend in dem Sinne, dass diejenigen mit einem unterdurchschnittlichen Einkommen eine vergleichsweise höhere Rente erwerben und umgekehrt.

Schicht 2 ist die „State Second Pension“ (S2P – seit 2002; vorher: State Earnings Related Pension Scheme). S2P ist verpflichtend für alle Arbeiter und Angestellte – Selbstständige sind ausgenommen. S2P basiert heute auf zwei verschiedenen Tarifen, ist einkommensabhängig und weniger umverteilend als BSP. Es ist geplant, S2P auf einen Pauschaltarif umzustellen, d. h. einkommensunabhängig zu machen. Ziel ist die Zusammenführung von BSP und S2P durch die „Universal State Pension“. Arbeitnehmer, die nach 2016 in Ruhestand gehen, sollen dann eine Einheitsrente aus diesem System bekommen. BSP und S2P sind beide umlagefinanziert aus den Beiträgen zur National Insurance (NI), die neben der Rente auch Krankheits-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenvorsorge abdeckt. Die Beiträge zur NI betragen insgesamt 13,8 % vom Grundgehalt für den Arbeitnehmer und 12 % für den Arbeitgeber, wobei es untere und obere Gehaltsgrenzen gibt.

Darüber hinaus gibt es den „Pension Credit“, der sich an diejenigen richtet, die nicht ausreichend in BSP und S2P eingezahlt haben und sicherstellen soll, dass für jeden eine Grundversorgung im Alter vorhanden ist. Der „Pension Credit“ setzt sich aus einem „Guarantee Credit“ und einem „Savings Credit“ zusammen. „Savings Credit“ zielt darauf ab, dass diejenigen, die privat vorgesorgt haben, besser gestellt werden, als diejenigen, die nicht privat vorgesorgt haben. So bekommt ein Single – dessen sonstiges Einkommen unterhalb der Grundsicherung („Guarantee Credit“) liegt – für je 1 GBP (ca. 1,25 EUR) Einkommen aus betrieblicher Altersversorgung 0,60 GBP (ca. 0,75 EUR) zusätzlich vom Staat, bis maximal 16,80 GBP (ca. 21 EUR) je Woche, d. h. maximal 873,60 GBP (ca. 1.092 EUR) pro Jahr.

Das Rentenalter wird sukzessive von heute 65 auf 68 im Jahr 2046 heraufgesetzt. Wie bereits angesprochen, ist das gesetzliche Rentensystem in Großbritannien auf eine starke Umverteilung ausgelegt. Ein Rentner, der im gesamten Arbeitsleben die Hälfte des Durchschnittsverdiensts verdient hat, erhält eine Ersatzquote von ca. 55 % ggü. ca. 23 % für einen Rentner mit 150 % des Durchschnittsverdiensts. Ein Durchschnittsrentner erhält in 2013 rund ein Drittel seines letzten Bruttoeinkommens aus der gesetzlichen Rente, was im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich ist (OECD Schnitt 2013: 41 %).

4.4.2. Die betriebliche Altersversorgung in Großbritannien

Überblick

Es gibt nach wie vor deutlich mehr Leistungszusagen (DB Pläne) als Beitragszusagen (DC Pläne), jedoch sind ca. 80 % der Leistungszusagen für Neueintritte geschlossen (die noch offenen sind im Wesentlichen Zusatzpläne für Führungskräfte), so dass Beitragszusagen zukünftig wohl vorherrschend sein werden.

Um einem stetig fallenden Durchdringungsgrad entgegen zu wirken (Reduzierung von ca. 55 % in 1997 auf ca. 46 % in 2012) wird in Großbritannien die automatische bAV schrittweise von 2012 bis 2018 eingeführt. Die Eintrittsdaten in die bAV richten sich nach der Unternehmensgröße – von Großunternehmen über Mittelständler zu kleinen Betrieben. Bei den Arbeitnehmern wird in folgende Gruppen unterschieden:

- „Entitled workers“ – Alter 16–75 Jahre und Jahresgehalt bis 5.772 GBP (ca. 7.200 EUR): Sie können die bAV beantragen, aber der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Beiträge für sie zu zahlen (Geringverdiener sind im Allgemeinen über die gesetzliche Rente ausreichend abgesichert).
- „Non eligible jobholder“ – Alter 16–22 Jahre oder 65–75 Jahre und Jahresgehalt über 5.772 GBP (ca. 7.200 EUR); oder Alter 22–65 Jahre und Jahresgehalt von 5.772 GBP bis 10.000 GBP (ca. 7.200 EUR bis ca. 12.500 EUR): Sie können die bAV beantragen und der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beiträge für sie zu zahlen.
- „Eligible jobholder“ – Alter 22–65 Jahre und Jahresgehalt über 10.000 GBP (ca. 12.500 EUR): Sie müssen vom Arbeitgeber in die bAV automatisch einbezogen werden und der Arbeitgeber ist dann auch verpflichtet, Beiträge für sie zu zahlen.

Der Arbeitnehmer hat jederzeit ein Abwahlrecht. Um davon Gebrauch zu machen, muss er selber aktiv den Vermögensverwalter anschreiben und gewisse administrative Hürden überwinden. Alle bis dahin bezahlten Beiträge bleiben in der bAV. Jeder „eligible jobholder“, der von seinem Abwahlrecht Gebrauch gemacht hat, muss vom Arbeitgeber alle drei Jahre wieder eingeschrieben werden (Abwahlrecht bleibt erhalten).

Der bAV-Fonds wird entweder von einer Stiftung oder einem Versicherer verwaltet. Der Arbeitgeber hat die freie Auswahl, der Arbeitnehmer nicht. Die meisten Pläne sind individuell auf den Arbeitgeber zugeschnitten, aber es gibt auch zum Teil industrieweite Lösungen, die sogenannten Master Trusts. Diese bieten standardisierte Branchenlösungen an. Besonders hervorzuheben ist hierbei der „National Employment Savings Trust“ (NEST), der von der britischen Regierung verwaltet wird. Unter der Annahme, dass kleineren Unternehmen keine (guten) Angebote durch kommerzielle Anbieter gemacht werden, ist NEST die Standardoption, falls kein anderer Fonds ausgewählt wird. NEST bietet eine niedrige Kostenstruktur an. Momentan hat NEST nur einen kleinen Marktanteil, aber die Erwartung ist, dass dieser auf 30 % bis 50 % steigt, sobald die kleineren Unternehmen in die automatische bAV eingebunden werden. NEST darf keine Aufnahmeanträge ablehnen.

Invaldität wird von ca. 2/3 aller Unternehmen und eine Hinterbliebenenversorgung von fast allen Unternehmen optional über arbeitgeberfinanzierte Systeme angeboten.

Beiträge, Anlage und Leistungen

Es gibt einen gesetzlich geregelten Minimumbeitrag zur verpflichtenden betrieblichen Altersversorgung. Dieser beträgt derzeit 2 % des Bruttolohns und teilt sich wie folgt auf: Arbeitgeber 1 %, Arbeitnehmer 0,8 % und Steuerförderung 0,2 %. Die Minimumbeiträge steigen bis 2018 auf 8 % des Bruttolohns unterteilt in: Arbeitgeber 3 %, Arbeitnehmer 4 % und Steuerförderung 1 %.

Höhere Beiträge sind sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber möglich und werden üblicherweise auch genutzt. Typischerweise zahlen Arbeitgeber 4 % bis 12 % (oft in Abhängigkeit vom Alter) und Arbeitnehmer 2 % bis 7 % des Bruttogehalts. Die Beiträge für Invaldität (0,75 %–1,5 %) und Hinterbliebenenversorgung (<1 %) werden (sofern angeboten) in der Regel vom Arbeitgeber bezahlt.

Die Beiträge werden dabei steuerlich gefördert. Der Arbeitgeber kann alle Beiträge als Betriebsausgaben absetzen. Der Arbeitnehmer kann jährlich bis zu 40.000 GBP (ca. 50.000 EUR) an Beiträgen steuerfrei einzahlen (wird dem Bruttogehalt entnommen). Die Leistungen und Kapitalerträge aus den meisten Altersversorgungsplänen unterliegen zusätzlichen Steuererleichterungen (siehe unten).

Die Kapitalanlage erfolgt als reiner Ansparprozess in Form der Beitragszusage und unterliegt keinen großen Restriktionen hinsichtlich der Auswahl der Anlageklassen. Der Aktienanteil fällt aber seit Jahren kontinuierlich. Aufgrund der Verpflichtung zur automatischen bAV sind die Kosten gedeckelt worden. Die Kosten für das Fondsmanagement sind auf 0,75 % der Vermögenswerte begrenzt. Zudem sind keine Rabatte für aktive Mitglieder, keine Provisionen sowie keine Beratungskosten erlaubt. Dies erschwert es privaten Anbietern insbesondere für kleinere Unternehmen profitable Angebote zu unterbreiten. Aus diesem Grund war die Auflegung des NEST erforderlich. Typischerweise werden keine Garantien auf die Fondspläne angeboten.

Bei Erreichen des Rentenalters hat der Rentner die Wahl, die angesparte Summe beliebig auf folgende drei Optionen aufzuteilen: Auszahlung als Einmalbetrag, Verrentung oder Einrichtung eines Entnahmeplans.⁴⁵ Eine Auszahlung als Einmalbetrag ist steuerfrei bis zu 25 % der angesparten Summe. In der Rentenphase werden Auszahlungen bis zu einer Summe von 1,25 Mio. GBP (ca. 1,56 Mio. EUR) nicht besteuert. Es gibt auch die Möglichkeit der Früh- bzw. Spätrente.

Erfahrungen

In Großbritannien gab es bis 1988 eine automatische bAV, die freiwillig durch die Arbeitgeber gesteuert wurde. Diese wurde im Zuge einer Reform des Pensionssystems verboten, um die damals neu eingeführte private Vorsorge („Personal Pension“) zu fördern. Der Durchdringungsgrad der bAV nahm daraufhin kontinuierlich ab. Auch die in 2001 eingeführte kostengünstige Stakeholder Pension konnte den Abwärtstrend nicht stoppen. Erst die Einführung der verpflichtenden bAV mit „Auto-Enrollment“ ermöglichte eine Trendumkehr. Seit Oktober 2012 wurden über 3 Mio. Arbeitnehmer in die bAV eingetragen. Der Durchdringungsgrad liegt damit bei den bis dato einbezogenen Unternehmen bei über 90 % und der Gebrauch des Abwahlrechts unter 10 %.⁴⁶ Die relativ kleinen Minimumbeiträge von 1 % tragen auch zu einer hohen Beteiligung bei.

Insgesamt wird die Einführung des „Auto-Enrollments“ trotz noch zu behebender Mängel, z. B. hoher Administrationsaufwand, bereits heute als großer Erfolg gefeiert.

4.3.3. Zusammenfassung Großbritannien

Die gesetzliche Altersversorgung in Großbritannien bietet nur dem Geringverdiener eine ausreichende Versorgung im Alter. Daher wird diese maßgeblich durch betriebliche und private Altersversorgung ergänzt. Großbritannien hat den größten Markt für betriebliche Altersversorgung in Europa und steht weltweit an zweiter Stelle in Bezug auf die Höhe der Vermögenswerte für Altersversorgung.

Um einem stetig fallenden Durchdringungsgrad entgegen zu wirken, wird in Großbritannien eine verpflichtende automatische bAV mit Abwahlrecht schrittweise von 2012 bis 2018 eingeführt. Die Attraktivität der bAV ist in der Ansparphase und in der Rentenzahlung von deutlichen Steuervorteilen geprägt. Zudem ist der Arbeitgeber zur Beteiligung verpflichtet. Das System arbeitet somit mit einer erheblichen Anreizwirkung und einem verpflichtenden „Auto-Enrollment“ mit Abwahlrecht. Der Durchdringungsgrad liegt bei den bis dato einbezogenen Unternehmen bei über 90 %.

⁴⁵ Momentan ist die Auszahlung als Einmalbetrag auf 25 % der angesparten Summe beschränkt (sofern größer als 30.000 GBP), falls das jährliche Einkommen aus anderen Quellen unter 20.000 GBP liegt. Es gibt einen Gesetzesvorschlag, diese Beschränkung komplett aufzuheben.

⁴⁶ Das Abwahlrecht wurde überdurchschnittlich häufig von Arbeitnehmern, die älter als 50 Jahre sind, genutzt. Dahingegen scheinen andere Faktoren wie Geschlecht, Gehalt, Vollzeit- ggü. Teilzeitstatus und Höhe der Arbeitgeberbeiträge keinen signifikanten Einfluss auf die Wahl des Abwahlrechts gehabt zu haben.

4.5. Die Altersversorgung in Australien

Das australische System der Altersversorgung hat die Besonderheit, dass aufgrund der minimalen Grundsicherung der betrieblichen Altersversorgung ein erheblicher Stellenwert beigemessen wird. Das System der automatischen bAV ohne Abwahlrecht spiegelt sich in Australien in einer nahezu vollständigen Durchdringung wider und ist gekennzeichnet von einer steuerlichen Förderung in der Anspar- und der Leistungsphase.

4.5.1. Die gesetzliche Rentenversicherung in Australien

Das gesetzliche Rentensystem in Australien finanziert sich rein aus Steuern und hat das Primärziel, Altersarmut zu vermeiden. Daher bietet es im Wesentlichen nur eine Grundsicherung für Geringverdiener. Die Ermittlung der eigenen Rente erfolgt auf Basis einer rigiden Vermögens- und Einkommensprüfung. So erhält ein Rentner, der 150 % des Durchschnittsverdienstes im Arbeitsleben verdiente, in 2013 eine Ersatzquote von nur ca. 1 % ggü. ca. 52 % für einen Rentner mit 50 % des Durchschnittsverdienstes. Der Durchschnittsrentner erhält ca. 15 % Ersatzquote, was im internationalen Vergleich sehr wenig ist (OECD Schnitt 2013: 41 %). Daher ist als weiterer Baustein die betriebliche Altersversorgung zwingend vorgesehen. Es gibt zudem eine staatliche Absicherung für Invalidität und Hinterbliebene, deren Leistungen allein aber nicht als ausreichend erachtet werden können.

4.5.2. Die betriebliche Altersversorgung in Australien

Überblick

Australien hat die gesetzliche Pflicht zur automatischen bAV, wobei der Arbeitnehmer kein Abwahlrecht hat. Grundsätzlich werden alle Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber verpflichtet eingeschrieben – ausgenommen von der Pflicht sind nur Geringverdiener, die weniger als 450 AUD (ca. 304 EUR) pro Monat verdienen, und Selbstständige. Geringverdiener sind bereits durch die gesetzliche Rentenversicherung versorgt und Selbstständige können freiwillig einzahlen.

Es gibt eine Vielzahl von Fondsarten. Die Bandbreite geht dabei von Unternehmensfonds, die vom Unternehmen selbst verwaltet werden über selbstverwaltete Fonds für bis zu vier Personen, bei denen die Investitionsentscheidungen direkt getroffen werden können, bis zu gängigen Master-, Einzel- und staatlichen Fonds.

Der Produktanbieter übernimmt die Information des Arbeitnehmers. Dem Arbeitnehmer steht grundsätzlich die Wahl der Fonds frei und Fonds dürfen auch jederzeit übertragen werden. Aufgrund der Trägheit der Arbeitnehmer wird von den Anlagemöglichkeiten kaum Gebrauch gemacht und in der Regel der Standardfonds des jeweiligen Arbeitgebers „gewählt“. Der Arbeitnehmer erhält einen Onlinezugang und alle sechs Monate wird eine Kontoübersicht zugestellt.

Eine Hinterbliebenenversorgung ist verpflichtend, wobei der Arbeitnehmer typischerweise die Beiträge zahlt. Invalidität kann optional abgesichert werden. Auch hier zahlt der Arbeitnehmer für gewöhnlich die Beiträge. Die Zusatzabsicherung wird über Versicherungen abgedeckt.

Beiträge, Anlage und Leistungen

Der Arbeitgeber zahlt im Jahr 2014 momentan 9,5 % des Bruttogehalts als Beitrag (wenige auch 10 % oder 10,5 %). Im Prinzip gibt es keine Maximalbeiträge. Der Arbeitnehmer könnte auch zusätzliche Mittel einzahlen – davon wird aber ebenfalls nahezu kein Gebrauch gemacht.

Die Beiträge werden steuerlich in Form einer reduzierten Einkommensteuer (15 % bzw. 30 % für Besserverdienende) gefördert und die Erträge der Fonds werden mit einer Kapitalertragssteuer von bis zu 15 % versteuert. Die Förderhöchstgrenzen liegen bei 30.000 AUD (ca. 20.270 EUR) für Arbeitnehmer unter 49 Jahren bzw. bei 35.000 AUD (ca. 23.649 EUR) für Arbeitnehmer mit mindestens 49 Jahren. Die Einkommens- und die Kapitalertragssteuern werden vom Fonds gezahlt und reduzieren die Rendite entsprechend.

Es gibt eine starke Regulierung, wobei die Anlagestrategie frei wählbar ist und die Kostenverrechnung dem Anbieter obliegt. Fonds ist es allerdings nicht erlaubt, Provisionen zu verrechnen. Garantien werden in der Regel nicht angeboten. Aus Transparenz- und Wettbewerbsgründen werden die Gebührenstrukturen der Standardfonds veröffentlicht. Die durchschnittlichen Kosten betragen in etwa 0,7 %–0,8 % vom Fondsguthaben. Die Anlagestrategie der Standardfonds ist typischerweise etwas risikoreicher als in Europa. Die Verwaltung der Fonds ist für Arbeitgeber in aller Regel relativ einfach, da oft der Standardfond gewählt wird und der Beitrag für alle Arbeitnehmer normalerweise bei 9,5 % des Gehalts liegt. Die Bedeutung von zentralen Verrechnungsstellen nimmt durch den steigenden Digitalisierungsgrad zu.

Bei Rentenanstritt kann zwischen Entnahmeplan, Einmalzahlung und Verrentung gewählt werden. Über 80 % der Arbeitnehmer wählen einen flexiblen Entnahmeplan („account based pension“) – Verrentungen sind unüblich (unter 5 %). Alle drei Arten der Rentenleistungen sind steuerfrei, sofern der Rentner mindestens 60 Jahre alt ist.

Erfahrungen

Eine freiwillige Form der betrieblichen Altersversorgung wurde 1920/30 eingeführt und der Durchdringungsgrad lag in den 1970er-Jahren bei ungefähr 33 %. In den 1980er-Jahren gelang es durch Kampagnen vieler Unternehmen, den Durchdringungsgrad auf 50 % zu steigern. In diesem Zeitraum wurden auch Betriebsvereinbarungen zur bAV eingeführt, um die Arbeitnehmer an Produktivitätsfortschritten teilhaben zu lassen. Als 1992 die gesetzliche Pflicht zur automatischen bAV eingeführt wurde, hatten bereits ca. 75 % der Arbeitnehmer eine bAV, so dass die bAV zu diesem Zeitpunkt bereits sehr gut etabliert war. Die Durchdringung beträgt heute nahezu 100 %, wenn man Selbstständige und Geringverdiener bei

der Betrachtung außen vor lässt. Insgesamt ist die bAV mit Abstand die wichtigste Säule im australischen Altersversorgungssystem und wird gesellschaftlich breit akzeptiert – was sicherlich auch an der alleinigen Finanzierung durch den Arbeitgeber liegt. Hauptdiskussionspunkte sind eine Vereinfachung und Stabilität der Steuerregeln und die verpflichtende Einbeziehung von Selbstständigen.

4.5.3. Zusammenfassung Australien

Das gesetzliche Rentensystem in Australien bietet im Wesentlichen nur eine Grundsicherung für Geringverdiener. 1992 wurde daher die gesetzliche Pflicht zur automatischen bAV eingeführt – ohne Abwahloption durch den Arbeitnehmer. Die Durchdringung beträgt daher heute nahezu 100 %. Insgesamt ist die bAV mit Abstand die wichtigste Säule im australischen Altersversorgungssystem und wird gesellschaftlich breit akzeptiert. Die bAV ist sowohl in der Ansparphase als auch der Leistungsphase steuerlich gefördert. Beiträge in der Ansparphase werden mit einem reduzierten Steuersatz gefördert, Leistungen sind vollständig von der Steuer befreit.

4.6. Die Altersversorgung in Schweden

Die gesetzliche Rentenversicherung in Schweden hat einen starken Umverteilungscharakter und ist gekennzeichnet durch eine international unterdurchschnittliche Ersatzquote. Aus diesem Grund wird der betrieblichen Altersversorgung eine hohe Bedeutung beigemessen, welche maßgeblich durch Gewerkschaften in Form von Betriebsvereinbarungen geprägt ist. Grundsätzlich gilt in Schweden, dass alle Festangestellten, die gewerkschaftlich organisiert sind, automatisch einem bAV-Plan angehören und kein Abwahlrecht besitzen. Aufgrund der Arbeitgeberfinanzierung lässt sich ein Durchdringungsgrad von knapp 100 % verzeichnen.

4.6.1. Die gesetzliche Rentenversicherung in Schweden

Das gesetzliche Rentensystem in Schweden ist verpflichtend für alle Arbeitnehmer ab 16 Jahren. Die Beiträge vom Bruttogehalt betragen 11,5 % für den Arbeitgeber und 7 % für den Arbeitnehmer, gesamt also 18,5 %. Das System wurde 1999 wie folgt angepasst:

Die „Inkomstpension“ ist ein umlagefinanziertes System, in welches 16 % vom Bruttogehalt als Beiträge fließen. Die Wertentwicklung ist an den Lohnindex gekoppelt und beim Rentenanstritt wird die Rente auf Basis der Alterskohorte bestimmt.

Daneben gibt es das „Premium Pension“ System, in welches die verbleibenden 2,5 % vom Bruttogehalt als Beiträge fließen. Hierbei handelt es sich um eine individuelle Beitragszusage, bei der jeder gesetzlich Rentenversicherte bis zu fünf Fonds aus mehr als 700 Genossenschaftsfonds auswählen kann. Die Fonds werden durch die staatliche Premium Pension Authority verwaltet. Im gesetzlichen Rentensystem gibt es die Möglichkeit einer Frührente (ab 61 Jahren) oder Spätrente mit entsprechenden Ab- oder Zuschlägen bei den Rentenleistungen.

Zudem gibt es eine „guaranteed pension“, die eine Grundversorgung für Personen ab 65 Jahren mit geringem oder keinem Einkommen sicherstellt. Die Grundversorgung betrug in 2013 maximal 7.899 SEK (ca. 878 EUR) pro Monat für Alleinstehende und 7.046 SEK (ca. 783 EUR) pro Monat für Verheiratete pro Ehepartner. Eine vorhandene Rente aus der betrieblichen Altersversorgung wird bei der Vermögensprüfung berücksichtigt, d. h. die bAV Rente reduziert die Leistung aus der Grundversorgung. Die „guaranteed pension“ wird aus dem Staatshaushalt gezahlt, ist also steuerfinanziert.

Das gesetzliche Rentensystem in Schweden ist auf eine starke Umverteilung ausgelegt. Ein Rentner, der im Arbeitsleben die Hälfte des Durchschnittsverdiensts verdient hat, erhält eine Ersatzquote von ca. 49 % ggü. ca. 26 % für einen Rentner, welcher 150 % des Durchschnittsverdiensts verdient hat. Der Durchschnittsrentner in Schweden erhält ca. 34 % Ersatzquote, was im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich ist (OECD Schnitt

2013: 41 %). Daher spielt die betriebliche Altersversorgung als zweites Standbein eine große Rolle. Darüber hinaus gehende private Altersversorgung spielt dagegen nur eine untergeordnete Rolle, da die Renten aus der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung in der Regel eine adäquate Vorsorge gewährleisten und die private Vorsorge nur bis jährlich 1.800 SEK (ca. 200 EUR) ab 01.01.2015 steuerlich gefördert wird – eine komplette Abschaffung des Förderbetrags wird in der Politik derzeit diskutiert.

4.6.2. Die betriebliche Altersversorgung in Schweden

Überblick

Die bAV in Schweden wird maßgeblich durch die Gewerkschaften in Form von Betriebsvereinbarungen mit den Unternehmen geprägt. Alle Festangestellten, die gewerkschaftlich organisiert sind, gehören automatisch dem jeweiligen Plan an. Dabei besteht kein Abwahlrecht, wobei das System komplett arbeitgeberfinanziert ist und somit kein triftiger Grund zur Abwahl vorhanden wäre. Für tarifliche organisierte Unternehmen gibt es zwei Hauptpläne, ITP⁴⁷ für Angestellte und SAF-LO⁴⁸ für Arbeiter. Die Betriebsvereinbarungen gelten in der Regel für ganz Schweden, wobei es auch branchenspezifische Lösungen gibt (z. B. Banken und Versicherungen) deren Ausgestaltung sich aber sehr an ITP orientiert. Alle nicht tariflich organisierten Unternehmen bieten in der Regel freiwillig einen Plan an, der sich oft auch an ITP orientiert. Dies führt insgesamt zu einer hohen Standardisierung der Pläne. Für die Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes gibt es einen separaten bAV-Plan.

Es gibt drei Gestaltungsoptionen für die bAV-Pläne, die der Arbeitgeber bestimmt. Versicherer haben den größten Marktanteil und sind die häufigste Wahl für kleinere Unternehmen und für Arbeiter. Größere Unternehmen nehmen typischerweise am ITP Plan teil und finanzieren den Plan selber durch Bildung einer Pensionsrückstellung, die durch eine Kreditversicherung gegen Insolvenz des Unternehmens abgesichert werden muss. Als Drittes bieten sich Pensionsfonds an, die sich gerade bei größeren Unternehmen zunehmender Beliebtheit erfreuen.

Die staatliche Regulierung ist überschaubar und beschränkt sich im Wesentlichen auf die Überwachung der Versicherer. Die Gewerkschaften sind dafür maßgeblich an den Verhandlungen über Kostenquoten und der Auswahl der Fonds beteiligt.

Es gibt zwei große Pensionsverwalter, FORA für SAF-LO und COLLECTUM für ITP, die zu je 50 % den Gewerkschaften und den Arbeitgebern gehören. Der Arbeitgeber muss den zuständigen Pensionsverwalter oder seinen Versicherer über jeden neuen Arbeitnehmer informieren.

47 ITP (Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän) steht für Angestellte aus Industrie und Dienstleistungen.

48 SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) ist der schwedische Arbeitgeberverband und LO (Landesorganisationen i Sverige) ist der schwedische Verband der Tarifparteien.

Dann kontaktiert dieser den Arbeitnehmer. Der kann aus den angebotenen Fonds auswählen, wobei mindestens 50 % des Beitrags in traditionelle With-Profits-Fonds mit einem Garantiezins (= Standardfonds) investiert werden müssen. Falls keine Auswahl getroffen wird, wird alles in den Standardfonds investiert. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zusätzlich auswählen. Der Arbeitgeber trägt die Beiträge für beide Zusatzabsicherungen in Höhe von insgesamt 1,17 % des Bruttolohns.

Beiträge, Anlage und Leistungen

ITP und SAF-LO sind Beitragszusagen. Bei ITP erfolgte die Umstellung von Leistungszusage auf Beitragszusage in 2007 und betrifft alle Angestellten, die nach 1979 geboren wurden. Grundsätzlich zahlt nur der Arbeitgeber Beiträge in die bAV ein. Für alle Pläne, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, sind die Arbeitgeberbeiträge für die DC Pläne fest vorgeschrieben und liegen bei 4,5 % des Bruttogehalts bis 426.750 SEK (ca. 47.417 EUR) und ab dieser Grenze bei 30 % des Bruttogehalts (keine Obergrenze). Die bAV ist kaum steuerlich gefördert. Der Arbeitgeber zahlt einen reduzierten Steuersatz von 24,26 % und der Arbeitnehmer muss alle Leistungen voll versteuern.

Die Investmentstrategie ist nicht besonders geregelt, aber die Gewerkschaften überprüfen regelmäßig die Fonds (COLLECTUM alle drei Jahre). Es gab bisher keine Beschränkungen von Kosten, so dass diese typischerweise vielschichtig sind und stark divergieren. Es gibt Bestrebungen, Kostendeckelungen einzuführen. Versicherer bieten oft Garantien an – typischerweise 90 % der Beiträge abzüglich Kosten.

Durch das IT-System „MinPension“ („Meine Pension“) hat der Arbeitnehmer jederzeit einen Überblick über die gesammelten und prognostizierten Anwartschaften und kann auch selber Daten zur Altersversorgung eingeben. Das System führt daher die Informationen der gesetzlichen Rente und der meisten privaten Anbieter zusammen.

Bei Rentenanstritt muss die gesammelte Anwartschaft verrentet werden, wobei der Rentner auch die Möglichkeit hat, sich die Rente über einen Zeitraum von fünf Jahren auszahlen zu lassen. Zudem gibt es die Möglichkeit der Früh- bzw. Spätverrentung mit entsprechenden Anpassungen.

Erfahrungen

Durch die Dominanz der Gewerkschaften sind die bAV-Pläne in Schweden sehr standardisiert und damit auch relativ einfach und effizient zu verwalten. Die betriebliche Altersversorgung ist eine Selbstverständlichkeit in Schweden, da auch außerhalb der Gewerkschaften oft Lösungen angeboten und angenommen werden. Der Durchdringungsgrad liegt daher nahezu bei 100 % was insbesondere auch daran liegt, dass die bAV ausschließlich durch den Arbeitgeber finanziert wird. Das sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Bereitschaft aller Arbeitnehmer, sich mit der bAV auseinanderzusetzen, (noch nicht) vollkommen etabliert ist. So wird z. B. der „Orange Envelope“ mit der jährlichen Pensionsübersicht von einigen gar nicht gelesen und andere nutzen auch nicht ihre Möglichkeiten zur Fondsauswahl. Auch nehmen viele Schweden die gesetzliche Rente immer noch als ausreichende Grundversorgung wahr.

4.6.3. Zusammenfassung Schweden

Die gesetzliche Altersversorgung in Schweden bietet nur dem Geringverdiener eine ausreichende Versorgung im Alter. Daher wird diese maßgeblich durch betriebliche und private Altersversorgung ergänzt. Die bAV in Schweden ist durch die Gewerkschaften in der Vereinbarung von Betriebsvereinbarungen mit den Unternehmen geprägt. Alle Festangestellten, die gewerkschaftlich organisiert sind, gehören automatisch dem jeweiligen Plan an. Dabei besteht kein Abwahlrecht. Es handelt sich im Regelfall um reine Beitragszusagen mit einer breiten Auswahl an Fonds. Die betriebliche Altersversorgung ist eine Selbstverständlichkeit in Schweden, da auch außerhalb der Gewerkschaften oft Lösungen angeboten und angenommen werden. Der Durchdringungsgrad liegt daher nahezu bei 100 %. Die bAV ist nahezu nicht steuerlich gefördert.

5 Erfolgsfaktoren und Empfehlungen für die Gestaltung der bAV in Deutschland

Der hohe Bedarf an einer deutlichen Ausweitung der Eigenvorsorge ist unstrittig. Auch herrscht Einigkeit darüber, dass die bAV eines der besten Vehikel ist, dieses Ziel zu erreichen. Es stellt sich daher konkret die Frage, welche Maßnahmen in Deutschland zu einer stärkeren Verbreitung und Durchdringung der bAV verhelfen.

Wie in Kapitel 3 aufgezeigt, sind der Durchdringungs- und Verbreitungsgrad von Eigenvorsorge insbesondere abhängig von dem Bedarf, dem Anreiz sowie den Eintritts- und Nebenkosten. Neben der Möglichkeit, freiwilliges Wohlverhalten zu fördern, hat der Staat auch immer die Möglichkeit, verpflichtendes Handeln bzw. Verbote auszusprechen.

Diese letzte Instanz der politischen Gestaltung hat aber im Regelfall hohe Opportunitätskosten und verhindert teilweise passende und optimale Lösungen. Die folgenden Thesen werden daher unter der Maßgabe aufgestellt, dass es politischer Wille ist, die Verbreitung der bAV auf freiwilliger Basis unter geringstmöglichen Kosten deutlich zu stärken.

Die beiden Hauptthesen lauten:

1. Ein einfaches und schlankes System ist entscheidend.
2. bAV muss sich lohnen.

Beide Thesen werden im Folgenden erläutert und konkrete Empfehlungen abgeleitet.

5.1. Ein einfaches und schlankes System ist entscheidend

Für den Erfolg einer freiwilligen bAV in Deutschland ist es unerlässlich, die Komplexität – gemessen an den vielfältigen Sparoptionen, rechtlichen Vorschriften und undurchsichtigen Implementierungsverfahren – sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite zu reduzieren. So umfasst ein schlankes System zur Absicherung biometrischer Risiken für den Arbeitnehmer vor allem Transparenz in den Wahlmöglichkeiten und Verständlichkeit über die Absicherung. Für den Arbeitgeber – insbesondere in KMU – bedeutet Einfachheit in der bAV eine kostengünstige Implementierung verbunden mit geringen Haftungsrisiken und einem überschaubaren Angebot an Durchführungswegen – beispielsweise über Direktversicherung oder die Einführung von „Auto-Enrollment“-Lösungen.

5.1.1. Die Komplexität aus Sicht des Arbeitnehmers

Wenn ein Arbeitnehmer den Bedarf der privaten Vorsorge für sich erkannt hat, steht er in Deutschland vor einer erheblichen Auswahl an Optionen. Die optimale Form der Vorsorge zu ermitteln ist selbst für Experten nur mit komplexen Vergleichsprogrammen möglich. Die folgende Abbildung zeigt die verschiedenen Vorsorgeschichten aus dem Blickwinkel der steuerlichen Behandlung und Zulagenförderung.

Abbildung 13 – Überblick Förderwege

Schicht	Versorgungsweg	Förderung während der Ansparphase	Besteuerung in der Bezugsphase
Schicht 1	Gesetzliche Rentenversicherung	Sonderausgabenabzug, in 2014: 78 % von 20.000 EUR (ledig) / 40.000 EUR (Ehepaar) Bis 2025 jährlich 2 % steigend auf 100 %	Nachgelagerte Besteuerung der Rentenzahlungen Freibetrag in 2014: 32 %, bis 2040 auf 0 % sinkend
	Basisrente /Rürup-Rente		
Schicht 2	Riester-Rente	Staatliche Zulage i. H. v.: 154 EUR Grundzulage 185 EUR Kinderzulage (300 EUR für ab 01.01.2008 geborene Kinder) Zusätzlich ggf. Sonderausgabenabzug Zusätzlich ggf. 200 EUR Berufseinsteigerbonus	Nachgelagerte Besteuerung der Rentenleistungen
	Betriebliche Altersversorgung	Bis 4 % der BBG (2014: 71.400 EUR * 4 % = 2.856 EUR) steuer- und sozialabgabenfrei Ggf. zusätzlich 1.800 EUR steuer- aber nicht sozialabgabenfrei	Nachgelagerte Besteuerung der Rentenleistungen Volle Verbeitragung zur Krankenversicherung der Rentner (entfällt bei privat Krankenversicherten)
Schicht 3	Private Lebens- / Rentenversicherung	Keine Förderung	Hälftige Ertragsbesteuerung bei Einmalzahlungen Ertragsanteilbesteuerung bei Rentenzahlungen
	Sonstige	Unterschiedlich, i. d. R. keine Förderung	Sonstige / Individuelle Besteuerung, z. B. Abgeltungssteuer

Jede dieser Vorsorgeformen hat ihre Berechtigung und bietet für die unterschiedlichen Zielgruppen ideale Formen der Absicherung. Aber schon dieser vereinfachte Überblick führt zu einer Vielzahl von Fragen und Entscheidungserfordernissen, welche auf viele Menschen abschreckend wirken. Neben den zahlreichen steuerlichen Effekten sind zusätzlich noch eine Vielzahl an Nebenbedingungen wie Mindest- und Höchstbeiträge, Verfügungsbeschränkungen und Ausgestaltungsspielregeln in den einzelnen Förderwegen zu beachten.

Diese extreme Vielfalt an Optionen und Vorschriften führt zusätzlich dazu, dass in den Medien Berichte veröffentlicht und Diskussionen über Pro und Contra der verschiedenen Vorsorgeformen geführt werden. Je nachdem welchen Blickwinkel man als Betrachter einnimmt, gehen die Aussagen von „Geschenke vom Staat“ bis zu „Betrug am Verbraucher“. Letztlich verstärkt diese kontroverse

Information die Unsicherheit der Verbraucher nur zusätzlich und führt zur beobachteten Passivität vieler Beteiligter.

Verbraucher, die heute bereits Eigenvorsorge betreiben, machen dies meist nur, nachdem sie umfassend über den Bedarf aufgeklärt und kompetent beraten wurden. Die häufig in der Kritik stehenden Vermittler sind daher im bestehenden System entscheidend für den bisherigen Grad der Durchdringung verantwortlich. Gerade in Anbetracht der nötigen Ausbildung, um die bestmögliche Vorsorgeform ermitteln zu können und deren Rahmenbedingungen einzuhalten, muss allen Beteiligten bewusst sein, dass diese Leistung vergütet werden muss. Dieser für eine qualifizierte Beratung erforderliche Beitrag ist mitentscheidend für eine hohe und vor allem bedarfsge-rechte Durchdringung.

Die bAV nimmt dabei aus Arbeitnehmersicht eine interessante Zwitterrolle ein. Sie ist eben keine private Vorsorge, sondern eine betriebliche. Im Rahmen der Entgeltumwandlung verschwimmt diese Abgrenzung zwar faktisch, da der Arbeitnehmer wirtschaftlich selbst die Beiträge finanziert. Dennoch bleibt es für viele Arbeitnehmer aber eine Leistung des Arbeitgebers. Dass jeder Arbeitnehmer das Recht hat, eine Umwandlung seines Entgelts vom Arbeitgeber einzufordern, ist nicht ausreichend bekannt. Und selbst Arbeitnehmer, die von ihrem Recht Kenntnis haben, scheuen sich oft davor, den Arbeitgeber von sich aus anzusprechen. Wie schon in Kapitel 2 aufgezeigt, existiert daher ein sehr großer Kreis an Arbeitnehmern ohne Ansprüche aus einer bAV-Leistung, weil „der Arbeitgeber keine angeboten hat“.⁴⁹

Die Situation in anderen Ländern ist hier häufig deutlich einfacher. Zum einen ist das Maß der gesetzlichen Absicherung teilweise drastisch geringer, als dies in Deutschland der Fall ist – und dies meist schon über einen sehr viel längeren Zeitraum.

Hier erleben die Menschen am Beispiel der für sie erleb-
baren Realität ihrer (Groß-)Eltern, dass eine Eigenvorsorge unbedingt erforderlich ist. Folglich liegt in aller Regel ein hohes Vorsorgebewusstsein vor. Zum anderen spielt sich die Frage der Eigenvorsorge häufig nur in einem zweidimensionalen Raum ab: privat oder betrieblich.

Die betriebliche Vorsorge punktet dabei meist eindeutig mit Steuervorteilen, häufigen Arbeitgeberzuschüssen sowie einem vergünstigten kollektiven Zugang zu den Vorsorgeprodukten.

Weiterhin handelt es sich bei der arbeitnehmerfinanzierten bAV im Ausland häufig primär um reine Sparvorgänge, die sehr transparent vermittelt und in der Regel über Internetportale eingesehen und bearbeitet werden können. Oftmals werden biometrische Absicherungen gegen Invalidität und Tod arbeitgeberfinanziert ergänzt, weil hier die Vorteile des natürlichen Kollektivs genutzt werden können. Alle diese Faktoren reduzieren aus Sicht des Arbeitnehmers die Komplexität – bAV ist meist unzweifelhaft günstiger als private Vorsorge, wird benötigt und zudem häufig automatisch angeboten.

5.1.2. Komplexität aus Sicht des Arbeitgebers

Die Darstellung der bAV aus Sicht der Förderung in Abbildung 13 ist stark vereinfacht. Grundsätzlich stehen in der bAV fünf Durchführungswege, drei Zusage- und drei Finanzierungsformen zur Verfügung. Die sich aus der Kombination dieser Komponenten ergebende Komplexität ist beeindruckend, zumal jede der genannten Wahlmöglichkeiten eigene Rechtsfolgen nach sich zieht. Zudem ist das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ein Arbeitnehmerschutzgesetz – für beherrschende Gesellschafter/ Geschäftsführer und Vorstände stellen sich daher zusätzliche Komplexitätssteigernde Fragestellungen.

49 Quelle: BMAS, Machbarkeitsstudie 2014.

Viele Formen der bAV sind historisch gewachsen – und auch hier gilt, dass der hieraus resultierende große Baukasten an Möglichkeiten hilfreich ist, um den konkreten Belangen von einzelnen Unternehmen ideal zu entsprechen. So ist die Pensionszusage immer noch ein wichtiges Instrument, um innenfinanziert Altersversorgung aufzubauen. Gerade Unternehmen, die Investitionen zur Expansion benötigen, haben Jahrzehnte massiv von dieser Form der Altersversorgung profitiert. In den letzten Jahren sind die Risiken dieses Durchführungsweges vermehrt in den Fokus geraten. Speziell der Nachfinanzierungsbedarf aufgrund der demografischen und zinstechnischen Entwicklung führt zu einer kritischen Haltung und teilweisen Abkehr von der Pensionszusage, insbesondere in Form der reinen Leistungszusage.

Was für größere Unternehmen mit ausgebildeten Personalabteilungen ein wichtiges Gestaltungsspektrum ist, stellt für KMU hingegen ein unübersichtliches bis unverständliches und scheinbar hochriskantes Themengebiet dar. Die Machbarkeitsstudie zur bAV des BMAS arbeitet in diesem Zusammenhang auch nochmal eines der Kernprobleme heraus. Zum Implementierungsverfahren über das Unternehmen heißt es dort: „Beim Unternehmer bzw. Personalverantwortlichen entsteht ein Bewusstsein dafür, dass eine bAV eingeführt werden könnte, bzw. das Bewusstsein für den Bedarf einer bAV, da z. B. ein gesetzlicher Anspruch hierauf besteht. Möglicherweise merkt der Unternehmer auch, dass er vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels als Arbeitgeber attraktiver werden muss, oder er wird durch Medienberichte an das Thema herangeführt. An dieser Stelle ist anzumerken, dass bei Kleinst- und Kleinunternehmen i. d. R. der Unternehmer auch der einzige Personalverantwortliche ist; in diesen Unternehmen gibt es oft keine Personalabteilung wie in Großunternehmen und damit obliegen die nachfolgenden Prozessschritte dem Unternehmer selbst.“⁵⁰ Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass diese Unternehmer Experten in ihrem Aufgabengebiet sind, meist jedoch keine Arbeits- und Steuerrechtsexperten. In der Einrichtungsfrage stehen zwar unterstützend Steuerberater zur Verfügung, aber auch hier scheuen viele die resultierenden Haftungsfragen bzw. sind eben auch keine bAV-Experten. Aber auch wenn die Einrichtungsfrage umfassend beraten wurde, bleibt für den Unternehmer die regelmäßige Berührung mit dem Thema im Rahmen der Gehaltsabrechnung und bei Vertragsänderungen, z. B. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers.

Dabei bietet der Baukasten der bAV auch Bausteine, die eine deutlich geringere Komplexität und kaum Haftungsrisiken für den Arbeitgeber darstellen. In diesem Zusammenhang ist die Direktversicherung hervorzuheben. Hier erfolgt die bAV über den Abschluss eines Versicherungsvertrages. Nahezu alle Versicherer bieten diesen Durchführungsweg an und die zur Auswahl stehenden Produkte entsprechen in der Regel den Arbeitgeberpflichten gemäß BetrAVG. Per Gesetz steht zwar immer der Arbeitgeber in der Haftung, faktisch kann er dieses Risiko aber

50 Quelle: BMAS, Machbarkeitsstudie 2014.

zu 100 % auf den Versicherer übertragen. Auch resultiert aus der Direktversicherung keinerlei Bilanzberührung – die Beiträge sind Betriebsausgaben und zusätzlich reduzieren sich die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Die Schreckensgespenste aus den Medien, wie drohende Insolvenzen aufgrund von Pensionslasten aus der bAV oder anhängige Gerichtsverfahren wegen Streit bezüglich der Ermittlung von unverfallbaren Anwartschaften, existieren bei der Direktversicherung so nicht. Zu Recht ist daher die Direktversicherung der wichtigste Wachstumsmotor der bAV insgesamt, im Speziellen aber im Bereich der KMU.

Es ist daher naheliegend, die Direktversicherung in den Mittelpunkt von Bemühungen zu stellen, die Verbreitung der bAV bei KMU zu fördern. Ebenfalls von zentraler Bedeutung ist es, die Komplexität der bAV keineswegs weiter zu erhöhen – denn dies wirkt absolut kontraproduktiv auf die Wahrnehmung bei den Unternehmern der KMU, die letztlich für die Vorsorge gewonnen werden müssen.

In der steuerlichen Förderung sind die Pensionskasse und der Pensionsfonds der Direktversicherung gleichgestellt und in vielen Bereichen wirken ähnliche Grundsätze wie bei der Direktversicherung. Die Pensionskasse hat aber im Gegensatz zur Direktversicherung das Recht, Leistungskürzungen vorzusehen, wenn die Finanzierung dies erfordert. Im Pensionsfonds sind sogar Konstruktionen möglich, mit denen das Finanzierungsrisiko in Gänze beim Arbeitgeber verbleibt. Hinzu kommt hier die Komplexitätssteigerung aus der PSV-Pflicht und der damit verbundenen Meldepflicht für den Arbeitgeber. Grundsätzlich sind auch in diesen Vehikeln ähnlich einfache und haftungsfreie Gestaltungen möglich – eine Einschränkung oder gar Beschränkung auf die Direktversicherung bei der Förderung der Verbreitung ist daher weder erforderlich noch sinnvoll. Da die Direktversicherung aber immer die geringste Komplexität mit sich bringt, ist sie der ideale Denkansatz.

Zusätzlich gilt es auch, die Komplexitätssteigerung aus anderen Bereichen der Gesetzgebung im Auge zu haben. So hat z. B. die Neuregelung des Versorgungsausgleichs zu einer deutlichen Steigerung der Komplexität für Arbeitgeber geführt. Auch hier schneidet die Direktversicherung aus Sicht des Arbeitgebers wieder am besten ab – aber es verbleibt auch in dieser Form ein Administrationsaufwand bei ihm. Wenn es in entsprechenden Gesetzesvorlagen heißt, dass keine Kosten entstehen, werden solche negativen Anreize aufgrund von Komplexitätssteigerungen häufig ausgeblendet – auch wenn dem Staat hierdurch indirekt Kosten wie steigendes Risiko von Altersarmut entstehen. Es ist daher wichtig, bei dem Ziel der Steigerung der Verbreitung der bAV, ein langfristig stabiles und berechenbares Umfeld zu schaffen und solche Quereffekte auf die Komplexitätssteigerung wenn immer möglich zu vermeiden bzw. im Ausmaß gering zu halten.

5.1.3. Reduzierung der Komplexität durch Änderung von Parametern

Wie ausgeführt ist die Direktversicherung aus Arbeitgeberpersicht eine relativ leicht handhabbare bAV-Lösung. Allerdings sind Beiträge in diesem Durchführungsweg nur bis zu einem Beitrag bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) gefördert. Eine Anpassung dieser Fördergrenzen würde die Komplexität der bAV reduzieren.

Diese These wird ebenfalls schon seit längerem diskutiert und Kritiker argumentieren, dass schon heute die 4 % der BBG nur in seltenen Fällen ausgeschöpft werden und es primär um die Gewinnung der bislang gar nicht vorsorgenden Bevölkerung gehe und nicht um die Besserversorgung der bereits Aktiven. Beide Aussagen sind zutreffend und trotzdem wirkt die bestehende Begrenzung komplexitätssteigernd und somit verbreitungshemmend.

Wenn ein Arbeitgeber eine bAV einführt, ist er schon gesetzlich zu einer Gleichbehandlung verpflichtet. Es ist aber regelmäßig so, dass das Gehaltsgefüge in Firmen sehr heterogen ist. Gute Vorsorgemöglichkeiten für die Masse der Belegschaft gehen daher auch meist mit guten Vorsorgemöglichkeiten für das Management/Fachexperten einher. Hier reichen die heutigen Grenzen des § 3.63 EStG in vielen Fällen aber nicht aus, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Als Orientierung: ein 45-jähriger Arbeitnehmer, der durchgehend bis Alter 67 die volle 4 % der BBG einzahlt, erhält als Rente ca. 340 EUR.⁵¹ Der große Baukasten der bAV lässt zwar bereits heute eine unbegrenzte steuerliche Förderung zu – nur muss dann eben zusätzlich auf einen der komplizierteren Durchführungswege ausgewichen werden. Wie dargestellt, wirkt dies aber gerade für KMU abschreckend und führt häufig sogar zu einer Abneigung gegenüber der bAV.

Eine Erweiterung der Ansparmöglichkeiten für Arbeitnehmer wäre zwar wünschenswert, ist aber keineswegs unbedingt notwendig. Viel wichtiger erscheint in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber ergänzend in die bAV-Lösung mit einzahlen kann, d. h. die Einführung eines separaten Förderrahmens für firmenfinanzierte bAV sollte überdacht werden. Zu möglichen Methoden der Erweiterungen, insbesondere zur Abgrenzung der arbeitgeberfinanzierten Beiträge, die heute systematische Entgeltumwandlungsmöglichkeiten verdrängen, existieren schon sehr gute Ausarbeitungen, weshalb hier rein auf die Sinnhaftigkeit einer solchen Komplexitätsreduktion hingewiesen sei.⁵²

51 Zurich-interne Berechnung.

52 Quelle: Hurrelmann/ Karch, 2010, GDV 2013.

5.2. bAV muss sich lohnen

Zur Steigerung der Attraktivität der bAV muss diese sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgeber-sicht als lohnenswert empfunden werden. So muss für den Arbeitnehmer sichergestellt sein, dass die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit nicht nur in der Ansparphase besteht, sondern diese auch unter Einbeziehung der Steuer- und Abgabepflicht in der Rentenbezugsphase rentablere Kompensationen als alternative private Vorsorgeoptionen bietet. Darüber hinaus sollen arbeitgeberfinanzierte Modelle sowie attraktive Kollektivabsicherungen biometrischer Risiken besonders für Geringverdiener ein stärkeres Bewusstsein zur Altersversorgung schaffen. Aus Arbeitgebersicht muss eine firmenfinanzierte Alters-, Erwerbs- oder Hinterbliebenenabsicherung die Unternehmensattraktivität steigern, um knappe Ressourcen mit attraktiven Vergütungsplänen langfristig an sich zu binden.

5.2.1. Die Lenkungswirkung der Sozialabgabenfreiheit

Die Sozialabgabenfreiheit in der Ansparphase ist eines der wichtigsten Förderinstrumente der bAV. In Verbindung mit der Steuerfreiheit und der Möglichkeit, vermögenswirksame Leistungen in die bAV zu investieren, ergibt sich ein nennenswerter Investitionsrahmen für den Arbeitnehmer, ohne dass er auf Nettoeinkommen verzichten muss. Das von einigen Arbeitnehmern genannte Argument, dass sie sich eine bAV nicht leisten können, hält somit in vielen Fällen einer Überprüfung nicht stand und zeigt, dass hier letztlich nur die Aufklärung nicht weit genug erfolgt ist.

Gleichzeitig ist die Sozialabgabenfreiheit aber auch ein potentieller Nachteil der bAV. Während der Steuervorteil einer sehr einfachen Logik unterliegt – in der Ansparphase steuerfrei, in der Rentenphase steuerpflichtig – und sich daraus auch in der Regel ein klarer Vorteil gegenüber der privaten Vorsorge ergibt, ist der Sachverhalt bei den Sozialabgaben komplizierter.

In der Ansparphase sind die Beiträge in die bAV von den Sozialabgaben befreit. Die Kosten der Sozialversicherung in Höhe von etwa 40 % der Bezüge für gesetzlich Krankenversicherte (Privatversicherte ca. 25 %) teilen sich in der Ansparphase Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dementsprechend profitieren auch beide in dieser Phase von der bAV. In der Rentenphase sind im Umkehrschluss Sozialabgaben zu zahlen, allerdings zu 100 % vom Arbeitnehmer. Wie beim Steuervorteil profitiert der Arbeitnehmer daher zunächst deutlich von der Befreiung und kann über Zinseszinswirkung auch eine deutlich höhere Leistung bis zum Rentenbeginn aufbauen, als dies bei gleichem wirtschaftlichen Aufwand privat möglich ist. Auch kann der Arbeitnehmer davon profitieren, dass die Bezüge im Alter grundsätzlich geringer sind, als im Erwerbsleben – dies mildert die spätere Abgabenlast zusätzlich.

Viele Angebote von bAV-Produkten sind zu vergünstigten kollektiven Konditionen erhältlich, was ebenfalls Vorteile in Anspar- und Rentenphase bringt. Im Gegenzug muss der Arbeitnehmer in der Rentenphase die volle Abgabenlast tragen. Hier kommt es daher sehr auf den Einzelfall an, ob die Vorteile diesen Nachteil kompensieren – in Extremfällen kann daher sogar eine private Vorsorge rentabler sein als eine bAV – unter extremen Rechenannahmen kann dies sogar für einen größeren Personenkreis abgeleitet werden.⁵³ Die sinkende Verzinsung wirkt verstärkend auf dieses Problem, da der Vorteilsaufbau aus dem Zinseszins-effekt abnimmt.

Viele Arbeitgeber sind sich dieser Problematik bewusst und legen keinen Wert darauf, eigene Vorteile aus der Entgeltumwandlung ihrer Mitarbeiter zu generieren. Daher werden schon heute viele bAV-Modelle mischfinanziert ausgestaltet, in denen der Arbeitgeber seine Ersparnis in Höhe von etwa 20 % ganz oder zu Teilen zusätzlich zu der Entgeltumwandlung investiert. In diesen Fällen ist die Vorteilhaftigkeit wieder automatisch gegeben.

Alleine die kalkulatorische Möglichkeit einer höheren Rentabilität eines Privatvertrages, zum Teil auch subjektiv von Medien propagiert (vgl. Kapitel 5.1.1), wirkt aber wiederum stark verunsichernd auf die Bevölkerung. Politisch stellt sich daher die Frage, ob die Förderung über die Sozialabgabenbefreiung nicht eindeutiger zum Vorteil der Beschäftigten umgestaltet werden müsste.

Eine denkbare Form der Förderung wäre die vollständige Befreiung von Sozialabgaben, sowohl in der Ansparphase als auch im Rentenbezug. Wie in Australien und Großbritannien zu sehen, gibt es im Ausland Beispiele für solche Doppelanreize in Anspar- und Rentenzahlungszeit. Faktisch ist aber schon die heutige Form der Sozialabgabenbefreiung in Deutschland umstritten und eine entsprechende Ausweitung der Förderung daher mehr als unwahrscheinlich, zumal es die Probleme der umlagefinanzierten Systeme erhöht, da letztlich ein fixes Beitragsvolumen benötigt wird. Reduzierte Bezugsgrößen haben somit im Umkehrschluss höhere Beitragssätze zur Folge. Interessant ist aber auch: Sofern alle Arbeitnehmer Gebrauch von der bAV machen würden, hätte dies keinen Effekt auf die Kosten, die von jedem Einzelnen zu tragen sind, aber eine hohe Anreizwirkung auf die Eigenvorsorge.

Alternativ wäre eine Verpflichtung des Arbeitgebers denkbar, seine Ersparnis aus der Entgeltumwandlung seinen Arbeitnehmern in die bAV zuzuführen. Dabei muss gar nicht im Detail geregelt werden, wie diese Zuführung zu erfolgen hat. Einerseits ist eine schlichte Erhöhung des Umwandlungsbetrages in der vom Arbeitnehmer gewählten Versorgung möglich, andererseits ist aber auch eine Investition in ergänzende Versicherungen denkbar.

⁵³ Quelle: Birk, 2009, Universität Bamberg.

Interessante Lernpunkte sind auch hier aus dem Ausland zu gewinnen: Gerade in Verbindung mit Systemen mit automatischem Einbezug erfolgt die Entgeltumwandlung im Ausland häufig in reinen Ansparprozessen. Die Abbildung biometrischer Risiken wie Tod und Berufsunfähigkeit wird dann ausgeklammert bzw. ist auf das vorhandene Kapital beschränkt. Hintergrund ist, dass die Risikokosten sehr stark von der Einzelperson abhängen und dementsprechend heftige Selektionseffekte auftreten.

Da die staatliche Absicherung dieser biometrischen Risiken im Ausland häufig ebenfalls nur eine Grundsicherung darstellt, spielt die ergänzende Absicherung in der bAV eine große Rolle. Oftmals nutzen die Arbeitgeber hier die Vorteile des natürlichen Kollektivs ihrer Belegschaft – d. h. die entsprechende Absicherung erfolgt nicht im Rahmen der Entgeltumwandlung, sondern wird über arbeitgeberfinanzierte Versicherungen für die gesamte Belegschaft sichergestellt. Eine solche Trennung wäre auch in Deutschland sinnvoll, da gerade der Bedarf in den vorzeitigen Versorgungsfällen erheblich ist (siehe Kapitel 2.2).

5.2.2. Wechselwirkung zur Grundsicherung

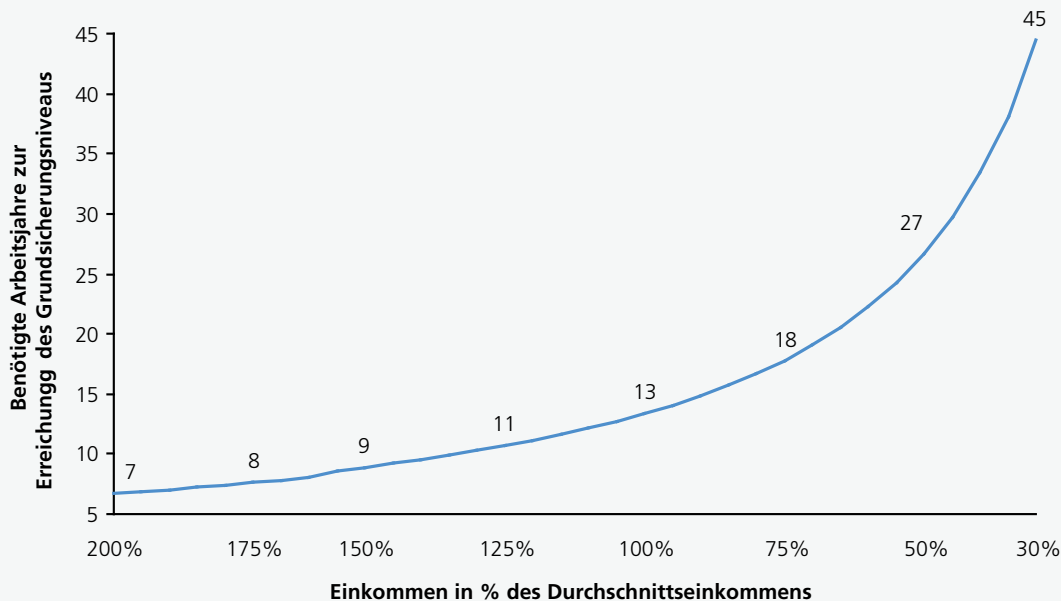
Einen besonders geringen Verbreitungsgrad hat die bAV gerade bei Arbeitnehmern mit niedrigen Einkommen. Hier kommen mehrere Faktoren zusammen:

- Erstens benötigen Haushalte mit geringen Einkommen einen hohen Anteil für die Versorgung des täglichen Lebens wie Miete, Nahrung und Kleidung. Es fehlt das Wissen, dass bAV in vielen Fällen Ansparvorgänge ermöglicht, die keine Veränderungen der Nettoeinkünfte nach sich ziehen.
- Zweitens ist die grundsätzlich geringe Sparfähigkeit der besagten Haushalte leider auch aus Beratungspunkten meist uninteressant. Für den Vermittler bestehen bei der Vorsorge in dieser Personengruppe kaum finanzielle Anreize.
- Drittens besteht auch ein Dilemma in der Nutzenfrage.

Die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland ist einkommensproportional bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Wer unterdurchschnittlich verdient, bekommt auch nur eine unterdurchschnittliche Rente. Die Existenzsicherung erfolgt in Deutschland über den Anspruch auf Grundsicherung. Auf die Grundsicherung werden aber nahezu alle Einkommen angerechnet.

Eine vollständige Anrechnung der Renten aus betrieblicher Altersversorgung führt insbesondere bei Beziehern von geringen Einkommen oder auch Arbeitnehmern mit gebrochenen Erwerbsverläufen zu einer verringerten Motivation für die Eigenvorsorge. Schließlich verzichtet der Vorsorgende effektiv auf einen heutigen Konsum, wobei

Abbildung 14 – Anzahl der Arbeitsjahre zur Erreichung einer Rente in Höhe der Grundsicherung⁵⁴



⁵⁴Eigene Berechnungen, vereinfachte Darstellung ohne Berücksichtigung anderer Leistungen wie Wohngeld etc.

er davon ausgehen muss, dass die aus diesem Konsumverzicht resultierende Rente im Versorgungsfall nicht zur Verfügung steht, da der Zahlbetrag der Rente von der zu zahlenden Grundsicherung in Abzug gebracht wird. Mit anderen Worten: Wer im Alter auf Grundsicherung angewiesen ist, hätte seine Beiträge in die Altersversorgung zu Erwerbszeiten auch konsumieren können – im Alter hätte dies keinen Unterschied in der Absicherung zu Folge.

Speziell der letzte Punkt ist natürlich ein Randaspekt in der Gesamtdiskussion. In Anbetracht der extrem geringen Verbreitung der Eigenvorsorge in Verbindung mit dem besonders hohen Bedarf ist dieser Umstand für diese Bevölkerungsschicht dennoch von wesentlicher Bedeutung.

Ein Arbeitnehmer, der während seiner gesamten Tätigkeit im Schnitt 30 % des durchschnittlichen Bruttoeinkommens verdient hat, benötigt 45 Jahre zur Erreichung einer Rente, welche dem Niveau der gesetzlichen Grundsicherung entspricht. Im Grunde also sein gesamtes Erwerbsleben – und das auch nur dann, wenn keine längeren Unterbrechungen der Erwerbsbiografie vorliegen. Ein Arbeitnehmer mit 50 % des durchschnittlichen Bruttoeinkommens (2.905 EUR mtl. für 2012) benötigt immer noch 27 Jahre.⁵⁵ Ein Durchschnittsverdiener würde immerhin noch 13 Jahre arbeiten, bevor er ein Rentenniveau oberhalb der Grundsicherung erreicht hätte.⁵⁶

Sofern die bAV auch für Menschen mit niedrigem Einkommen attraktiv gestaltet und ein Anreiz zur eigenverantwortlichen Vorsorge geschaffen werden soll, muss die Anrechnung von Sicherungsleistungen aus diesem Versorgungszweig reformiert werden. Natürlich kann man auch über spezielle Förderkonzepte für dieses Problem nachdenken. Letztlich bedeutet dies aber wiederum direkte Kosten und eine Erhöhung der Komplexität. Günstiger und wirkungsvoller dürfte daher z. B. eine Anpassung des § 82 Abs. 1 SGB XII insofern sein, als dass Renten aus einer bAV nach den Vorschriften des BetrAVG gar nicht bzw. zumindest größtenteils nicht als Einkommen im Sinne der Vorschrift gelten.

Die Kosten gerade bei einer anteiligen Nichtanrechnung sollten verhältnismäßig gering sein. Auf eine einzelne Person begrenzt, steigt zwar der zu zahlende Betrag aus der Grundsicherung, wenn Vorsorgeleistungen anteilig nicht angerechnet würden, gesamthaft würde eine steigende Eigenvorsorge aber im Umfang der Anrechnung auch genau wieder entlastend wirken. Im besten Fall sind sogar sinkende Sozialausgaben möglich, wenn eine entsprechende Anreizschaffung zur Vorsorge geschickt ausgestaltet wird.

5.2.3. Arbeitgeber-Perspektive auf lohnende bAV

Arbeitgeber bieten bAV aus unterschiedlichen Gründen an. Zu Beginn der Industrialisierung veranlassten große Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Wanderung vom Land in die Stadt und damit auch aus ihrem bisherigen Sicherungssystem der Großfamilie heraus. Im Gegenzug übernahmen die Arbeitgeber Teile dieser familiären Absicherung in Form einer bAV – teilweise um die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen, größtenteils aber aus einem Fürsorgegedanken heraus.

Bei vielen Arbeitgebern herrscht dieser Fürsorgegedanke nach wie vor und ist die treibende Kraft hinter dem Engagement der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist die bAV aber auch weiterhin ein Faktor von Arbeitgeberattraktivität und Bestandteil von Vergütungssystemen. Gerade in Anbetracht sinkender Geburtenjahrgänge gewinnt der Begriff „war for talents“ eine wachsende Bedeutung. Bereits heute verspüren einige Arbeitgeber zunehmend Probleme bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter, insbesondere wenn der Betriebsstandort eher in ländlichen Regionen liegt.

Daher haben Arbeitgeber ein Interesse daran, dass die Arbeitnehmer der bAV eine hohe Wertschätzung beimessen und dadurch den anbietenden Arbeitgeber als attraktiv einstufen. Die heutigen Formen der bAV haben dabei das Problem, dass der Arbeitnehmer eine analoge Leistung auch privat beziehen kann. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge werden natürlich als Wert wahrgenommen – grundsätzlich könnte der Arbeitgeber aber auch ein höheres Gehalt zahlen. Eine solche bAV lohnt sich also nur, wenn der Wert der Altersversorgung höher wahrgenommen wird, als die entsprechende zusätzliche Gehaltszahlung. Dies ist zwar grundsätzlich der Fall, da die Steuervorteile eine höhere Hebelwirkung haben als eine Barauszahlung – im Gegenzug erfordert die Vermittlung der gewährten Versorgung aber erhebliche Anstrengungen. Viele Arbeitnehmer wissen nämlich heute nicht, welche Leistungen sie aus der bAV erhalten.⁵⁷

Auch hier stellt die firmenfinanzierte Absicherung der vorzeitigen biometrischen Risiken eine interessante Alternative dar – denn vorerkrankte Arbeitnehmer können privat einen solchen Schutz häufig gar nicht mehr erhalten. Über Arbeitgeberkollektive stehen solche Absicherungsmodelle jedoch zur Verfügung, die häufig sogar zu deutlich geringeren Kosten den Schutz darstellen können, als dies über Individuallösungen möglich ist. Beides erleichtert es Arbeitgebern, den Nutzen ihres bAV-Investments zu vermitteln.

55 Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2013.

56 Basierend auf eigenen Berechnungen; Vereinfachte Berechnung ohne Berücksichtigung von möglichen Steuern und Sozialabgaben im Alter und der Annahme, dass sich Rentenwerte und Grundsicherungsbeträge gleichlaufend entwickeln.

57 Quelle: Towers Watson, 2012.

5.3. Ein mögliches Modell für die Zukunft

Die Komplexität in der heutigen Vorsorgelandschaft ist mit hoher Wahrscheinlichkeit einer der Kerngründe für die geringe Verbreitung der Eigenvorsorge. Verbraucher wissen zwar zu großen Teilen um den Bedarf, fühlen sich aber mit der Auswahl der richtigen Vorsorgeform überfordert oder bringen nicht die notwendige Eigeninitiative auf, an der Situation etwas zu ändern.

Insbesondere in KMU machen sich zudem viele Unternehmen Sorgen um Haftungsrisiken und administrative Aufwände. Auch diese Bedenken haben häufig ihren Ursprung in der Komplexität des Themengebietes, gerade in Verbindung mit der Berichterstattung zu den Problemen einiger Spezialbereiche.

Die Lösung des Problems kann daher nicht in der Schaffung einer weiteren oder anderen Form der bAV liegen – im Gegenteil, ein solcher Lösungsweg würde geradezu kontraproduktiv wirken, da er als Komplexitätserhöhung wahrgenommen würde. Hinzu kommt, dass eine neue Form von betrieblicher Altersversorgung eine Vielzahl von Fragen aus der Wechselwirkung von Alt- und Neusystem nach sich ziehen würde.

Erfreulicherweise bietet aber der heutige Baukasten aufgrund seiner Größe und Vielfalt alle Bausteine, die für eine Verbreiterung der Vorsorge benötigt werden. Wie aufgezeigt ist die Direktversicherung schon heute ein Instrument mit geringen Haftungsrisiken und niedrigem administrativen Aufwand für den Arbeitgeber, sodass keine grundlegenden Reformen am bisherigen System erforderlich sind.

Über ein „Auto-Enrollment“-System mit „Opt-out“ könnte die bAV effizient verbreitet werden, denn die aufgezeigten Informations- und Aktivierungsprobleme der Verbraucher würden darüber sauber gelöst. Die Beispiele aus anderen Ländern zeigen, dass das „Trägheitsmoment“ des Menschen dazu beiträgt, dass sie im Versorgungssystem bleiben und nur wenige von ihrem Abwahlrecht Gebrauch machen.

Erfahrungen aus den Vereinigten Staaten zeigen, dass das Beitragsniveau tendenziell eher sinkt, wenn Arbeitgeber eine automatische bAV eingerichtet haben. Dies ist durch das vielfach zu beobachtende „Default“-Verhalten von Arbeitnehmern bedingt, welches die Konsequenz mit sich zieht, dass Arbeitnehmer von festgesetzten Standards der Arbeitgeber nur selten abweichen.

Dem positiven Aspekt der höheren Verbreitung der bAV steht somit ein gewisses Risiko der geringeren Versorgung bei Besserverdienenden gegenüber. Selbst wenn das Beitragsniveau bei der automatischen Teilnahme im Schnitt geringer ausfallen mag, ist bei dieser Ausgestaltung zu beachten, dass Arbeitnehmer tendenziell länger in die Versorgung einzahlen, da diese mit Beginn des Arbeitsverhältnisses sofort beginnt. Daneben werden auch solche Arbeitnehmer aufgenommen, die andernfalls keinerlei oder nur geringe Vorsorge über ihren Arbeitgeber

oder andere Wege vorgenommen hätten. Dadurch erhöht sich in jedem Fall das Vorsorgeniveau in der Gesamtheit.

Wichtig in diesem Zusammenhang sind transparente und klar verständliche Informationen sowie Angebote zur Beratung des Arbeitnehmers. Dadurch kann dieser selbst eine Entscheidung treffen, unabhängig von dem durch den Arbeitgeber bzw. die Tarifparteien vorgewählten Standard. Mindestens ebenso wichtig ist hier die Begleitung des Arbeitgebers, so dass dieser schon im Vorhinein eine Standardauswahl trifft, welche zweckmäßig ist und dem Arbeitnehmer auch beim „Default“-Verhalten kein unzureichendes Versorgungsniveau beschert.

Hierzu müsste der Gesetzgeber Regelungen schaffen, die es insbesondere bei der automatischen bAV erlauben, den Antrags- und Verwaltungsprozess so einfach wie möglich und umfassend wie nötig zu gestalten. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang eine Anpassung der §§ 6 ff. VVG insofern, als dass der Versicherer oder Produktanbieter von einem Großteil der Informations- und Beratungspflichten entbunden wird, sofern es sich beispielsweise um die Einrichtung einer von den Tarifparteien ausgehandelten Lösung zur automatischen bAV mit Abwahlrecht handelt. Dabei sollte überlegt werden, die bestehenden Regelungen bezüglich der Beratungspflichten an die Besonderheiten der bAV anzupassen. Besonders denkbar – da es sich um Verträge unter Kaufleuten und zum Teil zur Absicherung von größeren Belegschaften handelt – wäre eine Anlehnung an die definierten Ausnahmen für die Beratung von Großrisiken (§ 6 Abs. 6 VVG in Verbindung mit § 210 VVG). Dabei darf keinesfalls so weit gegangen werden, keine Beratung des Arbeitgebers vorzusehen, denn im Bereich der bAV ist hier eine individuelle Beratung wegen der betrieblichen Realitäten oftmals unabdingbar.

Da der Arbeitnehmer bei einer externen Versorgung, beispielsweise der Direktversicherung, lediglich versicherte Person und der Arbeitgeber stets als Versicherungsnehmer auftritt, entstehen dem Arbeitnehmer durch eventuelle Vereinfachungen in der Beratung des Arbeitgebers keine Nachteile.

Denkbar sind in diesem Zusammenhang auch Lösungen, die eine dynamische Steigerung vorsehen. So kann beispielsweise standardmäßig vereinbart sein, dass der Beitrag zur bAV pro Jahr oder alle drei Jahre um 1 % des monatlichen Bruttogehalts bis zu einem definierten Maximum, beispielsweise 6 %, steigt. Tarifparteien können, und sollten, entsprechende Standardvereinbarungen definieren. Zum Beispiel könnte mit der Umwandlung von 1 % des Einkommens gestartet und im sechsten Jahr die volle Einzahlungshöhe erreicht werden.

Eine automatische bAV bietet damit die Chance, auch die unteren Einkommensgruppen sowie Personen mit gebrochenen Erwerbsbiografien in die betriebliche Vorsorge einzubeziehen. Deswegen sind gesetzliche oder tarifliche Regelungen so zu gestalten, dass insbesondere Geringverdiener nicht durch zu hohe Beiträge dazu verleitet werden, von ihrem Abwahlrecht Gebrauch zu machen.

Internationale Fallbeispiele wie die USA und die Niederlande zeigen ebenfalls, dass es vermutlich nicht mal der Pflicht zum „Auto-Enrollment“ bedarf. Schon über freiwillige Systeme würde sich viel bewegen lassen, insbesondere unter Einbezug der Tarifparteien. Ähnlich dem niederländischen System könnte der Gesetzgeber im Anschluss die vereinbarten Regelungen für allgemeinverbindlich erklären, d. h. eine Erweiterung des Geltungsbereichs des jeweiligen Tarifvertrags auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) vorschreiben. Durch dieses Vorgehen würde der Staat es den Tarifparteien erlauben, die ihnen zustehenden Aufgaben zu erfüllen und gleichzeitig seiner staatlichen Lenkungsfunktion nachkommen.

Die Metallrente ist bereits heute ein gutes Beispiel dafür, dass Tarifparteien Defaultlösungen aufsetzen können. Diese Lösung zeichnet sich zusätzlich dadurch aus, dass ein Angebot der Metallrente verpflichtend ist, alternativ aber auch andere Angebote vom Markt genutzt werden können, sofern sie gewisse Mindeststandards einhalten. Bisher ist der Arbeitgeber bei der Metallrente aber nur zum Angebot verpflichtet, die Arbeitnehmer müssen sich weiterhin selbst für die Versorgung entscheiden. Eine flächendeckende Einbeziehung aller Arbeitnehmer des Tarifvertrages würde die Durchdringung deutlich erhöhen, auch wenn die Arbeitnehmer im Gegenzug das Recht erhalten, aktiv aus der Versorgung heraus zu optieren. So könnten weitere große Teile der Arbeitnehmerschaft über solche Vehikel erreicht werden, ohne dass die entsprechend verpflichteten Arbeitgeber zwangsweise mit den Kosten der Systemauswahl konfrontiert sind.

Koppelt man eine solche Form des „semi“-freiwilligen „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“ mit einer Ausweitung des Förderrahmens für die sogenannten § 3.63-Produkte Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sowie einer Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ersparnis aus der Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer in Form von firmenfinanzierter Vorsorge wieder zuzuführen, hätte man ein Gesamtpaket, was deutliche mediale, tarifvertragliche und anreizschaffende Wahrnehmung bewirken würde. Dementsprechend würde die Verbreitung der bAV sowohl aus Verbraucher- und Anbietersicht als auch aus Arbeitgeber- und Gewerkschaftssicht belebt.

Für die Anwendung eines „Auto-Enrollments“ auf bestehende Arbeitsverhältnisse sind Anpassungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu empfehlen. Heute ist es strittig, inwieweit der Arbeitgeber über kollektivrechtliche Vereinbarungen (z. B. über eine Betriebsvereinbarung) auf einzelvertraglicher Ebene in bereits geschlossene Arbeitsverhältnisse eingreifen kann. Nicht abschließend geklärt ist dabei, ob diese kollektive Umsetzung ohne individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen kann oder ob dies einen unzulässigen Eingriff in die Eigentumsgarantie, die Handlungsfreiheit oder das Lohnverwendungsrecht darstellt.

Sofern eine freiwillige Verbreitung von automatischer bAV forciert werden soll, sind gesetzliche Änderungen vorzunehmen und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Hier ist zum Beispiel eine Erweiterung von § 1a BetrAVG zu bedenken, welche dem Arbeitgeber analog des Rechts des Arbeitnehmers erlauben würde, eine Entgeltumwandlung verpflichtend einzuführen. Dies wäre Sache der Bundesregierung, da ihr die Gesetzgebungskompetenz im Gebiet des Arbeitsrechts zusteht.⁵⁸

⁵⁸ Quelle: Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG i.V.m. Art. 72 Abs. 1 GG, vgl. auch Flocke & Neisse-Hommelsheim, 2009.

5.4. Wegweiser für die bAV in Deutschland

Generell lässt sich ein freiwilliges und automatisches bAV-Modell in der Direktversicherung mit „Opt-out“ in Verbindung mit einer Informations- und Beratungspflicht durch den Arbeitgeber als Zukunftsmodell grob für Deutschland definieren. Die hierfür gesetzlich notwendigen Anpassungen für das oben ausführlich beschriebene Modell beschränken sich auf

- eine rechtliche Verankerung des Rechts des Arbeitgebers auf „Auto-Enrollment“ von Entgeltumwandlung für bestehende Arbeitsverhältnisse.
- die Festlegung der damit einhergehenden Informationspflichten des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer und den Rahmenbedingungen für das Abwahlrecht des Arbeitnehmers.
- eine Anpassung der Fördergrenzen nach § 3.63 EStG.
- eine Verpflichtung der Arbeitgeber, die Ersparnisse aus Entgeltumwandlung in Form von firmenfinanzierter Altersversorgung zur Verfügung zu stellen.
- die anteilige Herausnahme der bAV aus der Anrechnung auf die Grundsicherung (z. B. Fixbetrag oder x % der Leistung wird nicht angerechnet).
- die Abschaffung der vollen Beitragspflicht von Leistungen aus der bAV zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR).

Die staatlichen Kosten für ein solches Maßnahmenpaket liegen vor allem in der stärkeren Nutzung der bAV – d. h. es werden mehr Arbeitnehmer von der bAV Gebrauch machen und dementsprechend in den Genuss der schon heute rechtlich zustehenden steuerlichen Förderung und reduzierten Sozialabgaben kommen. Diese Kosten sind jedoch gewollte Kosten, da es Ziel ist, die Bürger zur Nutzung der existenten Vorteile zu bewegen. Der Kosten-Effekt aus einer Ausweitung der steuerlichen Fördergrenzen ist vermutlich sehr begrenzt, da es schon heute im Rahmen der Unterstützungskasse und der Pensionszusage eine unbegrenzte Steuerbefreiung gibt. Hier geht es vielmehr darum, Arbeitgebern die Möglichkeit zu gewähren, bAV vollständig in dem haftungsrechtlich und administrativ einfachsten Vehikel der Direktversicherung zu betreiben.

Allgemeinverbindlichkeitsklausel

Die Allgemeinverbindlichkeitsklausel eines Tarifvertrags nach § 5 Tarifvertragsgesetz bewirkt, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags auch für alle bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb desselben sachlichen und räumlichen Geltungsbereichs verbindlich werden.

„Auto-Enrollment“/**automatische betriebliche Altersversorgung**

Im System der automatischen betrieblichen Altersversorgung legen Arbeitgeber bzw. die Tarifparteien fest, dass alle Arbeitnehmer automatisch in einen betrieblichen Pensionsplan eingebunden werden. Im Kern geht es hierbei darum, dass nicht der Arbeitnehmer selbst aktiv werden muss, um Entgeltumwandlung in einem definierten Umfang zu betreiben, sondern dass dies durch den Arbeitgeber sichergestellt wird. Während in Deutschland bislang die betriebliche Altersversorgung nicht automatisch erfolgt, sind entsprechende Systeme mit automatischem Einbezug im Ausland weit verbreitet. Generell ist jedoch zu beachten, dass der Begriff „Auto-Enrollment“ kein eindimensionales Konstrukt ist – neben diversen Ausgestaltungsvorschriften für den Arbeitgeber von komplett freiwilligem – bis hin zu komplett verpflichtendem automatischem Einbezug bestehen für den Arbeitnehmer je nach System der betrieblichen Altersversorgung verschiedene Abwahlmöglichkeiten.

„Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“

Häufig sind Systeme der automatischen betrieblichen Altersversorgung mit einem Abwahlrecht verbunden. Dieses bietet den Arbeitnehmern eine Widerspruchsoption und ermöglicht ihnen, die vom Arbeitgeber angebotenen Verträge abzuwählen. Diese Optionen werden unter dem Begriff „Opt-out“ zusammengefasst.

Bruttoersatzquote

Die Bruttoersatzquote gibt die Höhe der Rentenbezüge im Verhältnis zur Höhe des letzten Bruttoeinkommens vor Rentenbeginn an. Für den Durchschnittsrentner beträgt diese in Deutschland in der gesetzlichen Rente derzeit ca. 45 %, der Durchschnitt der OECD-Länder liegt bei ca. 54 %, wobei zwischen den einzelnen Ländern große Unterschiede bestehen. Der stetig rückläufige Trend der durchschnittlichen Ersatzquote deutet auf die Notwendigkeit der Eigenversorgung hin um die Versorgungslücke zukünftiger Rentner zu schließen.

Durchdringungsquote

Die Durchdringungsquote beschreibt die Penetrationsrate und umfasst somit die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Sie unterscheidet sich in den einzelnen Branchen und hängt vor allen Dingen von der Unternehmensgröße ab. In den letzten Jahren konnte die durchschnittliche Durchdringungsquote in Deutschland auf ca. 50 % gesteigert werden. Trotz eines erkennbaren Anstiegs liegt die Durchdringung in Deutschland jedoch weiterhin unter dem Durchschnittsniveau ausländischer Vergleichssysteme.

Eigenvorsorge

Die Eigenvorsorge bzw. zusätzliche Altersversorgung soll die Leistungen der gesetzlichen Rente ergänzen und Versorgungslücken im Alter oder von Invalidität/Tod schließen. Sie umfasst die betriebliche Altersversorgung und die private Vorsorge. Diese werden zum Teil vom Staat gefördert: während Beiträge in die betriebliche Altersversorgung steuer- und sozialversicherungsfrei sind, wird beispielsweise die Riester-Förderung mit Zulagen und Steuervorteilen begünstigt.

Eintritts- und Nebenkosten

Eintritts- und Nebenkosten sind mitbestimmend für den Grad der Erlangung von Eigenvorsorge. Eintrittskosten umfassen beispielsweise Aufwendungen für Honorare und Kosten der Einrichtung, lassen sich aber in gewissem Maße durch „Auto-Enrollment“-Modelle reduzieren. Nebenkosten fallen zumeist in der Mitarbeiter-Verwaltung und im administrativen Bereich an.

Versichertenrente

Versichertenrenten sind Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die auf Basis eigener Versicherungsleistungen gezahlt werden. Zu den Versichertenrenten gehören die Renten wegen Alters, die Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und die Erziehungsrente, nicht jedoch die Hinterbliebenenrente. Die Versichertenrente beschreibt vor Bezug der Regelaltersrente den bereits gezahlten oder berechneten Anspruch auf volle Erwerbsminderungsrente, bei Bezug der Altersrente gilt diese entsprechend.

Vorsichtsprinzip („Prudent Choice Principle“)

Generell wird unter dem Vorsichtsprinzip der Grundsatz verstanden, wonach bei der Bilanzierung alle Risiken und Verluste angemessen zu berücksichtigen sind. Diese Bewertungsregel ist anzuwenden, wenn aufgrund unvollständiger Information oder der Ungewissheit künftiger Ereignisse automatisch Beurteilungsspielräume entstehen. Damit dient das Vorsichtsprinzip der Kapitalerhaltung und dem Gläubigerschutz. Im System der betrieblichen Altersversorgung in den USA gilt beispielsweise ebenso ein generelles Vorsichtsprinzip. Dies bedeutet, dass die Wahl der Beitragsanlagen zwar grundsätzlich nicht limitiert ist, allerdings sehr riskante Anlageformen wie Private Equity oder Derivate typischerweise keine Anwendung in den Versorgungsplänen finden.



Über OLIVER WYMAN

Oliver Wyman ist eine international führende Managementberatung mit weltweit 3.000 Mitarbeitern in mehr als 50 Büros in 25 Ländern. Das Unternehmen verbindet ausgeprägte Branchenspezialisierung mit hoher Methodenkompetenz bei Strategieentwicklung, Prozessdesign, Risikomanagement und Organisationsberatung. Gemeinsam mit Kunden entwirft und realisiert Oliver Wyman nachhaltige Wachstumsstrategien. Wir unterstützen Unternehmen dabei, ihre Geschäftsmodelle, Prozesse, IT, Risikostrukturen und Organisationen zu verbessern, Abläufe zu beschleunigen und Marktchancen optimal zu nutzen. Oliver Wyman ist eine hundertprozentige Tochter von Marsh & McLennan Companies (NYSE: MMC).

Weitere Informationen finden Sie unter www.oliverwyman.de.

Die Zurich Gruppe in Deutschland

Unsere Unternehmensphilosophie ist es, für den Kunden da zu sein, wenn es darauf ankommt. Speziell für Sie entwickeln wir innovative und flexible Lösungen für Ihr Risikomanagement, zum Schutz Ihrer Liquidität und für geschäftlichen Erfolg. Dabei stehen Sie als unser Kunde an erster Stelle. Wir und unsere weltweiten Partner erfüllen diesen Anspruch täglich: durch hochwertige, individuelle und partnerschaftliche Beratung, durch maßgeschneiderte Produktlösungen aus einer Hand und durch ausgezeichneten Service.

Auf unsere hohe Finanzkraft, unsere hervorragende Marktstellung und unsere leistungsstarken Produkte können Sie sich jederzeit verlassen. Dies wird uns regelmäßig von zufriedenen Kunden und von unabhängigen Instituten bestätigt. Die Zurich Gruppe gehört in Deutschland zu den führenden Versicherungsunternehmen und ist Teil der weltweit tätigen Zurich Insurance Group mit ihrer über 130-jährigen Geschichte.