

Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland

Rahmenbedingungen für freiwilliges „Auto-Enrollment“ schaffen

Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland hat die Managementberatung Oliver Wyman im Auftrag der Zurich Versicherung eine Untersuchung der heutigen Situation in Deutschland sowie eine Analyse ausländischer Versorgungssysteme zur bAV vorgenommen. Hieraus hat die Zurich Versicherung politische Handlungsempfehlungen abgeleitet, wie sich das derzeitige System in Deutschland verbessern ließe.

Wegweiser für die bAV in Deutschland

Jeder der fünf Durchführungswege bietet – teils in Kombination – den unterschiedlichen Zielgruppen die ideale Form der Absicherung. Die Weiterentwicklung der bAV in Deutschland erfordert aber nach Meinung der Zurich Versicherung folgende zusätzliche **Erfolgsfaktoren**:

- **Ein einfaches und schlankes System, das komplexitätsreduzierend auf Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerseite wirkt.**
Zurich plädiert daher für ...
 - eine Aufwertung des Rechtsanspruchs auf bAV durch eine aktive Informationspflicht des Arbeitgebers. Der Aufwand für die Arbeitgeber kann durch entsprechend begleitete Musterdruckstücke bzw. zentrale Informationswebseiten relativ gering gehalten werden.
 - eine rechtliche Verankerung des Rechts des Arbeitgebers auf freiwilliges „Auto-Enrollment“ (Einbeziehung der Arbeitnehmer in Pensionspläne) für Entgeltumwandlung auch für bestehende Arbeitsverhältnisse.
 - eine Harmonisierung der steuerlichen Förderung der Durchführungswege. Mindestens ein ergänzender Förderrahmen in Höhe von 10 % der Beitragsbemessungsgrenze für firmenfinanzierte bAV im § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz sollte geschaffen werden.
- **Ein Zukunftsmodell, das für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber gleichermaßen attraktiv ist aufgrund...**
 - einer Verpflichtung der Arbeitgeber, mindestens 50 % der Ersparnisse aus Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer in Form von firmenfinanzierter Alters-

versorgung zur Verfügung zu stellen. Hierüber wäre sichergestellt, dass Entgeltumwandlung sich für alle Einkommensklassen lohnt.

- einer Stärkung der sozialen Gerechtigkeit im Alter – gerade bei Geringverdienern. Folglich muss die Eigenvorsorge auch entsprechende Zusatzanreize bieten. So sollen bAV-Leistungen bis zu maximal 50 % auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung angerechnet werden.

Erfahrungen aus dem Ausland, wie z. B. den USA, zeigen, dass mit diesem vorgeschlagenen Maßnahmenpaket eine Durchdringung der bAV von 70 – 80 % der Bevölkerung realistisch ist.

Überblick über die aktuelle Versorgungssituation in Deutschland

- Die Alters- und Risikoversorge der Deutschen steht auf wackligen Füßen.
- Aufgrund der demographischen Herausforderungen der Zukunft steht eine sinkende Zahl von Beitragszahlern einer stetig steigenden Anzahl von Leistungsempfängern gegenüber.
- Die Versorgungslücken zukünftiger Rentner werden immer größer, wie der stetige Rückgang der Ersatzquoten (Höhe der Rente im Verhältnis zum letzten Arbeitseinkommen) zeigt.
- Diese Herausforderungen machen es erforderlich, den Anteil privat oder betrieblich finanzierter Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenvorsorge zu steigern.
- Den Bürgern ist die Notwendigkeit im Grundsatz bewusst, die persönliche Betroffenheit wird jedoch größtenteils nicht gesehen. Zudem fühlen sie sich von der Komplexität der angebotenen Versorgungsoptionen überfordert, sodass sie noch keine ausreichende Vorsorge außerhalb des gesetzlichen Systems betreiben.
- Eine der zweckmäßigsten Formen der individuellen Vorsorge ist die bAV. Diese bietet erhebliches Potenzial. Nur rund jeder zweite sozialversicherungspflichtig Beschäftigte besitzt aktuell eine derartige Versorgung. Ein Ausbau der bAV ist zweckmäßig und wünschenswert. Dies hat auch die aktuelle Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag als eines ihrer Ziele definiert.

Das Ziel, die bAV zu einem bedeutenden Vorsorgebaustein für breite Teile der Bevölkerung zu machen, lässt sich am einfachsten realisieren, wenn die Durchdringung der Entgeltumwandlung deutlich ausgebaut wird. In diesem Zusammenhang wird immer wieder das „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“ als Lösungsweg genannt. Wie Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, ist für das Ausmaß der Durchdringung neben der Arbeitgeberbeteiligung die Ausgestaltung der Teilnahmemechanismen entscheidend. Bei dem Thema „Auto-Enrollment“ sind jedoch besonders die Ausgestaltungsvorschriften für den Arbeitgeber und die Teilnahmevorschriften für den Arbeitnehmer, die in Abbildung 1 aufgezeigt sind, zu unterscheiden.

Der Blick ins Ausland

Die Studie hat die Versorgungssituation im Ausland umfassend untersucht. Dabei wurden Erfolgselemente zusammengefasst, die maßgeblich für eine höhere Verbreitung der bAV und deutliche Steigerung des Versorgungsniveaus der Arbeitnehmer zu sein scheinen.

Kennzeichen der erfolgreichen ausländischen Systeme umfassen u. a.







- eine hohe staatliche Förderung,
- eine attraktive Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung und
- das „Auto-Enrollment“, d. h. die automatische Einbeziehung des Arbeitnehmers in die bAV, in der Regel verbunden mit der Möglichkeit, diese abzuwählen („Opt-out“).

Abbildung 1 – Überblick über die wesentlichen Optionen zur Information und Beteiligung, sowie Auswirkungen auf den Durchdringungsgrad

	← Größtmögliche Freiwilligkeit			Größtmögliche Verpflichtung →		
	Recht auf Entgeltumwandlung	Informationspflicht durch den Arbeitgeber	Angebotspflicht durch den Arbeitgeber	Freiwilliges „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“	Verpflichtendes „Auto-Enrollment“ mit „Opt-out“	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 Tariftlösung	Gesetzliche Pflicht zur automatischen bAV mit Abwahlrecht/Übernahme Tariftlösung	Gesetzliche Pflicht zur automatischen bAV ohne Abwahlrecht/Übernahme Tariftlösung
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

Abbildung 2 – Überblick über Auslandsmodelle

	 Deutschland	 USA	 Niederlande	 Großbritannien	 Australien	 Schweden
Beteiligungspflicht Arbeitgeber (AG)	Angebotspflicht auf Nachfrage	Freiwilliges „Auto-Enrollment“	Tariftlösung 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“
Anteil des Arbeitgebers am Beitrag	k. A.	50 % – 100 %	ca. 66 %	ca. 50 %	> 90 %	100 %
Durchdringungsgrad	ca. 50 %	ca. 70 %	> 95 %	> 90 %	> 95 %	> 95 %