



Die Zukunft der Alterssicherung

Die Zukunft der Alterssicherung.

Studie zur Verbreitung und Akzeptanz
der zusätzlichen Altersvorsorge in
Nordrhein-Westfalen.

Die Zukunft der Alterssicherung.

Studie zur Verbreitung und Akzeptanz
der zusätzlichen Altersvorsorge in
Nordrhein-Westfalen.

Vorwort



Spätestens seit den rentenpolitischen Entscheidungen des Jahres 2001 ist klar: Eine lebensstandardsichernde Altersversorgung muss neben der gesetzlichen Rente auf einer betrieblichen und /oder privaten Altersvorsorge aufbauen.

Wie ist mehr als 10 Jahre nach dieser Entscheidung der Stand? Ist es gelungen, die betriebliche und private Altersvorsorge so auszubauen, dass die sinkenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung kompensiert werden? Diesen Fragen ist das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen nachgegangen.

In einer Umfrage, die wir hiermit vorstellen wollen, haben wir 25.000 Menschen und 10.000 Betriebe in Nordrhein-Westfalen befragt.

Der Rücklauf kann sich sehen lassen: Ca. 10 % der Befragten haben geantwortet. Dies zeigt, dass das Thema Altersvorsorge für die Menschen in Nordrhein-Westfalen ein wichtiges Thema ist.

Zentrale Ergebnisse sind: Nur knapp 39% aller Umfrageteilnehmer gaben an, eine private Altersvorsorge zu betreiben. Zwar verfügen mehr als 61 % der teilnehmenden Unternehmen über eine arbeitgeber- oder/und arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Aber je kleiner die Unternehmen sind, umso geringer ist die Verbreitung.

Dies halte ich für problematisch, da ein Teil der Arbeitnehmer so keine Möglichkeit hat, von der betrieblichen Altersversorgung zu profitieren. Vor diesem Hintergrund und ange-

sichts der Aussage in der Koalitionsvereinbarung auf Bundesebene, die betriebliche Altersversorgung stärken zu wollen, möchten wir mit Ihnen in einem Workshop am 2. Oktober 2015 in unserem Hause „Perspektiven für die betriebliche Altersversorgung“ diskutieren. Die vorliegende Studie und deren Ergebnisse werden hierzu eine Grundlage bilden.

Mein besonderer Dank gilt der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen, die uns bei der Durchführung der Umfrage und deren Auswertung sehr unterstützt haben.



Dr. Wilhelm Schäffer

Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhalt

I. Einleitung	4
II. Zusammenfassung.....	5
III. Methodik	10
1. Befragte Grundgesamtheiten.....	10
2. Vorgehensweise.....	12
IV. Ergebnisse	13
1. Arbeitgeberbefragung.....	13
1.1 Allgemeine Unternehmensdaten	13
1.2 Betriebliche Altersversorgung.....	15
1.3 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.....	15
1.4 Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung)....	20
1.5 Einschätzungen zur betrieblichen Altersversorgung	25
2. Versichertenbefragung	29
2.1 Zusätzliche Altersvorsorge	29
2.2 Betriebliche Altersversorgung	32
2.3 Private Altersvorsorge.....	38
2.4 Einschätzungen zur zusätzlichen Altersvorsorge.....	43
2.5 Gründe für ein Absehen von zusätzlicher Altersvorsorge	45
V. Schlussfolgerungen: Sind die drei Säulen stabil?	46
1. Jeder muss vorsorgen	46
2. Ausreichende Vorsorge.....	48
3. Ausreichende Renditen	49
4. Fazit: Nachsteuern oder Kurs ändern?.....	51

I. Einleitung

Das deutsche Alterssicherungssystem besteht aus den drei Säulen gesetzliche Rentenversicherung, betriebliche Altersversorgung (bAV) und private Altersvorsorge (pAV). Nachdem durch die Rentenreformen der letzten Jahre das Niveau der gesetzlichen Rente gesunken ist und nach der aktuellen Gesetzeslage weiter - nach dem Jahr 2030 sogar unbegrenzt - sinken wird,¹ gewinnen die beiden anderen Säulen immer mehr an Bedeutung. Durch sie soll jeder in die Lage versetzt werden, die Versorgungslücke zu schließen. So erklärt die Bundesregierung in ihrem Rentenversicherungsbericht 2014:

„Der Rückgang des Sicherungsniveaus vor Steuern macht deutlich, dass die gesetzliche Rente zukünftig alleine nicht ausreichen wird, um den Lebensstandard des Erwerbslebens im Alter fortzuführen. In Zukunft wird der erworbene Lebensstandard nur erhalten bleiben, wenn die finanziellen Spielräume des Alterseinkünftegesetzes und die staatliche Förderung genutzt werden, um eine zusätzliche Vorsorge aufzubauen.“²

Damit dieser Plan aufgeht, ist es erforderlich, dass die zusätzliche Altersvorsorge (zAV) in ausreichendem Umfang betrieben wird: Das bedeutet zum einen, dass sie flächendeckend verbreitet sein muss. Zum anderen müssen die Beiträge in ausreichender Höhe eingezahlt werden und noch dazu genügend Rendite abwerfen. Und: Bei ihrer Aussage unterschlägt die Bundesregierung diejenigen Menschen, die wegen Erwerbsminderung oder Tod nicht ausreichend für sich und ihre Hinterbliebenen zusätzlich vorsorgen können.

Gelingt dies nicht, droht nicht nur vielen Menschen im Alter die Armut. Auch der Sozialstaat könnte über seine Leistungsfähigkeit hinaus belastet werden, wenn immer mehr Menschen ergänzend zu ihrer gesetzlichen Rente Grundsicherungsleistungen in Anspruch nehmen. Das Funktionieren aller drei Säulen des Alterssicherungssystems liegt also nicht nur im Interesse des Einzelnen, sondern auch der Gesellschaft an sich.

Betriebliche und private Vorsorge beruhen in Deutschland auf Freiwilligkeit und sind daher von der Vorsorgebereitschaft der Menschen abhängig. Sie müssen bereit sein, zugunsten einer Sicherung für den eigenen Lebensabend auf einen Teil des heutigen Einkommens bzw. Vermögens zu verzichten. Die Arbeitgeber³ müssen ihre soziale Verantwortung

¹ Vgl. auch Schäffer in: Deutsche Rentenversicherung 2/2014, Reform der Alterssicherung - es bleibt viel zu tun.

² Rentenversicherungsbericht 2014 der Bundesregierung vom 20.11.2014, Drucksache 18/3260, S. 9.

³ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

wahrnehmen und ebenfalls einen Beitrag zur Altersversorgung ihrer Mitarbeiter leisten, was ihren Gewinn schmälert.

Die vorliegende Studie untersucht, wie es um die Vorsorgebereitschaft steht und was Menschen gegebenenfalls davon abhält, für sich selbst oder die eigenen Beschäftigten vorzusorgen.

II. Zusammenfassung

Zur Methodik

Dieser Studie liegen zwei Befragungen zugrunde, die das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales in Zusammenarbeit mit den beiden regionalen Rentenversicherungsträgern Deutsche Rentenversicherung Rheinland und Deutsche Rentenversicherung Westfalen durchgeführt hat.

Angeschrieben wurden 10.000 kleine und mittelständische Unternehmen mit Sitz in Nordrhein-Westfalen und 25.000 Versicherte der beiden Rentenversicherungsträger. Die Umfrage unter den Arbeitgebern hatte ausschließlich die bAV zum Gegenstand; zugrunde gelegt wurde im Wesentlichen ein Fragebogen, der bereits im Rahmen einer Befragung im Jahre 2003 verwendet worden war.

Die Versicherten wurden sowohl zur bAV als auch zur pAV befragt. Die Rücklaufquote lag bei den Arbeitgebern bei 9,8 %, bei den Versicherten bei 9,78 %.

Zur Arbeitgeberbefragung

Von den teilnehmenden Unternehmen haben 66,1 % weniger als 20 Mitarbeiter, 23,4 % zwischen 20 und 100 und 10,5 % zwischen 100 und 500 Mitarbeitern.

48,6 % der Unternehmen gehören zum Dienstleistungsbereich, 16,9 % zum produzierenden Gewerbe, 14,5 % zum Handel und 20 % zu sonstigen Bereichen.

61,3 % der teilnehmenden Unternehmen verfügen über eine **arbeitgeber- oder/und arbeitnehmerfinanzierte bAV**. Dieser Wert verändert sich in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße: Je kleiner die Unternehmen sind, umso geringer ist die Verbreitung der bAV:

- Unternehmen bis 20 Mitarbeiter: 47,7 % bAV-Abdeckung
- Unternehmen bis 21-100 Mitarbeiter: 91,9 % bAV-Abdeckung
- Unternehmen bis 101-500 Mitarbeiter: 96,0 % bAV-Abdeckung

In 36,6 % der teilnehmenden Unternehmen besteht eine **vom Arbeitgeber finanzierte bAV** (AG-bAV). 82,1 % der Betriebe beziehen die gesamte Belegschaft in die AG-bAV ein, 38,7 % die Geschäftsführung und 45,7 % leitende Angestellte.

Am häufigsten ist die AG-bAV im produzierenden Gewerbe anzutreffen: 41,3 % der in diesem Bereich tätigen Unternehmen geben an, ihren Mitarbeitern eine Betriebsrente zugesagt zu haben. Knapp dahinter liegt die Dienstleistungsbranche mit 39 %.

Die Verbreitung der AG-bAV steht in engem Zusammenhang mit der Größe der Unternehmen. Je größer das Unternehmen, umso häufiger besteht eine AG-bAV.

Von den Unternehmen ohne AG-bAV haben 11,5 % die Absicht, eine solche Versorgungseinrichtung aufzubauen (2003: 13 %). 16,8 % der Unternehmen mit bestehender bAV haben dagegen vor, diese zu schließen.

Als Gründe gegen eine AG-bAV wird insbesondere der finanzielle Aufwand angeführt. Die übrigen potenziellen Hemmnisfaktoren haben einen geringeren Einfluss auf die Entscheidung gegen eine AG-bAV. Einen zu hohen Personalaufwand beklagen aber vor allem die Unternehmen mit 21-100 Mitarbeitern, unzureichende Informationen die kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitnehmern.

55,9 % der Unternehmen geben an, den Mitarbeitern die **Umwandlung von Entgelt** in Anwartschaften auf bAV zu ermöglichen.

Auch bei der Verbreitung der Entgeltumwandlung lässt sich eine Abhängigkeit zur Betriebsgröße erkennen. Von den erfassten Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern bieten nur 43,1 % diese Möglichkeit an. In Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern liegt die Verbreitung zwischen 88,1 und 95,9 %. Im Vergleich zum Jahr 2003 sind Zuwächse nur in den größeren Unternehmen zu verzeichnen.

Die Möglichkeit der Nutzung tariflicher Einrichtungen zur Durchführung der Entgeltumwandlung besteht in 25,5 % der Unternehmen.

49,1 % der Arbeitgeber beteiligen sich an der Entgeltumwandlung (2003: 40 %). 35,8 % dieser Arbeitgeber geben die durch die beitragsfreie Umwandlung des Arbeitsentgelts eingesparten Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen an ihre Mitarbeiter weiter, 32,7 % tragen die Pauschalsteuer.

62,2 % der befragten Unternehmen beabsichtigen nicht, die Möglichkeit der Entgeltumwandlung einzuführen oder zu erweitern (2003: 57 %).

Zur Versichertenbefragung

Insgesamt gaben 51,9 % der Teilnehmer an, zusätzlich zur gesetzlichen Rente betriebliche oder private Altersvorsorge zu betreiben. Neben den älteren Versicherten über 60 Jahre weist die Gruppe der Personen mit bis zu 30 Jahren die geringste zAV-Dichte auf.

Bei den Männern betrug der Anteil derjenigen, die eine zAV besitzen, 58,1%, bei den Frauen nur 42,6%.

Die Verbreitung der zAV sinkt mit dem Bildungsabschluss. So verfügen 60,4 % der Personen mit Fach- oder Hochschulabschluss über eine zAV, bei den Angelernten und Personen ohne Abschluss sind es nur 28,4 %.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Verbreitung der zAV mit dem Einkommen steigt: Je höher das Einkommen, desto mehr Teilnehmer geben an, zusätzliche Vorsorge zu betreiben. In der Einkommensgruppe über 5.000 Euro kann von einer nahezu vollständigen Abdeckung ausgegangen werden.

65,1 % der über 60-Jährigen werden von einer **bAV** profitieren. In der Altersgruppe der 31- bis 40-Jährigen geben dagegen nur 44 % der Teilnehmer an, eine bAV zu besitzen.

Gut ausgebildete Arbeitnehmer profitieren häufiger von bAV. 54,6 % der Teilnehmer mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. 53,9 % der Teilnehmer mit beruflicher Ausbildung besitzen eine bAV, bei den Personen ohne Abschluss sind es nur 25 %.

Der Anteil der Teilnehmer mit bAV erhöht sich mit steigendem Einkommen und sinkt mit einer Teilzeitbeschäftigung. So verfügen 60,7 % der Vollzeitarbeitenden über eine bAV, aber nur 40,4 % der Teilzeitbeschäftigten.

Hinsichtlich der Verbreitung der bAV liegen produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbranche fast gleich auf (57,8 % bzw. 58,1 %). Im Handel ist die Verbreitung mit 45,3 % wesentlich geringer.

Dies alles dürften Gründe dafür sein, dass nur 42,9 % der teilnehmenden Frauen im Wege der bAV vorsorgen. Bei den Männern sind es 58,1 %.

38,8 % aller Umfrageteilnehmer gaben an, **pAV** zu betreiben. Am häufigsten sorgt mit 61,2 % die Altersgruppe der 31-40-Jährigen vor.

Auch die pAV wird stärker von Männern betrieben: 43,2 % Männern stehen nur 32,7 % Frauen mit pAV gegenüber. Wesentlich stärker als in der bAV schwankt die Verbreitung

der pAV nach dem Bildungsabschluss der Teilnehmer. Während 46,9 % der Teilnehmer mit (Fach-)Hochschulabschluss über eine pAV verfügen, sind es bei den Personen ohne Abschluss nur 8,6 %.

Jeder privat vorsorgende Teilnehmer besitzt durchschnittlich 1,7 Vorsorgeprodukte. Private Lebens-/Rentenversicherungen und Wohneigentum werden häufig zur Altersvorsorge genutzt. Alle Riester-Produkte zusammen machen die Hälfte der Produktpalette aus.

Die **monatlichen Beiträge** liegen im Mittel bei 167 Euro. Die Schwankungsbreite der angegebenen Beträge ist mit einer Standardabweichung⁴ von 162 sehr hoch.

Ähnlich problematisch ist die Analyse der garantierten **monatlichen Bezüge**. Hier gaben viele Befragte offensichtlich die garantierte Gesamtsumme bei Einmalauszahlung an. Diese evidenten Fälle (ab 999 Euro) wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt. Demnach ergeben sich Anwartschaften in Höhe durchschnittlich 249 Euro pro Monat, die aber ebenfalls unter Vorbehalt zu sehen sind (Standardabweichung 205).

Von den Teilnehmern mit Riester-Produkten haben 86,3 % einen **Antrag auf staatliche Zulagen** gestellt. Ein recht großer Anteil nutzt die Riester-Förderung demnach nicht.

Insgesamt investieren nur 23,2 % ihre **steuerliche Entlastung** durch Riester-Produkte in ihre Altersvorsorge. 30,7 % der Riester-Sparer sind diese steuerlichen Vorteile gar nicht bekannt.

Auffallend ist, dass sich die Versicherten zum Thema zAV überwiegend **nicht ausreichend informiert** fühlen.

Die **Vertrauenswürdigkeit** der verschiedenen Informationsquellen wird verbreitet als eher mittelmäßig eingestuft. Positiv fällt dabei die Deutsche Rentenversicherung auf: Sie wird relativ häufig genannt und schneidet hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit am besten ab.

Über 51 % der Teilnehmer können sich die **Deutsche Rentenversicherung sogar als Träger einer privaten Altersvorsorge** vorstellen (knapp 39 % verneinen die Frage, 10 % haben hierzu keine Meinung).

Die **Gründe für ein Fehlen von zAV** sind sehr unterschiedlich. Mit Abstand am häufigsten werden mangelnde finanzielle Mittel genannt, danach folgen das fehlende Vertrauen in die angebotenen Produkte und die hohen Kosten der Anbieter.

⁴ Die Standardabweichung ist ein Maß für die Streubreite der Werte eines Merkmals rund um dessen Mittelwert.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die zAV **noch weit von dem Ziel entfernt** ist, das sinkende Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren. Fast die Hälfte der Teilnehmer der Befragung betreibt keine zAV. Deshalb muss darüber nachgedacht werden, wie eine weitere Verbreitung erreicht werden kann.

Der Ansatz der Bundesregierung, die bAV über das sog. **Sozialpartnermodell** zu stärken, ist allerdings kritisch zu sehen, da die reine Beitragszusage zum Standard werden könnte und damit die Gefahr eines insgesamt sinkenden Sicherungsniveaus besteht.

Denkbar wäre es, eine **zAV unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung** anzubieten. Im Hinblick darauf, dass sich etwa 51 % der Umfrageteilnehmer eine zAV über die Deutsche Rentenversicherung vorstellen können und ihr Vertrauen entgegen bringen, sind die Aussichten eines solchen Modells nicht schlecht.

Allerdings ist zu bedenken, dass wesentliche Determinanten einer funktionierenden zAV - insbesondere die Wirtschaftslage und die mangelnde Bereitschaft oder Möglichkeit, Geld in die Altersvorsorge zu investieren - vom Staat nur in geringem Maße zu beeinflussen sind. Auch insofern sollte man zunächst die grundlegende Frage stellen, ob es nicht besser wäre, die gesetzliche Rentenversicherung wieder zu stärken und dazu insbesondere das **Rentenniveau zu stabilisieren** anstatt es weiter abzusenken.

Dies ist natürlich nicht zum Nulltarif zu haben. Aber auch das derzeit bestehende dreigliedrige System geht mit hohen Kosten für die Menschen und auch den Staat einher - mit unsicherem Ergebnis.

III. Methodik

Dieser Studie liegen zwei Umfragen zugrunde, die das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales in Zusammenarbeit mit den beiden regionalen Rentenversicherungsträgern Deutsche Rentenversicherung Rheinland und Deutsche Rentenversicherung Westfalen durchgeführt hat.

Die Umfragen richteten sich zum einen an Versicherte der beiden Rentenversicherungsträger, zum anderen an kleine und mittelständische Unternehmen mit Sitz in Nordrhein-Westfalen.

1. Befragte Grundgesamtheiten

a) Kleine und mittelständische Unternehmen

In großen Unternehmen hat die bAV als Sozialleistung des Arbeitgebers an seine Beschäftigten häufig eine lange Tradition. Außerdem haben sie in der Regel die Ressourcen, einige Mitarbeiter ausschließlich zum Betreiben des Versorgungswerkes zu beschäftigen. Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) haben diese Möglichkeit nicht. Sie stehen vor der Herausforderung, aus einer Vielzahl von Angeboten das beste auszuwählen, zahlreiche steuer- und bilanzrechtliche Bestimmungen einzuhalten und das Versorgungswerk ausreichend zu finanzieren.

Daher wurde der Schwerpunkt der Arbeitgeberbefragung auf KMU gelegt. Dies sind Unternehmen mit höchstens 500 Mitarbeitern.⁵

Die 10.000 befragten Arbeitgeber wurden aus den Betriebsplanungsdateien des Betriebsprüfendienstes der beiden Rentenversicherungsträger auf Grundlage der im Jahre 2013 zu prüfenden Unternehmen nach dem Zufallsprinzip ermittelt.⁶ Berücksichtigt wurden dabei nur Arbeitgeber mit Betriebssitz in den Zuständigkeitsbereichen der beiden Rentenversicherungsträger.

⁵ Dies entspricht der Definition des Institutes für Mittelstandsforschung Bonn, die jedoch als zusätzliches Kriterium eine Bilanzsumme von höchstens 50 Mio. Euro vorsieht. Dieses Merkmal wurde in der vorliegenden Studie außer Acht gelassen.

⁶ DRV Westfalen insgesamt ca. 38.000 Betriebe, DRV Rheinland insgesamt ca. 45.000 Betriebe.

Um ein ausgewogenes Ergebnis zu erreichen und zu vermeiden, dass die relativ geringe Anzahl von Unternehmen mit 100 bis 500 Mitarbeitern⁷ überrepräsentiert wird, wurde eine Staffelung nach der Betriebsgröße vorgenommen. Angeschrieben wurden

- 5.200 Unternehmen mit 1 bis 20 Mitarbeitern,
- 3.100 Unternehmen mit 21 bis 100 Mitarbeitern,
- 1.700 Unternehmen mit 101 bis 500 Mitarbeitern.

b) Versicherte der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen

Für die Umfrage unter den Versicherten wurden nach dem Zufallsprinzip 25.000 Personen im Alter von 25 - 65 Jahren, die im Jahr 2012 aktiv⁸ versichert waren und ihren Wohnsitz in Nordrhein-Westfalen haben, aus dem Bestand der beiden Träger jeweils hälftig ausgewählt.

Der Personenkreis war bewusst weit gefasst: Es sollte ein Querschnitt aller in Nordrhein-Westfalen lebenden Menschen erstellt werden. Dies erfolgte vor dem Hintergrund, dass es zwar zahlreiche Untersuchungen über die Verbreitung der zAV gibt, die aber in aller Regel nur einen begrenzten Personenkreis betrachten, beispielsweise sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Hierbei werden aber Arbeitslose, Personen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen sowie nicht versicherungspflichtige Minijobber oder Selbstständige außer Acht gelassen. Es ist davon auszugehen, dass diese Gruppen, die eine zusätzliche Vorsorge aufgrund oftmals niedriger gesetzlicher Rentenanwartschaften eigentlich besonders nötig hätten, in noch weit geringerem Umfang vorsorgen.

Bei der Interpretation der ausgewerteten Daten ist zu beachten, dass die befragten Versicherten sich ausschließlich aus den Beständen der regionalen Rentenversicherungsträger rekrutieren. Versicherte der Deutschen Rentenversicherung Bund wurden nicht befragt. Das hat eine gewisse Auslese der Befragten zur Folge: Die Regionalträger sind die ehemaligen Landesversicherungsanstalten, in denen bis zur Organisationsreform der Rentenversicherung im Jahre 2005 die Arbeiter versichert waren. Auch wenn seit 2005 bei den Regionalträgern mehr Angestellte versichert sind (Neuversicherte ab 2005, Übertragung von Versicherten nach § 274c SGB VI), dürften Arbeiter in der Umfrage überrepräsentiert sein.

⁷ Nach Angaben der DRV Rheinland ca. 2 % der Unternehmen.

⁸ D.h., es wurden im Jahr 2012 Rentenversicherungsbeiträge eingezahlt.

2. Vorgehensweise

Zunächst wurden für Versicherte und Arbeitgeber jeweils verschiedene Fragebögen entwickelt. Der 30 Fragen umfassende Arbeitgeber-Fragebogen hat die bAV zum Gegenstand und basiert auf einem bereits im Jahre 2003 entwickelten Fragenkatalog, der Grundlage einer Studie des damaligen Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen war.⁹ Damit beide Studien verglichen werden können, wurden die Fragen im Wesentlichen unverändert übernommen. Zu beachten ist allerdings, dass für die Vergleichsstudie aus dem Jahre 2003 10.250 Unternehmen mit bis zu 1.000 Mitarbeitern befragt wurden und die Staffelung nach der Betriebsgröße anders gewählt wurde.¹⁰

Der Fragebogen für die Versicherten enthält 22 Fragen und deckt thematisch sowohl die betriebliche als auch die private Altersvorsorge ab.

Die Fragebögen wurden durch die Deutsche Rentenversicherung Rheinland gedruckt und verschickt. Ihnen lagen jeweils zwei Begleitschreiben bei: Ein Anschreiben des Ministers für Arbeit, Integration und Soziales Guntram Schneider, in dem für eine Teilnahme an der Umfrage geworben wurde und ein Schreiben der Rentenversicherungsträger, in dem vor allem organisatorische Hinweise zu Ablauf und Datenschutz zu finden waren. Den Fragebögen war außerdem ein frankierter und an das Ministerium adressierter Rücksendeumschlag beigelegt. Die Rücksendefrist betrug etwa einen Monat; auf eine Erinnerung wurde aus Kostengründen verzichtet.

Die Rückantworten wurden durch Mitarbeiter der Deutschen Rentenversicherung Westfalen erfasst und ausgewertet. Im Anschluss an die Auswertung wurden die vorhandenen Daten gesichtet, um sie für die Studie aufzubereiten, Vergleiche mit der genannten Arbeitgeber-Befragung aus dem Jahre 2003 anzustellen und verschiedene Fragen miteinander zu verknüpfen, um so Zusammenhänge herstellen und Schlussfolgerungen ziehen zu können.

⁹ Entwickelt und durchgeführt durch die Dr. Dr. Heissmann GmbH: Verbreitung und Akzeptanz der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, September 2013.

¹⁰ Staffelung der befragten Unternehmen 2003: 5.000 Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern, 1.700 Unternehmen mit 21 bis 50 Mitarbeitern, 1.200 Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern, 950 Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern, 700 Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern und 700 Unternehmen mit 501 bis 1.000 Mitarbeitern.

IV. Ergebnisse

Soweit im Folgenden von „Teilnehmern“ oder „teilnehmenden Unternehmen“ die Rede ist, handelt es sich um die Gesamtheit derjenigen, die auswertbare Fragebögen zurückgesendet haben.

1. Arbeitgeberbefragung

Der Fragebogen wurde an insgesamt 10.000 Unternehmen versandt, von denen 980 auswertbare Fragebögen zurückschickten. Dies entspricht einer - sehr soliden - Quote von 9,8 %. Bei der Umfrage aus dem Jahre 2003 lag die Quote ebenfalls bei knapp 10 %.

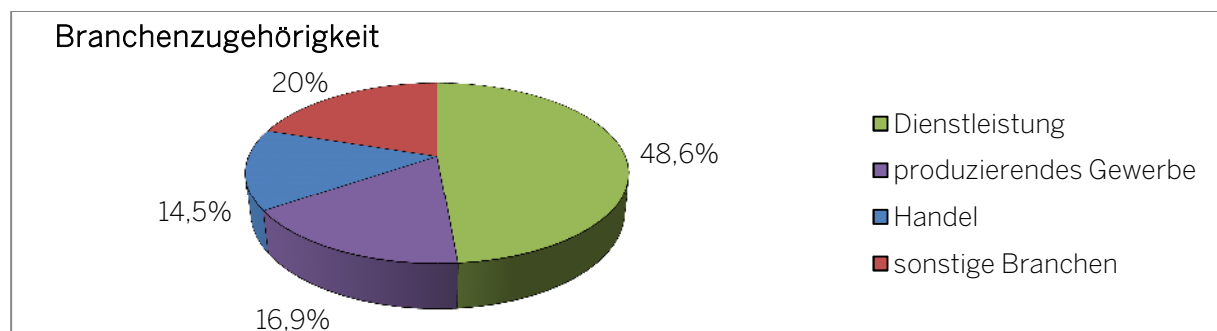
1.1 Allgemeine Unternehmensdaten

33,9 % der Unternehmen sind in der **Rechtsform** einer GmbH organisiert (GmbH & Co KG 12,1 %). 24,3 % geben an, Einzelkaufmann zu sein. KG (1,7 %) und AG (0,8 %) spielen kaum eine Rolle. Der Anteil sonstiger Rechtsformen liegt bei 26,5 %.

66,1 % der Betriebe haben weniger als 20 **Mitarbeiter**. Damit sind die kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern, gemessen an der Staffelung nach Größenklassen, bei der Befragung leicht überrepräsentiert: Nur 52 % der insgesamt befragten Unternehmen gehörten zu dieser Größenklasse.

23,4 % der Unternehmen liegen zwischen 20 und 100 und 10,5 % zwischen 100 und 500 Mitarbeitern. Insgesamt bildeten diese Größenklassen 31 % bzw. 17 % der Grundgesamtheit aller befragten Unternehmen. 31 Betriebe machten keine Angabe.

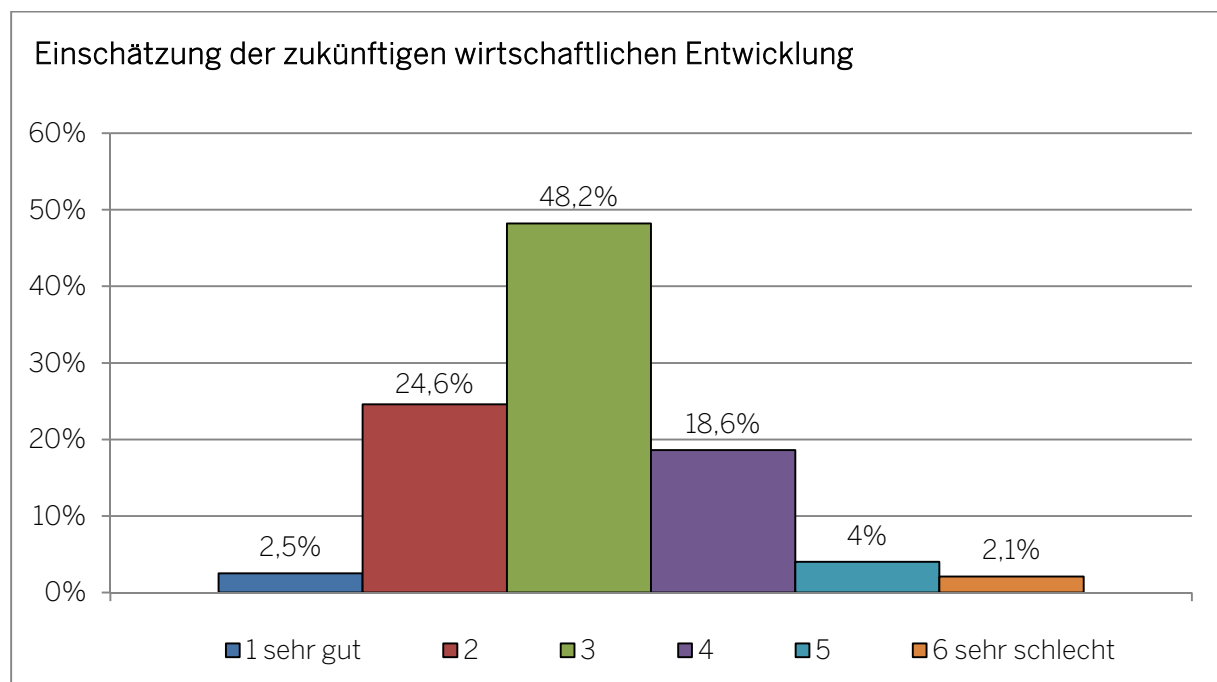
Hinsichtlich der **Branchenzugehörigkeit** sind die meisten Unternehmen dem Dienstleistungssektor zuzuordnen.



Bei der Befragung aus dem Jahr 2003 stellte sich die Verteilung nach Branchen wie folgt dar: 38 % produzierendes Gewerbe, 36 % sonstige Branchen, 15 % Dienstleistungen und 11 % Handel. Auffällig sind im Vergleich die starke Zunahme des Dienstleistungssektors um 33,6 Prozentpunkte und die Abnahme des produzierenden Gewerbes um 21,1 Prozentpunkte. Der Grund für diese großen Abweichungen könnte darin liegen, dass Unternehmen mit 500 bis 1.000 Mitarbeitern nicht in die aktuelle Befragung einbezogen wurden.

Hinsichtlich der Mitarbeiterzahl erwarten 74,8 % der Betriebe eine gleichbleibende **Entwicklung**. 13,2 % rechnen zukünftig mit einer steigenden und 11,9 % mit einer sinkenden Mitarbeiterzahl.

Die zukünftige **wirtschaftliche Entwicklung** ist mehrheitlich als mittelmäßig bewertet worden (48,2 %). Mit 75 % sieht die große Mehrheit der Unternehmen aber überwiegend positiv in die Zukunft (Noten 1-3).



Im Jahr 2003 schätzten 65 % der Unternehmen die wirtschaftliche Entwicklung als überwiegend positiv ein (Noten 1-3). Die Stimmung unter den Unternehmen hat sich also verbessert.

Die durchschnittliche Summe der im abgelaufenen Geschäftsjahr gezahlten **Löhne und Gehälter** je Unternehmen lag bei etwa 1,25 Mio. Euro (Antwortquote von 83 %).

1.2 Betriebliche Altersversorgung

61,3 % der teilnehmenden Unternehmen verfügen über eine arbeitgeber- oder/und arbeitnehmerfinanzierte bAV. Dieser Wert verändert sich in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße: Je kleiner die Unternehmen sind, umso geringer ist die Verbreitung der bAV:

- Unternehmen bis 20 Mitarbeiter: 47,7 % bAV-Abdeckung
- Unternehmen bis 21-100 Mitarbeiter: 91,9 % bAV-Abdeckung
- Unternehmen bis 101-500 Mitarbeiter: 96,0 % bAV-Abdeckung

1.3 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

In 36,6 % der teilnehmenden Unternehmen besteht eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV.¹¹ Das sind 341 der 932 Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben (48 Unternehmen machten keine Angabe). In 31,6 % der Unternehmen besteht gleichzeitig auch die Möglichkeit der Umwandlung von Arbeitsentgelt in Versorgungsansprüche.

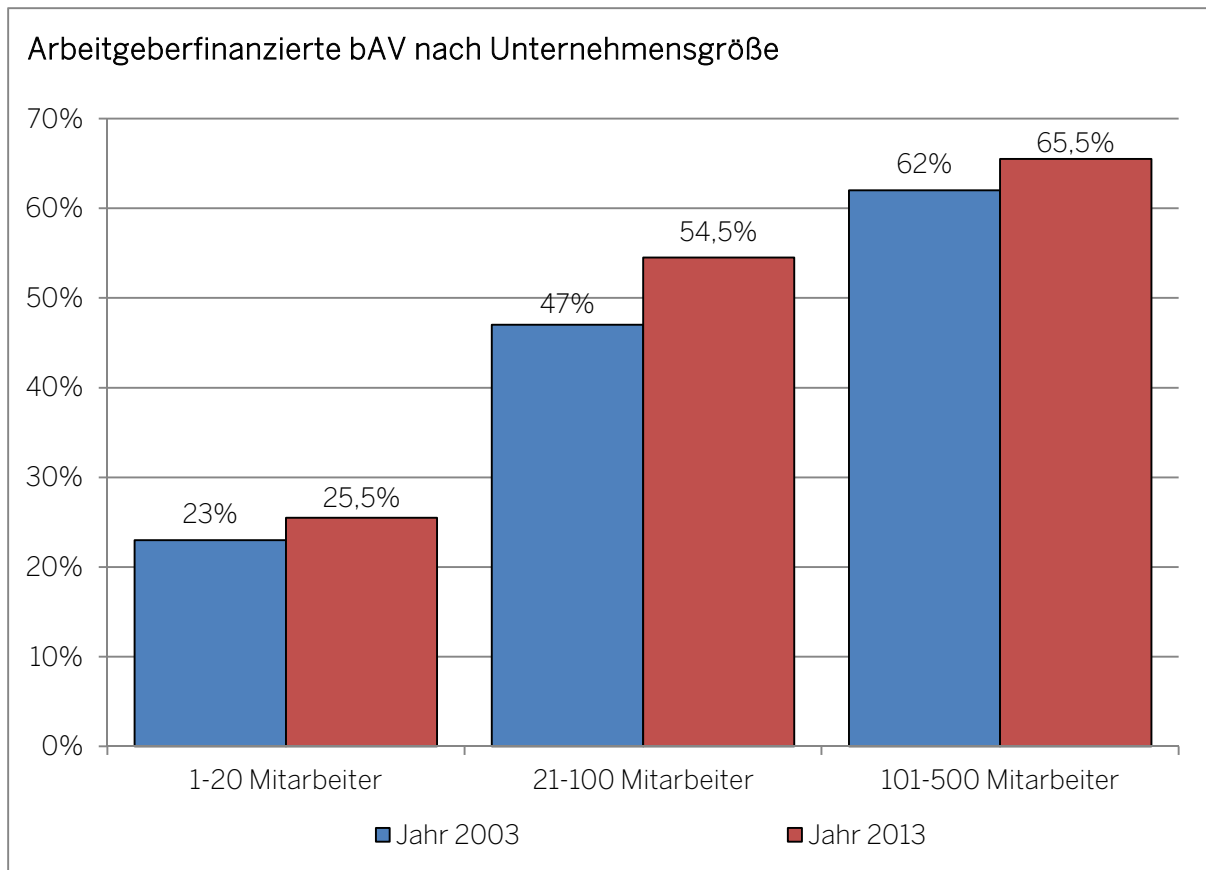
82,1 % der Betriebe beziehen die gesamte Belegschaft in die AG-bAV ein, 38,7 % die Geschäftsführung und 45,7 % leitende Angestellte.

1.3.1 Entwicklung und Verbreitung nach Unternehmensgröße

Die Verbreitung der AG-bAV steht in engem Zusammenhang mit der Größe der Unternehmen. Je größer das Unternehmen, umso häufiger besteht eine AG-bAV.

Die Entwicklung der AG-bAV in den Unternehmen der einzelnen Größenklassen seit 2003 ist recht verhalten. Einen größeren Zuwachs von 7,5 Prozentpunkten konnten allein die Unternehmen mit 21-100 Mitarbeitern verzeichnen. In den anderen Größenklassen ist die Verbreitung nahezu gleich geblieben.

¹¹ Die Befragung aus dem Jahr 2003 hat ergeben, dass in 46 % der Unternehmen eine AG-bAV bestand. Die Werte der beiden Befragungen sind allerdings nicht direkt vergleichbar, da in der Vorgängerstudie auch Unternehmen mit 500 bis 1.000 Mitarbeitern berücksichtigt wurden, in denen die bAV-Abdeckung sehr hoch ist (2003: 83 %).



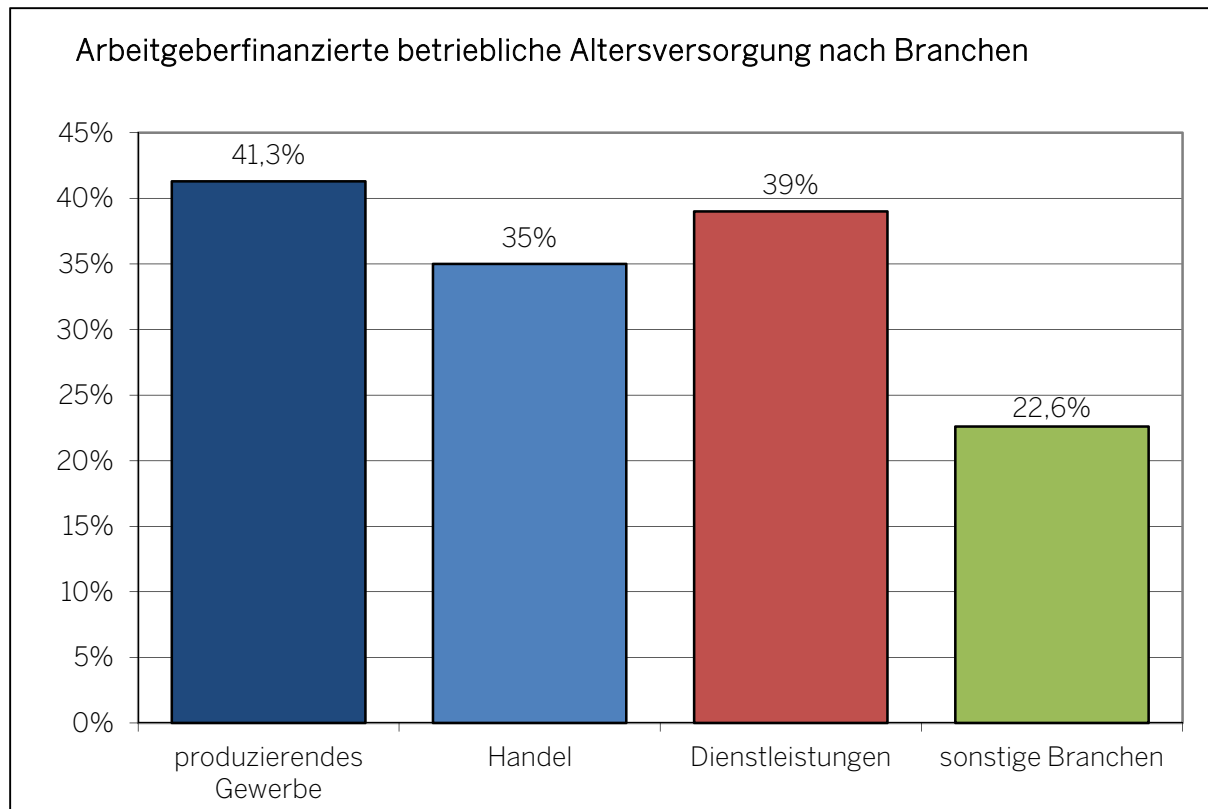
In 34,4 % der Betriebe mit AG-bAV ist diese für neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter geschlossen, in 16,8 % ist die Schließung beabsichtigt. Im Jahr 2003 gaben 31 % der erfassten Unternehmen an, ihre bAV sei für neue Mitarbeiter geschlossen. Allerdings hatten lediglich 6 % der Unternehmen die Absicht, dies zukünftig tun zu wollen.

Am häufigsten schließen Unternehmen mit 101-500 Mitarbeitern ihre bAV: 41,7 % der Unternehmen dieser Größenklasse haben ihre bAV bereits geschlossen, bei den Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern sind es 34,2 %, mit 21-100 Mitarbeitern sind es 30,7 %.

Die Absicht, ihre bAV zukünftig zu schließen, ist wiederum bei den kleinen Unternehmen am stärksten ausgeprägt. 24,4 % der Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern haben angegeben, die bAV zukünftig einstellen zu wollen (21-100 Mitarbeiter: 13,2 %, 101-500 Mitarbeiter: 4 %).

1.3.2 Nach Branchen

Am häufigsten ist die AG-bAV im produzierenden Gewerbe anzutreffen: 41,3 % der in diesem Bereich tätigen Unternehmen geben an, ihren Mitarbeitern eine Betriebsrente zugesagt zu haben. Knapp dahinter liegt die Dienstleistungsbranche mit 39 %.



1.3.3 Durchführungswege und Zusageformen

Bei der Frage nach dem von den Unternehmen gewählten Durchführungsweg wurde zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen unterschieden. Es ergeben sich hierbei folgende Verteilungen:

	Geschäftsführung / Vorstand	Leitende Angestellte	allgemeine Belegschaft
Direktzusage	10,3 %	7,6 %	9,7 %
Unterstützungskasse	7,6 %	7,9 %	9,1 %
Direktversicherung	30,8 %	32,8 %	48,7 %
Pensionskasse	14,1 %	18,2 %	32,6 %
Pensionsfonds	2,3 %	1,5 %	4,1 %

Der beliebteste Durchführungsweg für die Organisation der bAV ist demnach die Direktversicherung, und zwar unabhängig von der zu versorgenden Beschäftigtengruppe. An zweiter Stelle liegen die Pensionskassen. Pensionsfonds werden durchweg am seltensten genutzt.

Offensichtlich variiert der gewählte Durchführungsweg jedoch abhängig von der Unternehmensgröße. Während die kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern eher die

Direktversicherung wählen, bevorzugen die Unternehmen mit 101-500 Mitarbeitern die Pensionskassen.

	bis 20 Mitarbeiter	21-100 Mitarbeiter	101-500 Mitarbeiter
Direktzusage	4,9 %	11,2 %	21,7 %
Unterstützungskasse	4,9 %	17,2 %	6,7 %
Direktversicherung	58,9 %	55,2 %	25 %
Pensionskasse	24,3 %	36,2 %	56,7 %
Pensionsfonds	5,6 %	4,4 %	1,7 %

Die Ansprüche auf bAV werden überwiegend als Leistungszusage festgelegt (59,8 %). Dies geschieht in 18,5 % der Fälle abhängig vom jeweiligen Gehalt und bei 36,4 % als Festbetragsystem. Die beitragsorientierte Leistungszusage findet in 24,9 % und die Beitragszusage mit Mindestleistung in 10,9 % der Fälle Anwendung.

Bei 14 % der Unternehmen bestehen **sonstige Formen der Vermögensbildung** für die Mitarbeiter (z. B. Mitarbeiterdarlehen, Genussrechte, stille Beteiligungen, Belegschaftsaktien, Aktienoptionen). 6,4 % machen keine Angabe.

1.3.4 Finanz- und Verwaltungsaufwand

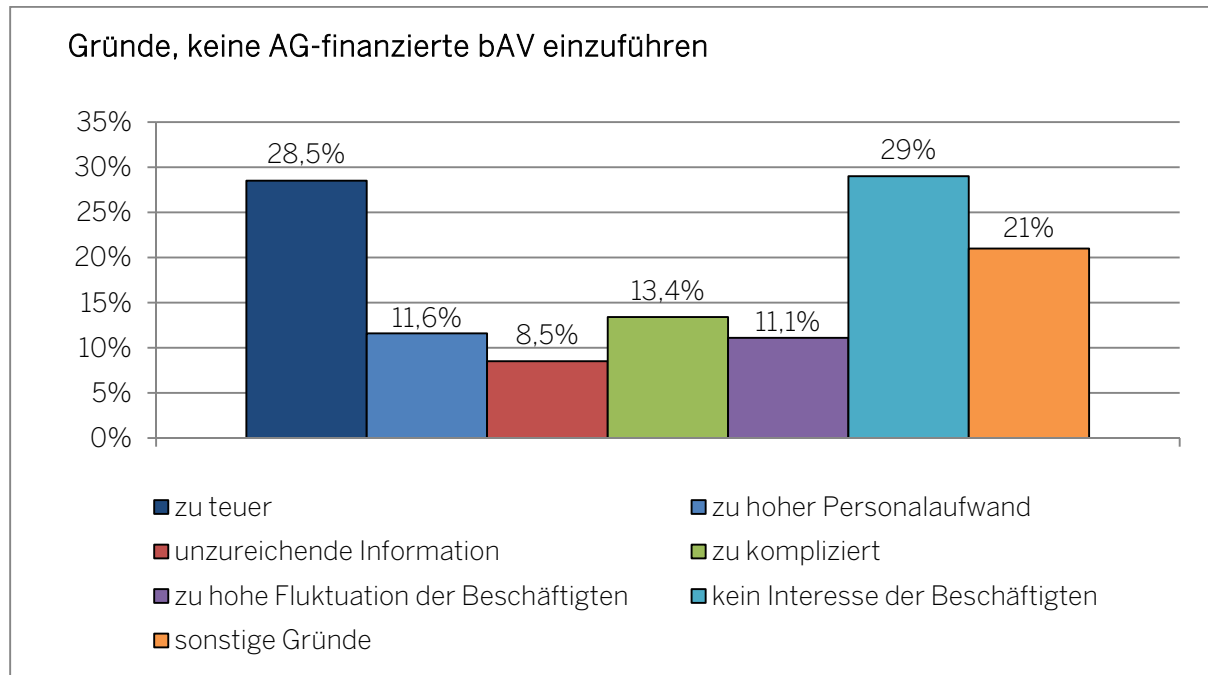
Zur Höhe des finanziellen Aufwandes für die AG-bAV im letzten Geschäftsjahr sind nur für den Bereich Direktversicherung oder Pensionskassen überhaupt ausreichend Angaben gemacht worden. Teilweise haben offensichtlich einige Unternehmen trotz eindeutiger Fragestellung nicht die Jahreswerte, sondern die Gesamtrückstellungen angegeben. Schlussfolgerungen zu dieser Frage sind daher wenig aussagekräftig und werden nicht gezogen.

Der Verwaltungsaufwand der AG-bAV wird auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 6 mit durchschnittlich 2,07 als eher niedrig eingestuft, erhöht sich aber tendenziell mit der Beschäftigtenzahl. Der Grund für dieses positive Ergebnis könnte in der starken Nutzung der externen Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse liegen, die den Aufwand für das Unternehmen naturgemäß minimieren.

1.3.5 Absicht zum Auf- oder Ausbau einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung

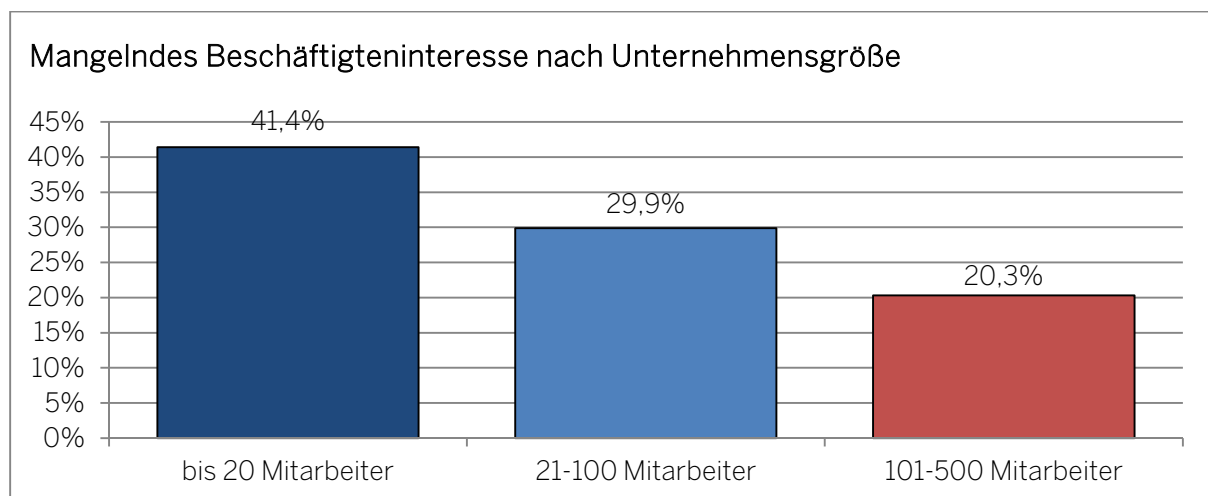
Von den Unternehmen ohne AG-bAV haben 11,5 % die Absicht, eine solche Versorgungseinrichtung aufzubauen (2003: 13 %). Die Tendenz zur Einrichtung neuer Versorgungsein-

richtungen ist also etwas schwächer ausgeprägt als die zur Schließung einer bestehenden bAV (16,8 % der Unternehmen mit bestehender bAV haben vor, sie zukünftig zu schließen).



Umgekehrt beabsichtigen 88,5 % der erfassten Unternehmen nicht, eine AG-bAV einzuführen oder auszubauen.

Als Grund für diese ablehnende Haltung gaben die meisten Unternehmen an, die Beschäftigten hätten kein Interesse an arbeitgeberfinanzierter bAV (29 %).¹² Am häufigsten haben kleine Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern das mangelnde Interesse der Beschäftigten als Hinderungsgrund genannt.



¹² Dass die Arbeitnehmer kein Interesse an einer durch den Arbeitgeber finanzierten Altersversorgung haben sollen, ist nicht nachvollziehbar. Der Grund für dieses Ergebnis dürfte wahrscheinlich darin liegen, dass das Angebot einer AG-bAV mit einer finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer verbunden war.

Finanzielle Gründe spielen ebenfalls eine große Rolle bei der Entscheidung gegen eine AG-bAV. Hier empfinden insbesondere die größeren unter den befragten Unternehmen den finanziellen Aufwand als zu hoch: Unternehmen mit 101 bis 500 Mitarbeitern haben am häufigsten angegeben, die AG-bAV sei ihnen zu teuer (45,7 %). In den anderen beiden Größenklassen bis 20 bzw. bis 100 Mitarbeitern waren es nur 33,7 % und 38,9 %.

Die übrigen potenziellen Hemmnisfaktoren haben einen geringeren Einfluss auf die Entscheidung gegen eine AG-bAV. Einen zu hohen Personalaufwand beklagen aber vor allem die Unternehmen mit 21-100 Mitarbeitern.

Unzureichende Informationen über die AG-bAV oder zu komplexe Regelungen werden insbesondere von den kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitnehmern als Hinderungsgrund genannt.

1.4 Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung)

In 55,9 % der Unternehmen wird den Mitarbeitern die Umwandlung von Entgelt in Anwartschaften auf bAV ermöglicht. 38,6 % verneinen dies und 5,5 % machen keine Angaben.¹³ 31,6 % der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern gleichzeitig AG-bAV und Entgeltumwandlung an.

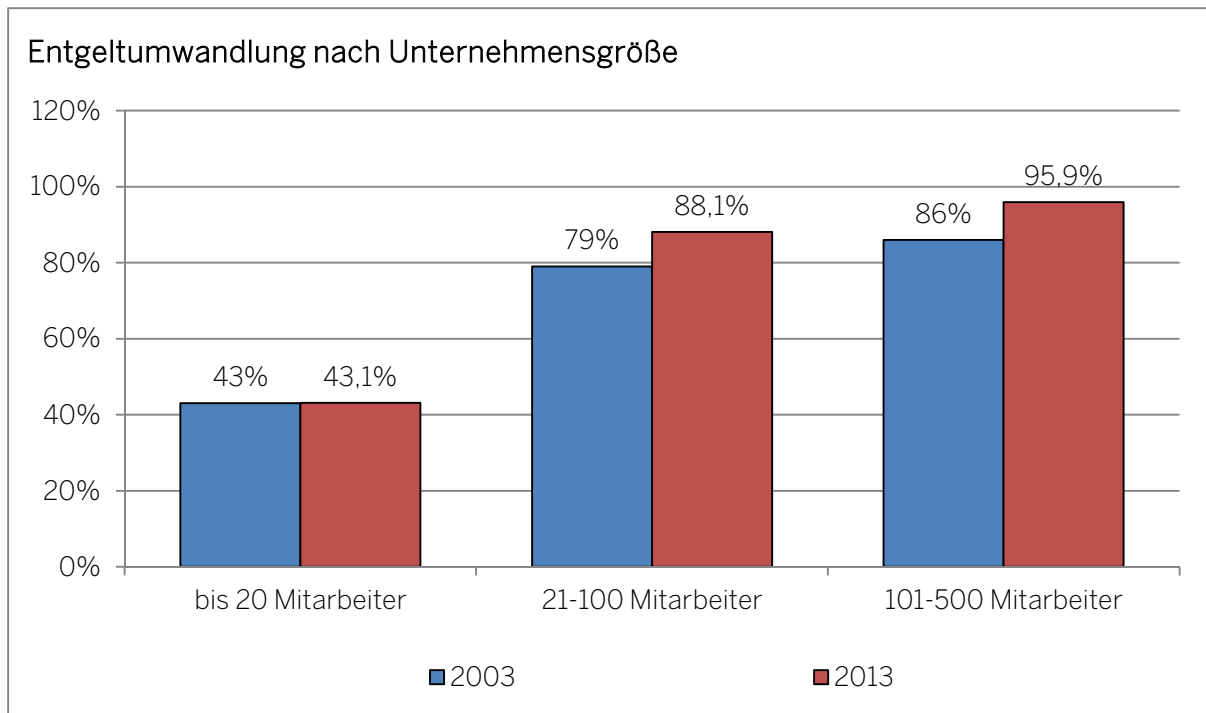
In 91,4 % aller Fälle wird die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für die allgemeine Belegschaft vorgehalten, in 38,1 % für leitende Angestellte und in 27,7 % der Fälle für die Geschäftsführung (Mehrfachantworten waren möglich).

1.4.1 Entwicklung und Verbreitung nach Unternehmensgröße

Auch bei der Verbreitung der arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge lässt sich eine Abhängigkeit zur Betriebsgröße erkennen. Von den erfassten Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern bieten nur 43,1 % diese Möglichkeit an. In Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern liegt die Verbreitung zwischen 88,1 und 95,9 %.

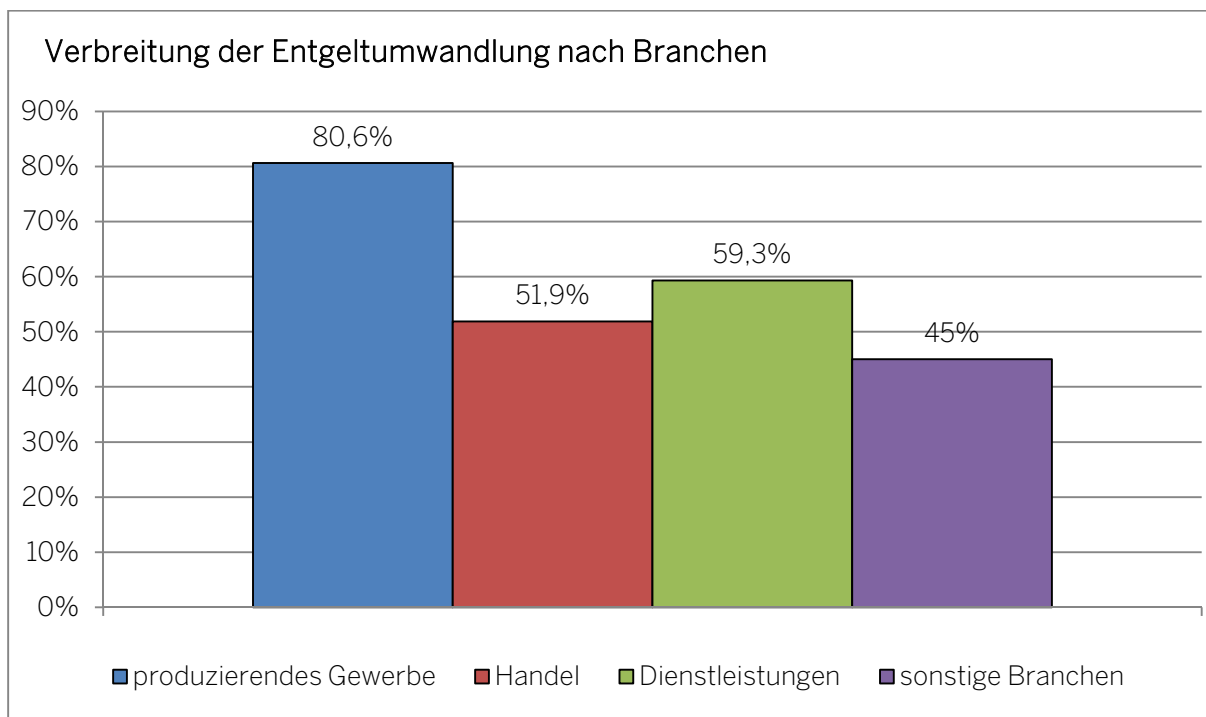
In den kleinen Unternehmen bis 20 Mitarbeiter hat sich die Entgeltumwandlung seit der Vergleichsumfrage im Jahr 2003 nicht weiter verbreitet. Zuwächse sind nur in den größeren Unternehmen zu verzeichnen.

¹³ Im Jahr 2003 konnte in 71 % der Unternehmen Entgeltumwandlung betrieben werden. Die Werte sind jedoch nicht direkt vergleichbar, da 2003 auch Unternehmen mit bis zu 1.000 Mitarbeitern befragt wurden.



1.4.2 Nach Branchen

Am häufigsten wird die Entgeltumwandlung den Arbeitnehmern im produzierenden Gewerbe angeboten. 80,6% der dieser Branche angehörigen Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern diese Form der Altersvorsorge.



1.4.1 Durchführungsweg

Am häufigsten wird durchweg die Direktversicherung als Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung genutzt. Am wenigsten verbreitet sind Direktzusagen und Pensionsfonds.

	Geschäftsführung / Vorstand	Leitende Angestellte	allgemeine Belegschaft
Direktzusage	3,5 %	3,1 %	6,0 %
Unterstützungskasse	5,8 %	5,5 %	8,9 %
Direktversicherung	25,9 %	34,1 %	60,4 %
Pensionskasse	14,4 %	21,7 %	40,7 %
Pensionsfonds	2,4 %	3,8 %	7,3 %

1.4.2 Tarifliche Versorgungseinrichtungen

Die Möglichkeit der Nutzung tariflicher Einrichtungen zur Durchführung der Entgeltumwandlung besteht in 25,5 % der Unternehmen. 62,4 % der Unternehmen antworten, dass solche Einrichtungen nicht vorhanden sind, 12,1 % machen keine Angabe.

Tarifliche Versorgungswerke haben den Vorteil, dass der Arbeitgeber sich nicht selbst um die Auswahl des Anbieters oder den Aufbau und die Verwaltung der Altersversorgung kümmern muss - immerhin stellt für etwa 10 % der Unternehmen der hohe Personalaufwand bzw. für 9 % die Komplexität der Materie ein Hemmnis für die Einführung der Entgeltumwandlung dar. Hinzu kommt, dass durch das größere Versichertenkollektiv ein besserer Risikoausgleich möglich ist. Auch von den gesetzlichen Vorgaben zur Anpassung der Betriebsrenten kann auf diesem Wege abgewichen werden. Die bestehenden tariflichen Einrichtungen werden entsprechend häufig genutzt, nämlich in 75,4 % der Fälle (2003: 68 %). Knapp 4 % der Unternehmen beabsichtigen dies zukünftig.

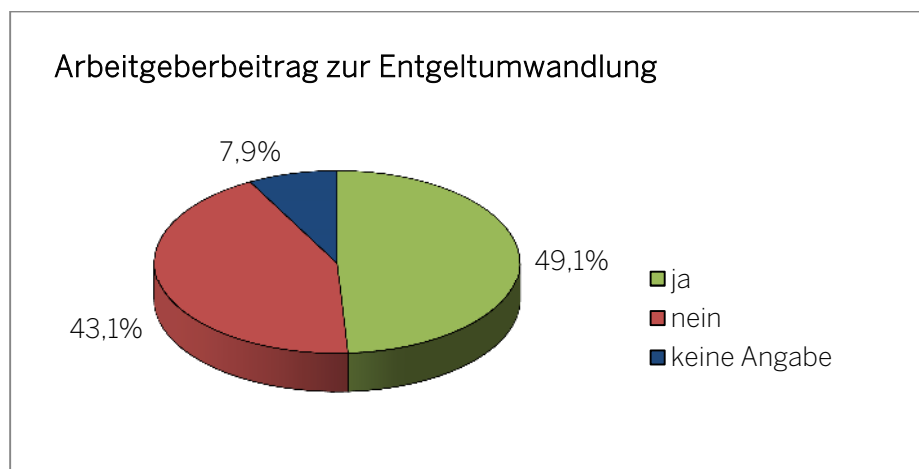
Im Rahmen der Vergleichsbefragung aus 2003 antworteten allerdings noch 47 % der erfassten Unternehmen, dass die Möglichkeit der Nutzung einer tariflichen Versorgungseinrichtung bestehe. Ein Grund für diese Abweichung könnte sein, dass in die aktuelle Umfrage nur Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern einbezogen wurden und die Tarifbindung gerade in kleinen Unternehmen besonders niedrig ist.¹⁴ Entsprechend ist der Anteil der kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern relativ gering: Nur 21,9 % der Unterneh-

¹⁴ Statistisches Bundesamt, Verdienste und Arbeitskosten 2010; Die auf der Verdienststrukturerhebung 2010 beruhende Studie hat ergeben, dass nur 20 % der Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern an einen Tarifvertrag gebunden sind. Bei Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern sind es 35 %, bei 250-499 Mitarbeitern 52 %, bei 500 bis 999 Mitarbeitern 61 %, bei mehr als 1.000 Mitarbeitern 86 %.

men, denen eine tarifliche Einrichtung zur Verfügung steht, gehören dieser Größenklasse an. Der Anteil der Unternehmen mit 101 bis 500 Mitarbeitern beträgt hingegen 45,8 %.

1.4.3 Beteiligung der Arbeitgeber an der Entgeltumwandlung

49,1 % der Arbeitgeber beteiligen sich an der Entgeltumwandlung. 2003 waren es nur 40 %. 35,8 % dieser Arbeitgeber geben die durch die beitragsfreie Umwandlung des Arbeitsentgelts eingesparten Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen an ihre Mitarbeiter weiter, 32,7 % tragen die Pauschalsteuer (sonstige Beteiligungsformen: 48,7 %).



1.4.4 Verwaltungsaufwand

Der mit der Entgeltumwandlung verbundene Verwaltungsaufwand wird auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 6 (sehr hoch) mit durchschnittlich 2,23 eher niedrig eingestuft. Er liegt aber geringfügig höher als bei der AG-bAV. Auch im Rahmen der Vergleichsbefragung 2003 wurde der Aufwand mehrheitlich als gering eingeschätzt.

1.4.5 Inanspruchnahme des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung

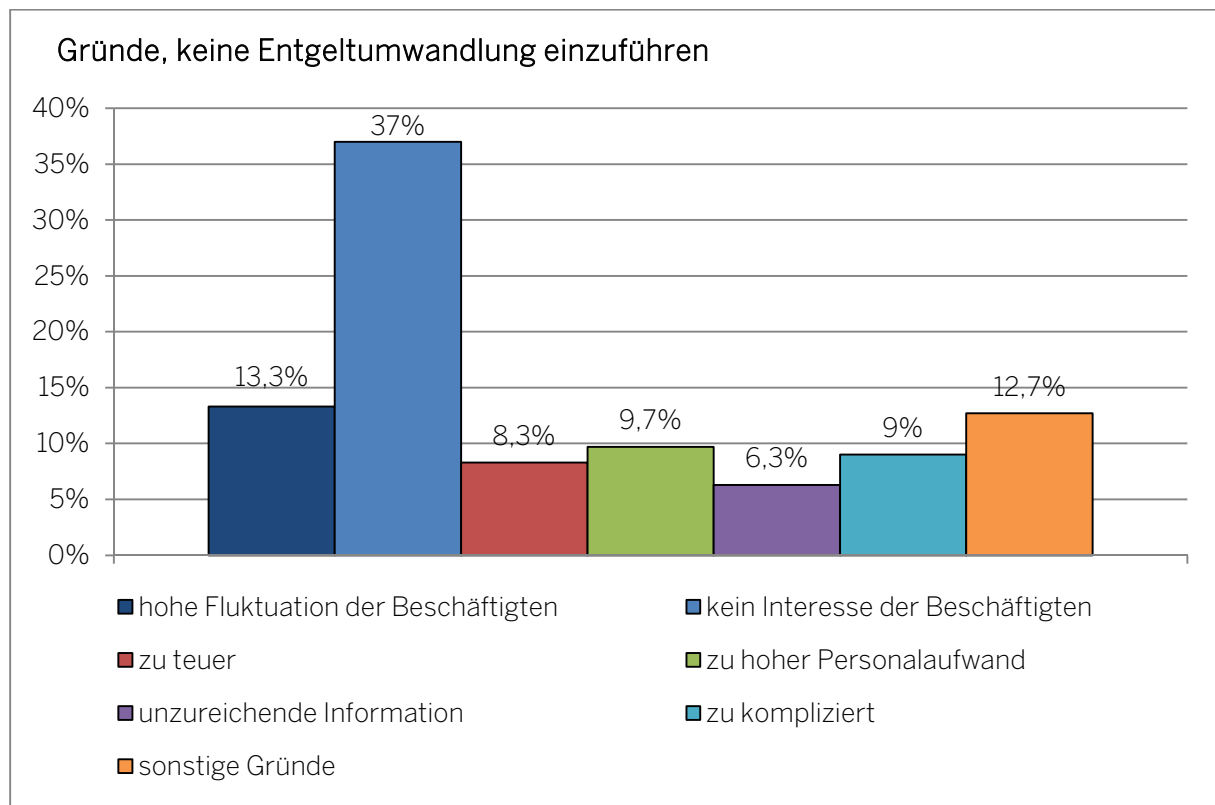
In 24,3 % der Unternehmen sind Mitarbeiter wegen des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung an die Unternehmensführung herangetreten. Bei 4,6 % ist das Bestehen eines solchen Anspruchs unbekannt. In der Befragung aus dem Jahr 2003 bestätigten 41 % der Unternehmen eine Nachfrage ihrer Arbeitnehmer nach Entgeltumwandlung.

Auch dieser Wert hängt aber von der Unternehmensgröße ab: In Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern wurde nur in 14,1 % (2003: 13 %) der Wunsch nach Entgeltumwandlung geäußert, in Unternehmen mit 21 bis 100 Mitarbeitern waren es 40,7 % (2003: 63 %) bzw. bei 101 bis 500 Mitarbeitern 52,1 % (2003: 71 %).

1.4.6 Absicht zum Auf- oder Ausbau der Entgeltumwandlung

62,2 % der befragten Unternehmen beabsichtigen nicht, die Möglichkeit der Entgeltumwandlung einzuführen oder zu erweitern (2003: 57 %).

Weit überwiegend sehen die Unternehmer - wie bei der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente - wegen des mangelnden Interesses der Arbeitnehmer von der Einführung der Entgeltumwandlung ab. Auch die hohe Fluktuation der Beschäftigten spielt durchaus eine Rolle.



Besonders gering ist das Interesse der Arbeitnehmer bei den Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern und mit 21 bis 100 Mitarbeitern: 59,4 % bzw. 61,4 % dieser Unternehmen nennen diesen Grund als Hemmnis für die Einführung oder den Ausbau der Entgeltumwandlung. Bei größeren Unternehmen von 101 bis 500 Mitarbeitern sind es aber auch noch 54,9 %, die das geringe Interesse als Hinderungsgrund angeben.

1.4.7 Inanspruchnahme der Förderung nach § 10a EStG

In 36,4 % der Unternehmen kann über die Entgeltumwandlung die Förderung nach § 10a EStG (Riester-Förderung) genutzt werden, bzw. ist geplant, dies zu ermöglichen. 9,7 % machen keine Angaben. Allerdings geben nur 14,2 % an, dass die Arbeitnehmer davon Gebrauch machen.

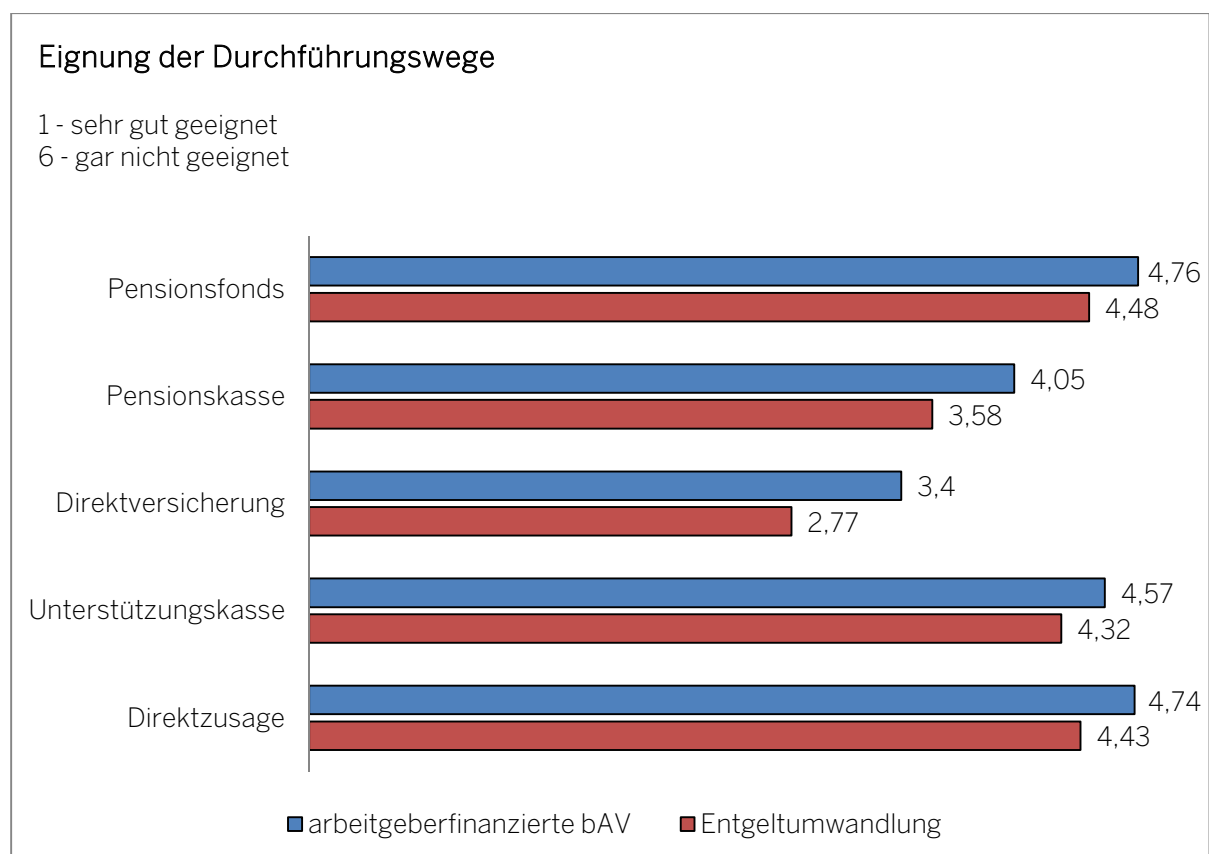
Im Jahr 2003 gab es in 56 % der Unternehmen diese Möglichkeit. Genutzt wurde die Förderung von 27 % der Arbeitnehmer.

1.5 Einschätzungen zur betrieblichen Altersversorgung

Im letzten Teil des Fragebogens wurden die Unternehmen nach ihrer Einschätzung zu verschiedenen Aspekten der bAV befragt.

1.5.1 Eignung der verschiedenen Durchführungswege

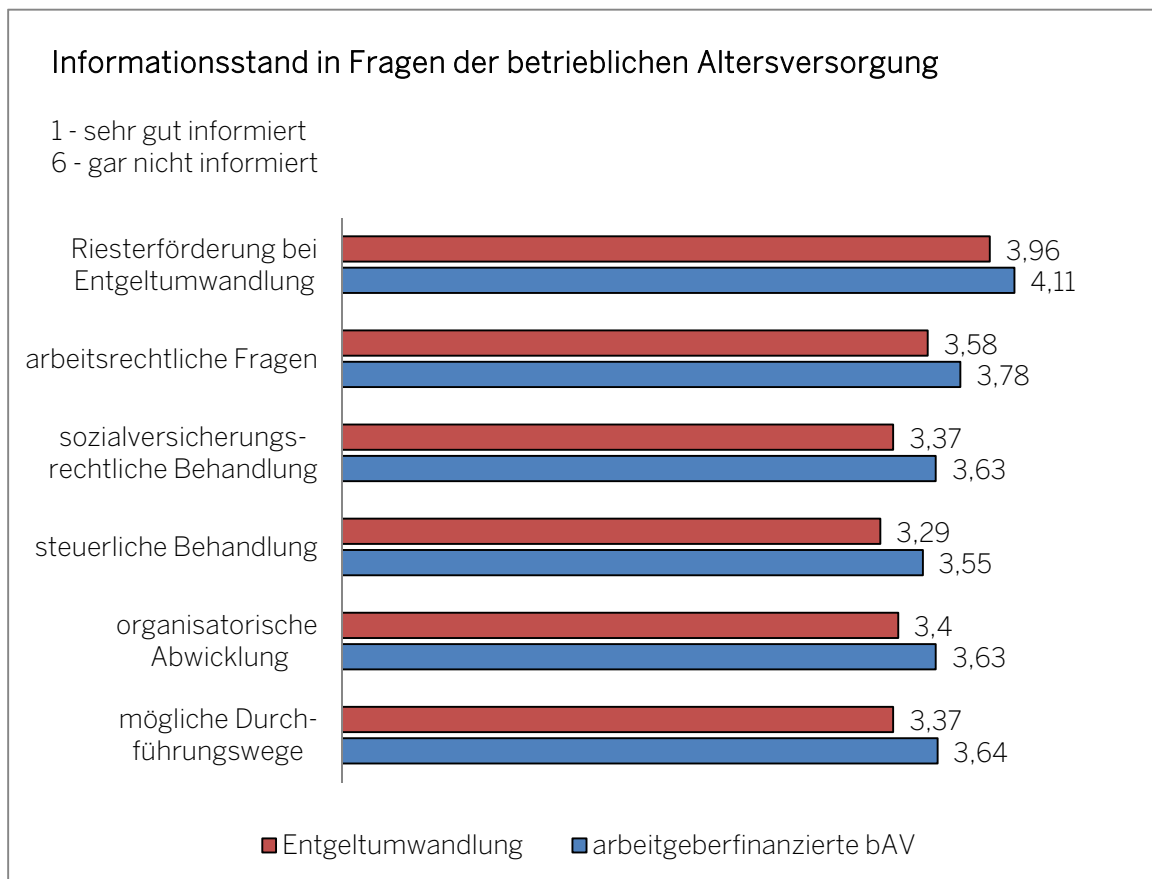
Die Arbeitgeber wurden befragt, für wie geeignet sie die verschiedenen Durchführungswege zur Organisation der AG-bAV und der Entgeltumwandlung halten. Die Bewertung erfolgte anhand eines Schulnotensystems von 1 - sehr gut geeignet bis 6 - gar nicht geeignet.



Generell werden die Durchführungswege zur Organisation der Entgeltumwandlung als geeigneter bewertet. Hierbei sind Direktversicherung und Pensionskasse am beliebtesten. Durchweg am schlechtesten schneiden Pensionsfonds, Direktzusage und Unterstützungskasse ab.

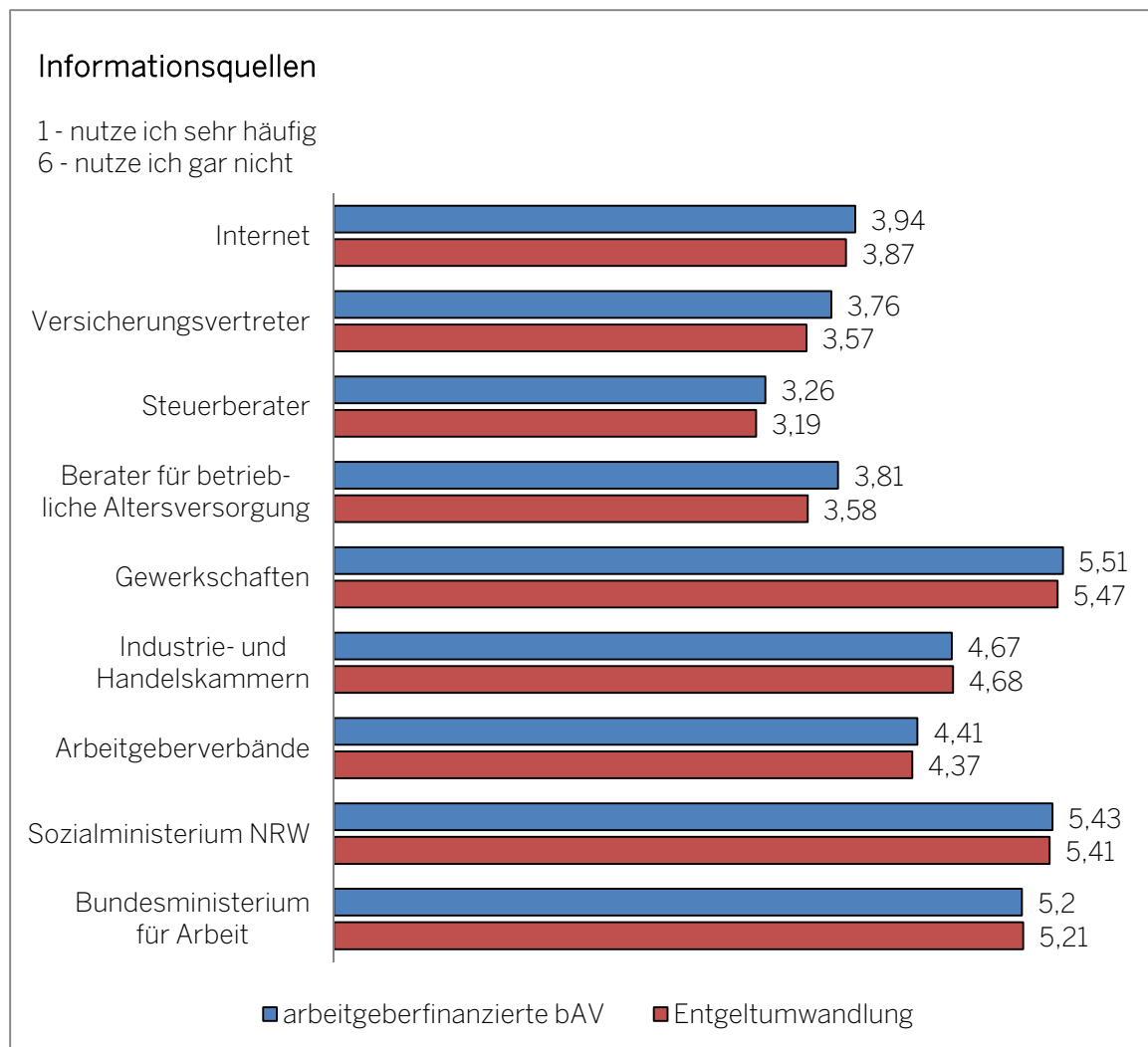
1.5.2 Informationsstand und -quellen

Hinsichtlich des **Informationsstandes** zu verschiedenen Fragen der AG-bAV sowie der Entgeltumwandlung werden durchweg nur mittelmäßige Noten verteilt. Vor allem zum Thema Riester-Förderung fühlen sich die Arbeitgeber nicht ausreichend informiert. Mit steigender Mitarbeiterzahl verbessert sich jedoch der Informationstand.



In der Rangfolge der genutzten **Informationsquellen** stehen Steuerberater, Versicherungsvertreter und Berater für bAV vorn.

Die Nutzung der unterschiedlichen Quellen hängt auch von der Größe der Unternehmen ab. Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern nutzen signifikant stärker den Steuerberater, während größere Betriebe eher spezielle Berater für betriebliche Altersvorsorge nutzen.



1.5.3 Kommentare zur betrieblichen Altersversorgung

50 Unternehmen nutzten die Möglichkeit, im Rahmen einer freien Antwortkategorie Kritik, Anregungen und Kommentare zur bAV im Allgemeinen zu äußern. Die Antworten sind sehr vielfältig. Die meisten lassen sich aber in folgende Kategorien einordnen:

- **zu hohe Komplexität der Materie:** Es wird beispielsweise mehr Transparenz für alle Beteiligten gefordert. Die Unternehmer klagen aber auch über die Vielzahl der bürokratischen Anforderungen, die an sie gestellt werden (z. B. durch Sozialkassen, Berufsgenossenschaften, Pflichtversicherungen, einzuhaltende Termine). Die bAV wird in diesem Zusammenhang nur als *weitere* Belastung wahrgenommen.
- **nähere Ausführungen zu Gründen für ein Absehen von bAV:** So geben etwa Familienbetriebe an, keine „fremden“ Mitarbeiter zu beschäftigen und daher nur für

den jeweils eigenen Ruhestand vorzusorgen. Kleine Einzelhandelsunternehmen sehen aufgrund fehlender finanzieller Spielräume von bAV ab.

- **Minijobber:** Manche Unternehmen geben an, ausschließlich Aushilfen in Form geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse zu beschäftigen und sehen sie offenbar als nicht absicherungsbedürftig an.¹⁵
- **Vereinfachungswünsche:** Die Unternehmer wünschen sich beispielsweise eine einfachere Handhabung der bAV, eine Angleichung der steuerlichen und sozialrechtlichen Behandlung von Beiträgen zur bAV und weniger Durchführungswege. Die bestehenden Grenzen für die Beitragsfreiheit von bAV-Beiträgen sollten angehoben werden. Unternehmer, die kostenpflichtige Beratung zum Thema bAV in Anspruch nehmen, wollen dabei von staatlicher Seite unterstützt werden. Außerdem wird vorgeschlagen, nur ein Produkt mit einer „echten staatlichen Garantie“ anzubieten. Die Beiträge sollen unbürokratisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezahlt werden.
- **Skepsis der Arbeitnehmer:** Die Unternehmer geben an, dass ihrerseits unterbreitete arbeitnehmerfinanzierte bAV-Angebote von den Mitarbeitern selbst abgelehnt werden, da diese jeden Euro für den aktuellen Lebensunterhalt benötigen. Ein anderer Unternehmer gibt an, dass nur ein Fünftel seiner Mitarbeiter Interesse an einer Entgeltumwandlung geäußert habe, obwohl entsprechende Informationen zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt wurden. Auch Arbeitgeber, die sich augenscheinlich bemühen, ihre Arbeitnehmer von bAV zu überzeugen, haben damit keinen Erfolg. Ein Unternehmer geht sogar davon aus, dass dies auch so bleiben wird, wenn die bAV weiterhin auf Freiwilligkeit beruht.

¹⁵ Zur weit verbreiteten Praxis, Minijobber als Arbeitnehmer zweiter Klasse zu behandeln, vgl. RWI im Auftrag des MAIS NRW: Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, 2012.

2. Versichertenbefragung

2.444 der insgesamt 25.000 Fragebögen wurden ausgefüllt und konnten bei der Auswertung berücksichtigt werden. Daraus ergibt sich eine gute Rücklaufquote von 9,78 %.

Durch die Versichertenbefragung sollte festgestellt werden, in welchem Umfang in Nordrhein-Westfalen betriebliche oder private Altersvorsorge betrieben wird und was die Menschen gegebenenfalls davon abhält.

Nachdem zunächst einige soziodemografische Daten abgefragt wurden, wurden die Versicherten in den nächsten Abschnitten des Fragebogens zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge befragt. Vorgeschaltet war die Frage, ob die Teilnehmer selbst - neben der gesetzlichen Rente - für das Alter vorsorgt. Die Frage bezog sich sowohl auf die betriebliche als auch auf die private Altersvorsorge. Wer hier mit Nein antwortete, wurde direkt einige Fragen weiter geleitet und zu seinen Gründen befragt (Filterfunktion). Bei der Auswertung erwies sich die Formulierung dieser Frage jedoch als problematisch, da die bAV nicht zwingend als Selbstvorsorge eingeschätzt wird, insbesondere wenn sie arbeitgeberfinanziert ist. Daher besteht die Möglichkeit, dass Personen diese Frage mit Nein beantwortet haben, obwohl sie eine bAV besitzen. Der Auswertung der Fragen zur zusätzlichen und betrieblichen Altersversorgung liegt also möglicherweise ein zu geringer Anteil an der Grundgesamtheit der Befragten zu Grunde. Bei den Fragen zur pAV besteht diese Problematik nicht.

2.1 Zusätzliche Altersvorsorge

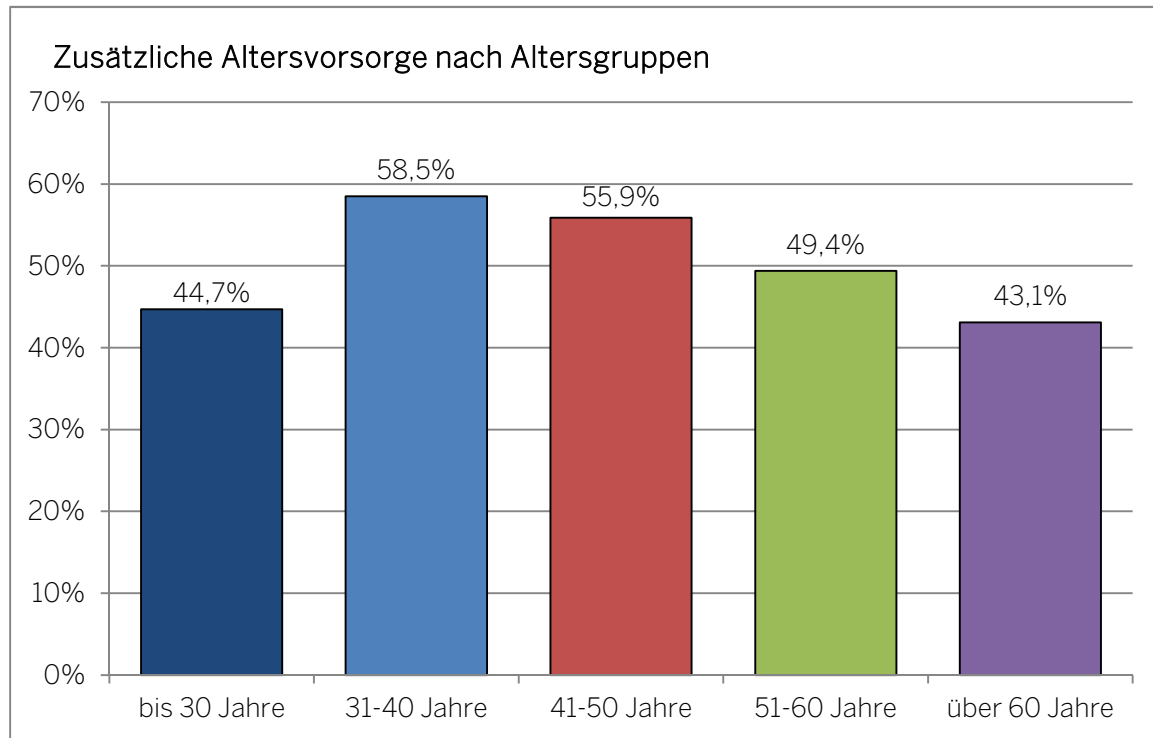
Insgesamt gaben 51,9 % der Teilnehmer an, zusätzlich zur gesetzlichen Rente betriebliche oder private Altersvorsorge zu betreiben. Umgekehrt haben also 48,1 % der erfassten Versicherten keinerlei zAV.

2.1.1 Nach Altersgruppen

Die Befragungsteilnehmer sind wie folgt über die vorgegebenen Altersgruppen verteilt:

- 11 % bis 30 Jahre
- 17 % 31-40 Jahre
- 30,1 % 41-50 Jahre
- 33,2 % 51-60 Jahre
- 8,7 % über 60 Jahre

Betrachtet man die Verbreitung der zAV anhand dieser Altersgruppen, wird deutlich, dass sich die jungen Versicherten verhältnismäßig wenig mit ihrer Altersvorsorge beschäftigen: Neben den älteren Versicherten über 60 Jahre weist die Gruppe der Personen mit bis zu 30 Jahren die geringste zAV-Dichte auf. Im Alter von 31 bis 50 Jahren ist die Verbreitung am höchsten.



2.1.2 Nach Familienstand und Geschlecht

An der Befragung haben 40,1 % Frauen und 59,9 % Männer aktiv teilgenommen. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich Unterschiede in der Verbreitung von zAV: Vorsorge für das Alter wird häufiger von Männern betrieben. Bei den Männern betrug der Anteil derjenigen, die eine zAV besitzen 58,1%, bei den Frauen nur 42,6%.

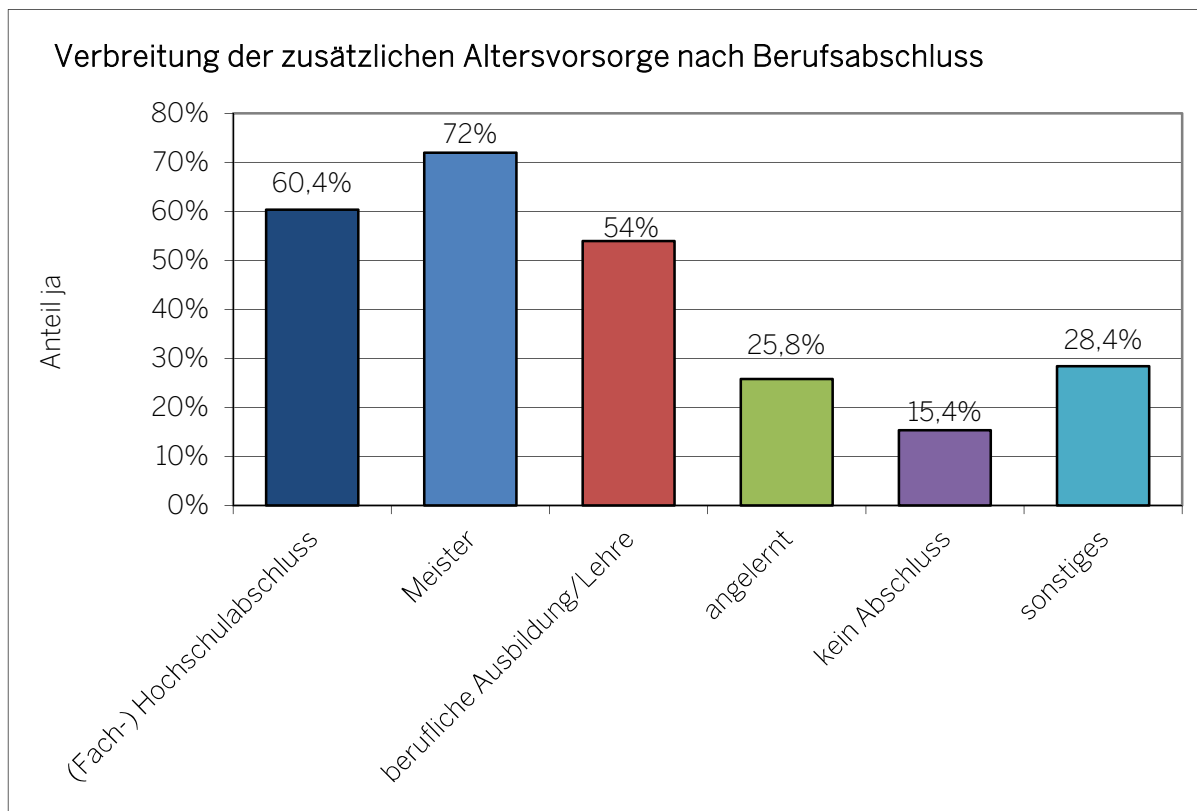
Die Verbreitung der zAV variiert auch je nach Familienstand.¹⁶ 56 % der in einer Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden Teilnehmer betreiben zAV, unter den Ledigen sind es 48,6 %. Der Anteil unter den Geschiedenen liegt bei 39,3 %, bei verwitweten Personen nur bei 29,6 %. Insbesondere der letzte Wert dürfte aber auch im Zusammenhang mit der niedrigeren zAV-Abdeckung im Alter über 60 Jahren stehen, da in dieser Altersgruppe aufgrund des Lebensalters die Wahrscheinlichkeit höher ist, verwitwet zu sein.

¹⁶ Familienstand der Teilnehmer: 63,8 % verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft, 22,7 % ledig, 11,1 % geschieden, 2,4 % verwitwet.

2.1.3 Nach Berufsabschluss

27,7 % der Teilnehmer verfügen über die (Fach-)Hochschulreife und 49,8 % über eine berufliche Ausbildung. 8,9 % haben keinen Ausbildungsabschluss oder sind angelernt. 6,3 % der Teilnehmer sind Meister. 7,4 % haben sonstige Abschlüsse.

Innerhalb dieser Kategorien variiert der Anteil von Personen mit zAV stark. Unter den Meistern ist er mit 72 % relativ hoch. Am wenigsten wird zAV von Personen betrieben, die angelernt sind oder über gar keinen Abschluss verfügen.



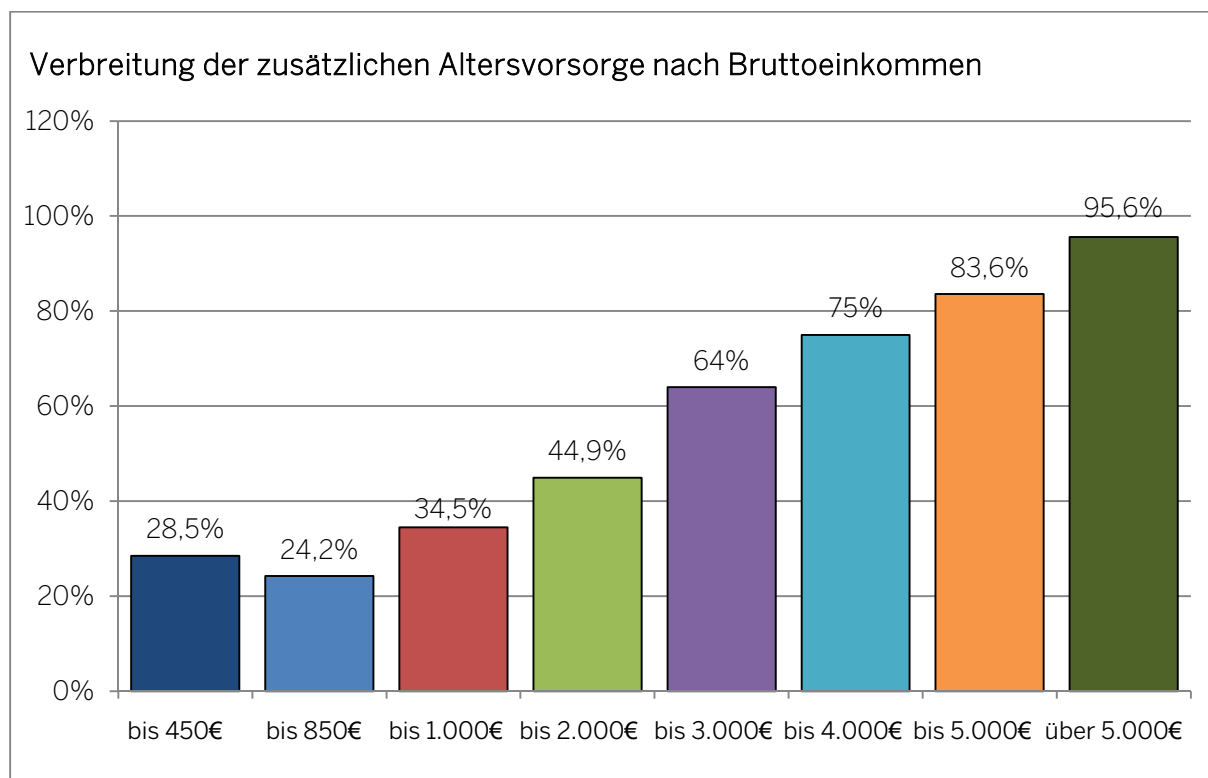
2.1.4 Nach Bruttoeinkommen

Im Fragebogen waren mehrere Einkommenskategorien zur Auswahl vorgegeben. Die Verteilung der Teilnehmer stellt sich hier wie folgt dar:

14,6 % bis 450 Euro	8,1 % bis 850 Euro	7,7 % bis 1.000 Euro
22,9 % bis 2.000 Euro	23,2 % bis 3.000 Euro	12,7 % bis 4.000 Euro
5,8 % bis 5.000 Euro	4,9 % über 5.000 Euro	

Zum Vergleich: Die Bezugsgröße¹⁷ lag in den alten Ländern im Jahr 2013 bei 2.695 Euro.

¹⁷ Durchschnittsentgelt aller Versicherten der allgemeinen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächsthöheren durch 420 teilbaren Betrag.



Es wird deutlich, dass die Verbreitung der zAV mit dem Einkommen steigt: Je höher das Einkommen, desto mehr Teilnehmer geben an, zusätzliche Vorsorge zu betreiben. In der Einkommensgruppe über 5.000 Euro kann von einer nahezu vollständigen Abdeckung ausgegangen werden. Ein Grund hierfür könnte sein, dass jeder, der ein über der Beitragsbemessungsgrenze¹⁸ liegendes Arbeitseinkommen bezieht, die Versorgungslücke zwingend durch zAV ausfüllen muss, wenn er seinen Lebensstandard im Alter halten will.

Auffällig ist, dass mit 28,5 % mehr Minijobber zusätzlich vorsorgen als Personen in der Einkommensgruppe mit bis zu 850 Euro (24,2 %).

2.2 Betriebliche Altersversorgung

Der zweite Teil des Fragebogens beinhaltet Fragen zur Verbreitung und zum Umfang der bAV. Gemessen an der Gesamtheit aller Teilnehmer gaben 26,1 % an, eine bAV zu besitzen, das sind 52,7 % der Personen, die angegeben haben, zusätzlich zur gesetzlichen Rente vorzusorgen.

¹⁸ Beitragsbemessungsgrenze 2013: 5.800 Euro pro Monat (alte Länder).

Diese Werte müssen aufgrund der missverständlichen Formulierung der Frage nach zusätzlicher Altersvorsorge (Filterfrage, s.o. 2.) als tendenziell zu niedrig eingeschätzt werden. Beispielsweise hat eine im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführte Studie ergeben, dass 39 % der Teilnehmer Anwartschaften auf bAV erwerben.¹⁹

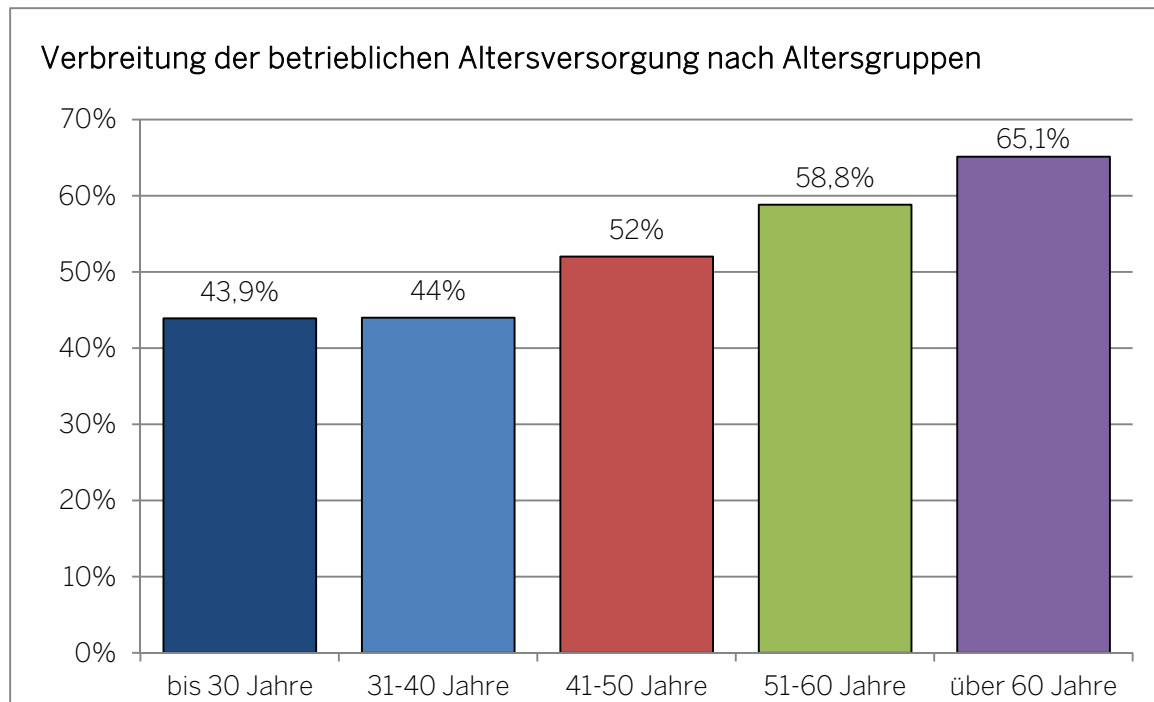
Aus diesem Grund wird im Abschnitt 2.2, in dem die Verbreitung der bAV anhand der erhobenen soziodemografischen Daten untersucht wird, darauf verzichtet, die Ergebnisse auf die Grundgesamtheit aller Teilnehmer zu beziehen. Bezugswert ist vielmehr die Anzahl der Teilnehmer, die angegeben haben, zAV zu betreiben. Auch auf dieser Grundlage werden Tendenzen deutlich, auf deren Grundlage Rückschlüsse auf bestimmte Probleme bei der flächendeckenden Etablierung von bAV gezogen werden können. Im Übrigen ist davon auszugehen, dass sich diese vom Verhältnis her in etwa auch auf die Grundgesamtheit übertragen lassen.

2.2.1 Nach Alter

Betrachtet man die Verteilung der bAV in den Altersklassen, wird deutlich, dass hier die über 60-Jährigen am stärksten vertreten sind. 65,1 % profitieren von einer bAV. In der Altersgruppe der 31 bis 40-Jährigen geben dagegen nur 44 % der Teilnehmer an, eine bAV zu besitzen. Dass diese Altersgruppe bei der Verbreitung der zAV im Allgemeinen an vorderster Stelle liegt, rührt also von einer verstärkten privaten Vorsorge her.

Einen Grund für dieses Ungleichgewicht zwischen den Altersgruppen stellt möglicherweise die im Rahmen der Arbeitgeberbefragung festgestellte relativ starke Tendenz dar, vorhandene betriebliche Versorgungswerke wieder zu schließen. Dies könnte für die Zukunft bedeuten, dass ein großer Teil der heute 31 bis 50-Jährigen die durch das sinkende Rentenniveau entstehende Versorgungslücke nicht durch bAV wird ausgleichen können. Sie müssen privat, also ohne Beteiligung des Arbeitgebers vorsorgen und können nicht von den Vorteilen der bAV profitieren.

¹⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012), Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (FB 430).



Auffällig ist außerdem, dass sich der Anteil der Vorsorgenden von 31 bis 40 Jahren gegenüber der Altersgruppe der bis 30-Jährigen so gut wie nicht erhöht. Bei den Jüngeren kann eine relativ geringe Verbreitung der bAV u. a. dadurch erklärt werden, dass sie sich noch in einer beruflichen Orientierungsphase oder sogar noch in der Ausbildung befinden. Bei Menschen im Lebensalter von 30 bis 40 Jahren kann in der Regel jedoch davon ausgegangen werden, dass sie sich beruflich etabliert haben, sodass einer bAV in dieser Hinsicht eigentlich nichts im Wege stehen dürfte.

2.2.2 Nach Geschlecht und Familienstand

Nur 42,9 % der teilnehmenden Frauen im Wege der bAV vorsorgen, aber 58,1 % der Männer. Dass Frauen bei der bAV so unterrepräsentiert sind, hat vielfältige Gründe, die miteinander im Zusammenhang stehen. Ihre Erwerbsbiografien sind häufig durch Kindererziehung und Teilzeittätigkeit geprägt (das Arbeitsvolumen der Frauen in der Erwerbsarbeit betrug im Jahr 2013 40 %²⁰), was sich vielfach in geringeren Einkommen niederschlägt und dazu führt, dass Frauen seltener Führungspositionen innehaben. Da die bAV in den niedrigen Einkommensklassen, unter in Teilzeit Arbeitenden und bei Beschäftigten, die nicht in Führungspositionen sind, weniger verbreitet ist²¹, ist auch der Anteil an Frauen unter den bAV-Berechtigten geringer.

²⁰ Brenke in: DIW Wochenbericht 5/2015, Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, S. 75.

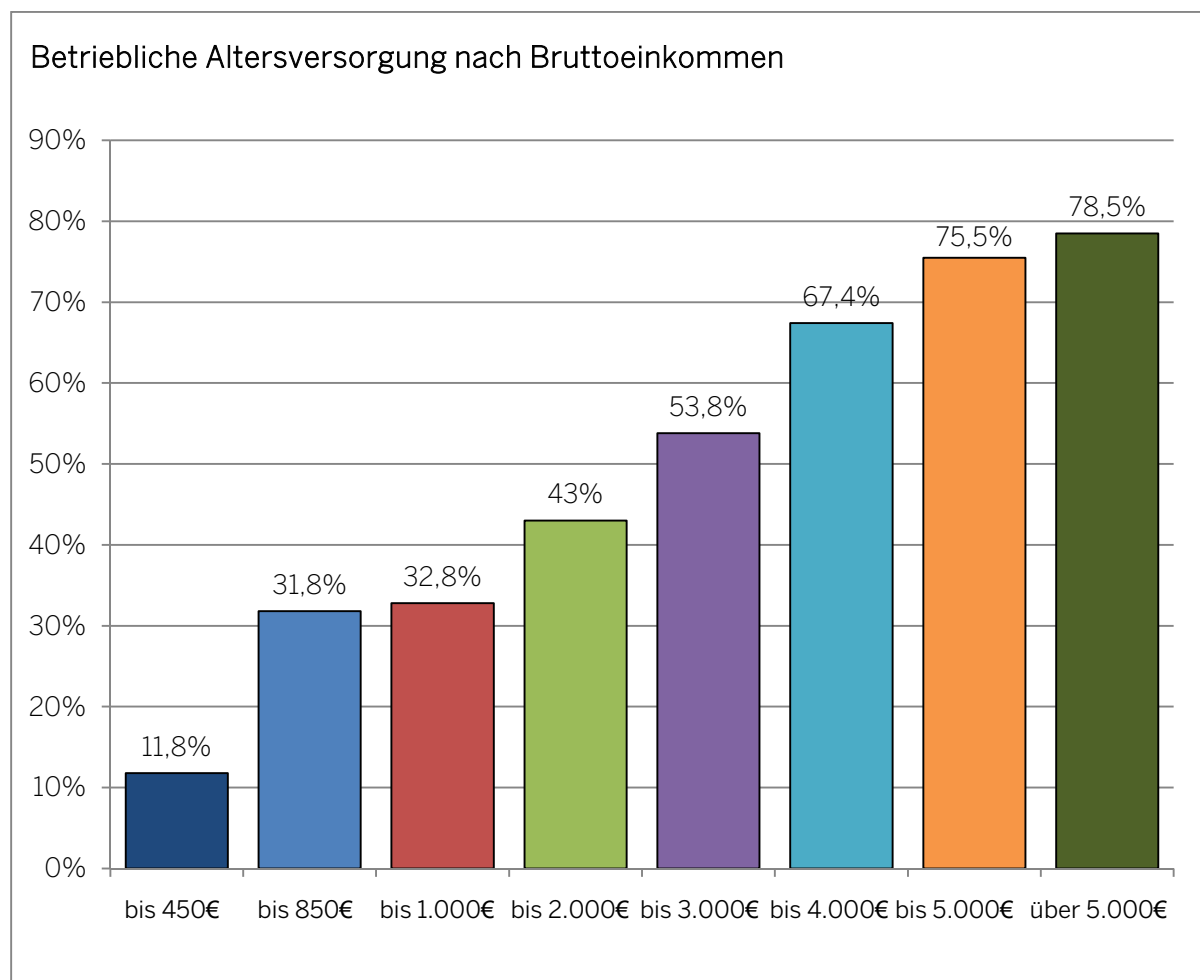
²¹ s. u. Punkte 2.2.3 und 2.2.4.

Die Auswirkungen des Familienstandes auf die Verbreitung sind eher gering. Unter den ledigen Teilnehmern haben 47,9 % eine bAV, bei den verheirateten oder in eingetragener Lebenspartnerschaft lebenden sind es 52 %, bei den verwitweten 56,3 %. Lediglich die Geschiedenen stechen ein wenig hervor: Hier haben 61,4 % eine bAV. Der Grund hierfür dürfte aber darin liegen, dass durch einen Versorgungsausgleich eine Teilung der Anwartschaften stattfindet.

2.2.3 Nach Berufsabschluss und Bruttoeinkommen

Gut ausgebildete Arbeitnehmer profitieren häufiger von bAV. 54,6 % der Teilnehmer mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. 53,9 % der Teilnehmer mit beruflicher Ausbildung besitzen eine bAV. Bei den Meistern sind es 48,6 %. Angelernte und Personen ohne Abschluss weisen eine bAV-Abdeckung von 46,7 % bzw. 25 % auf. Abgesehen von Teilnehmern ohne Abschluss sind die Unterschiede jedoch nicht so groß wie man es hätte erwarten können.

Der Anteil der Teilnehmer mit bAV erhöht sich mit steigendem Einkommen. Besonders gering ist die Verbreitung der bAV unter den geringfügig Beschäftigten.



2.2.4 Nach Beschäftigungsform

Die in Vollzeit arbeitenden Teilnehmer verfügen zu 60,7 % über eine bAV, Teilzeitbeschäftigte nur zu 40,4 %. Da Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten, könnte dies ein Grund für die geringere Verbreitung der bAV unter den Frauen sein.

Für Selbstständige liegt der Wert bei 23,1 %, bei Arbeitslosen bei 28,6 % und bei Hausfrauen und -männern bei 14,3 %. Rentner nehmen zu 45,5 % eine Betriebsrente in Anspruch.

2.2.5 Nach Branche

Hinsichtlich der Verbreitung der bAV liegen produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbranche fast gleich auf. 57,8 % bzw. 58,1 % der dort beschäftigten Teilnehmer verfügen über eine bAV. Im Handel ist die Verbreitung mit 45,3 % wesentlich geringer. Die sonstigen Branchen sind mit nur 33,3 % vertreten.

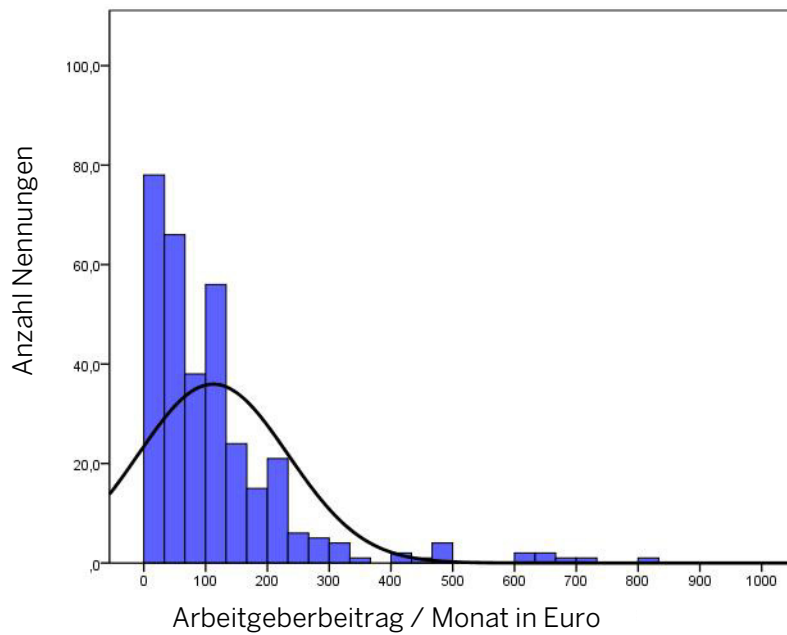
2.2.6 Durchführungswege

Hauptsächlich werden Pensionskassen und die Direktversicherungen zur **Durchführung** der betrieblichen Altersversorgung genutzt (37,8 % und 36,9 % der Antworten). Unterstützungskassen (13,2 %), Direktzusagen (7,8 %) und Pensionsfonds (4,2 %) folgen erst mit einigem Abstand.

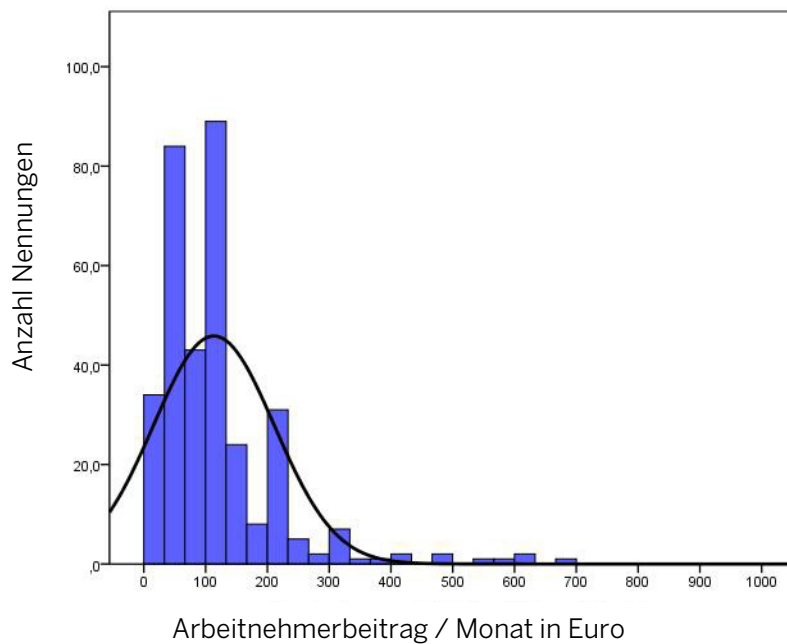
In 68,9 % der Fälle finanziert der Arbeitgeber die **Beiträge**. Diese liegen im Durchschnitt bei 114 Euro. Die Summe der Eigenbeiträge liegt im Mittel bei 115 Euro. Allerdings ist bei der Interpretation dieser Werte Vorsicht angebracht, da die Qualität der Antworten auf diese Fragen problematisch ist. Soweit die Angaben offensichtlich fehlerhaft waren, wurden sie nicht in die Auswertung einbezogen. Die Angaben schwanken sehr stark mit einer Standardabweichung²² von 121 bei den Arbeitgeberbeiträgen und, etwas weniger breit gestreut, von 98 bei den Arbeitnehmerbeiträgen. Es finden sich sehr viele äußerst geringe Beträge. Gerade in diesem Zusammenhang verwundert der hohe Durchschnittsbetrag, der bei etwa 4,3 % des Durchschnittseinkommens des Jahres 2013 in Höhe von 2.695 Euro liegt. Die folgenden Grafiken zeigen die Verteilung der von den Teilnehmern genannten Beiträge (eine Säule entspricht jeweils etwa 30 Euro).

²² Die Standardabweichung ist ein Maß für die Streubreite der Werte eines Merkmals rund um dessen Mittelwert.

Streuung der Arbeitgeberbeiträge zur bAV:



Streuung der Arbeitnehmerbeiträge zur bAV:



Eine ähnliche Problematik besteht bei den erwarteten garantierten monatlichen **Bezügen aus der betrieblichen Altersversorgung**. Viele Teilnehmer trugen hier die garantierte Endsumme bei Einmalauszahlung ein. Diese offensichtlichen Fehlangaben wurden bei der Auswertung ebenfalls ignoriert. Bei der Angabe besonders niedriger Werte ist jedoch nicht immer zu erkennen, ob es sich um eine fehlerhafte Angabe handelt oder um tatsächlich nur sehr niedrige Anwartschaften. Daher ist der Mittelwert für die erwartete garantierte

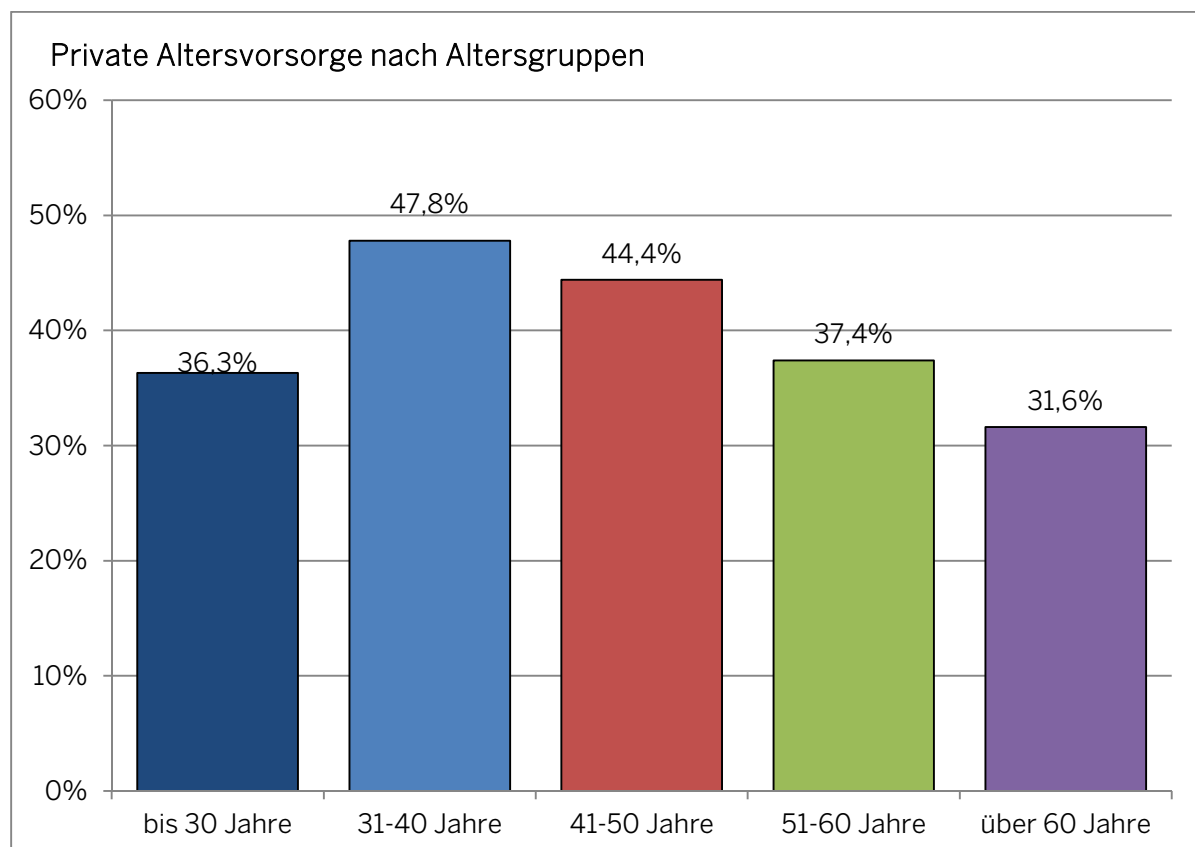
Höhe der monatlichen Bezüge mit 288 Euro (Standardabweichung 226) mit Vorsicht zu interpretieren.

2.3 Private Altersvorsorge

38,8 % aller Umfrageteilnehmer gaben an, pAV zu betreiben. 61,2 % haben demnach keine private Altersvorsorge oder haben keine Angabe gemacht.²³

2.3.1 Nach Alter

Die Auswertungen zur zAV ergaben, dass die Altersgruppe der 31-40-Jährigen am häufigsten zusätzlich vorsorgt. Dass die bAV in dieser Altersgruppe relativ gering verbreitet ist, legt die Vermutung nahe, dass diese Personengruppe eher privat denn betrieblich für ihren Ruhestand vorsorgt. Diese These wird durch die Ergebnisse der Befragung zur pAV gestützt: Hier sind die 31 bis 40-Jährigen mit 47,8 % pAV-Abdeckung Spitzenreiter.



²³ In den folgenden Abschnitten wird die Auswertung anhand soziodemografischer Daten wieder auf die Grundgesamtheit aller Teilnehmer bezogen, da diese Fragen nicht von der problematischen Formulierung der vorgeschalteten Filterfrage betroffen sind.

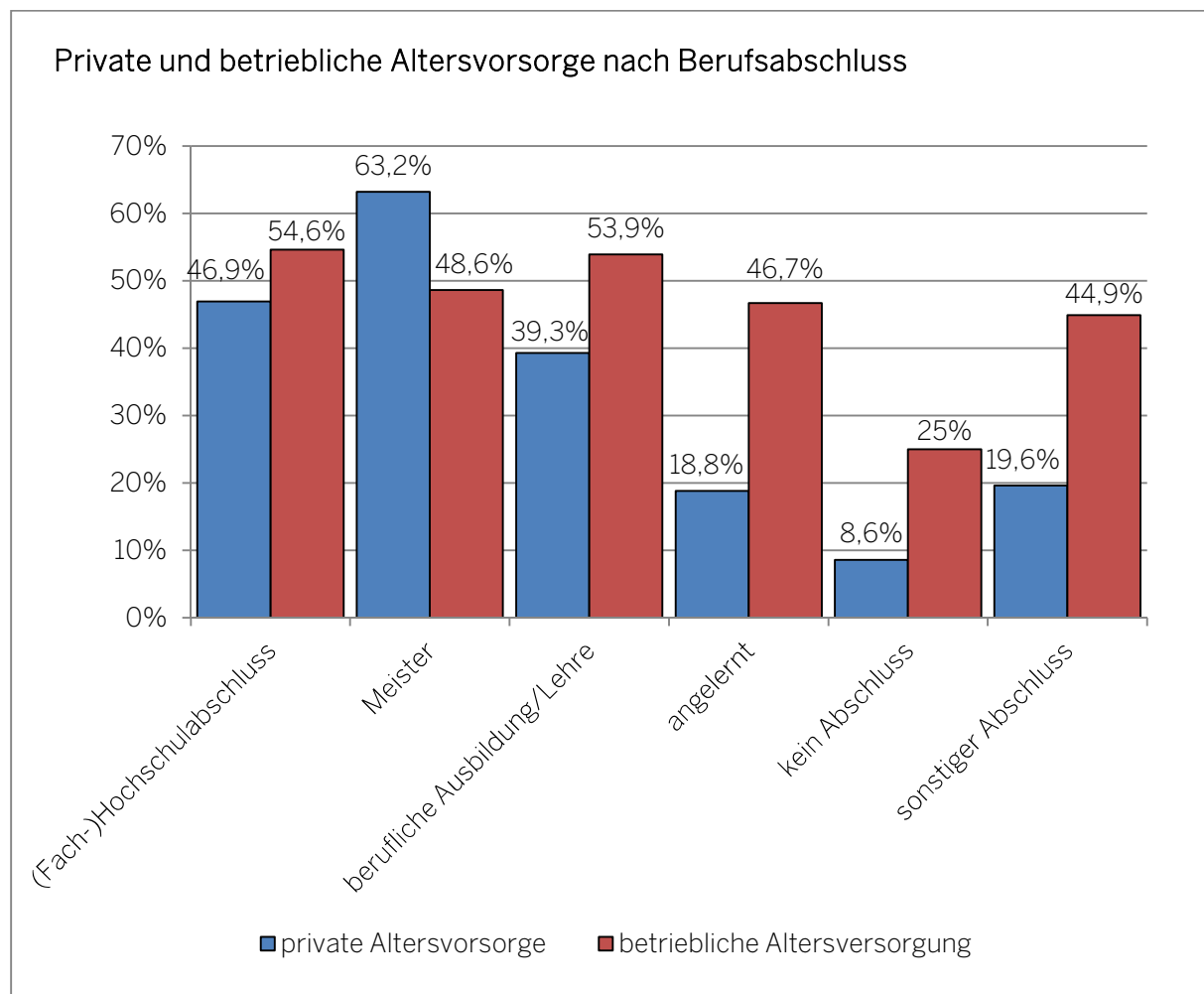
2.3.2 Nach Geschlecht und Familienstand

Auch die pAV wird mehrheitlich von Männern betrieben: 43,2 % Männern stehen 32,7 % Frauen mit pAV gegenüber.

Verheiratete oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebende Teilnehmer sorgen mit 42,5 % privat vor. Danach folgen Ledige mit 37,3 %, Geschiedene mit 26,4 % und Verwitwete mit einem Anteil von 22,4 % der Teilnehmer.

2.3.3 Nach Berufsabschluss und Bruttoeinkommen

Die pAV wird wesentlich stärker vom Berufsabschluss der Teilnehmer beeinflusst als die bAV. Während die Verbreitung der bAV über alle Abschlussarten hinweg nur gering schwankt (mit Ausnahme der Personen ohne Abschluss),²⁴ variiert die pAV recht stark.

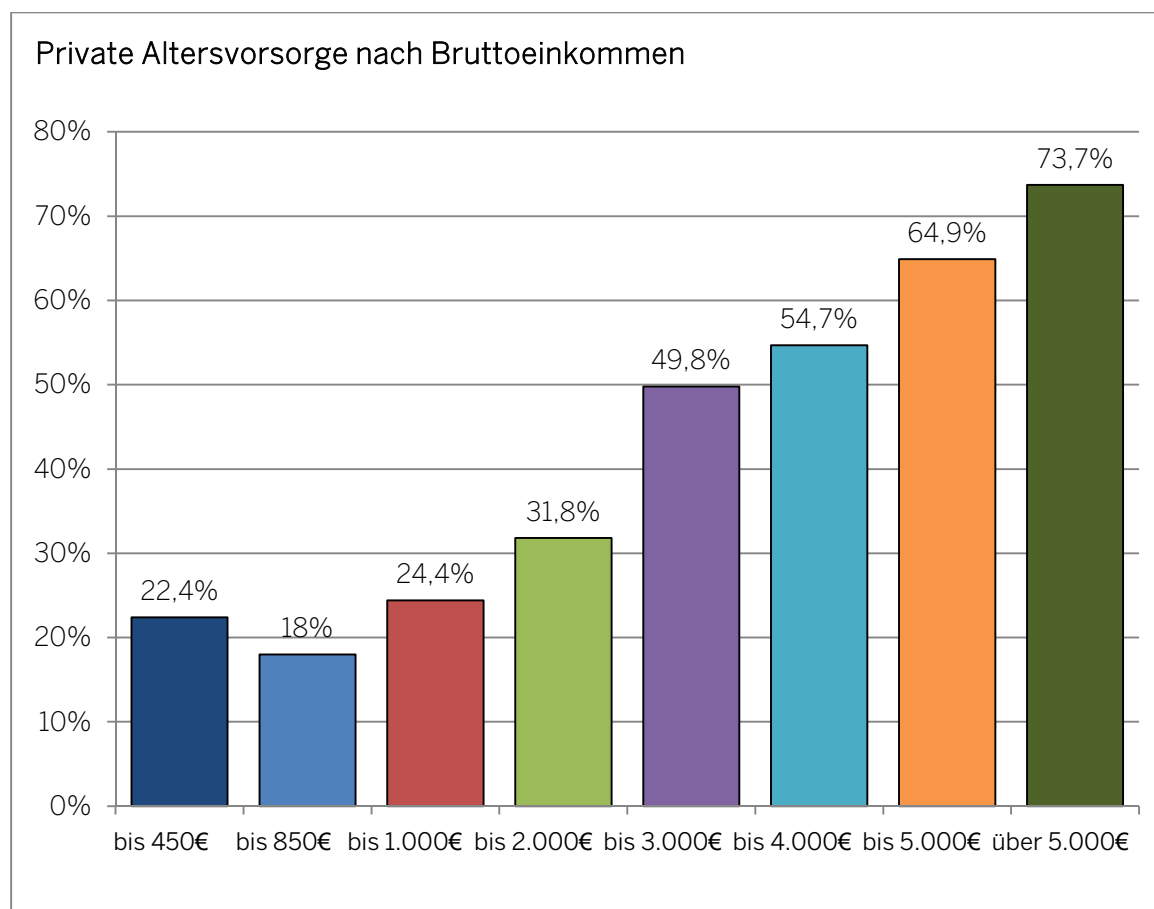


²⁴ s. Punkt 2.2.3.

Der überdurchschnittliche Anteil der Meister mit pAV lässt sich mit den Regelungen der allgemeinen Rentenversicherung begründen: Da selbstständige Gewerbetreibende in Handwerksbetrieben oft nach 18 Jahren aus der Rentenversicherung ausscheiden, sind sie zur Sicherung ihres Lebensstandards im Alter auf zusätzliche Vorsorge angewiesen. Äußerst niedrig sind demgegenüber die Anteile der angelernten und ungelernten Teilnehmer.

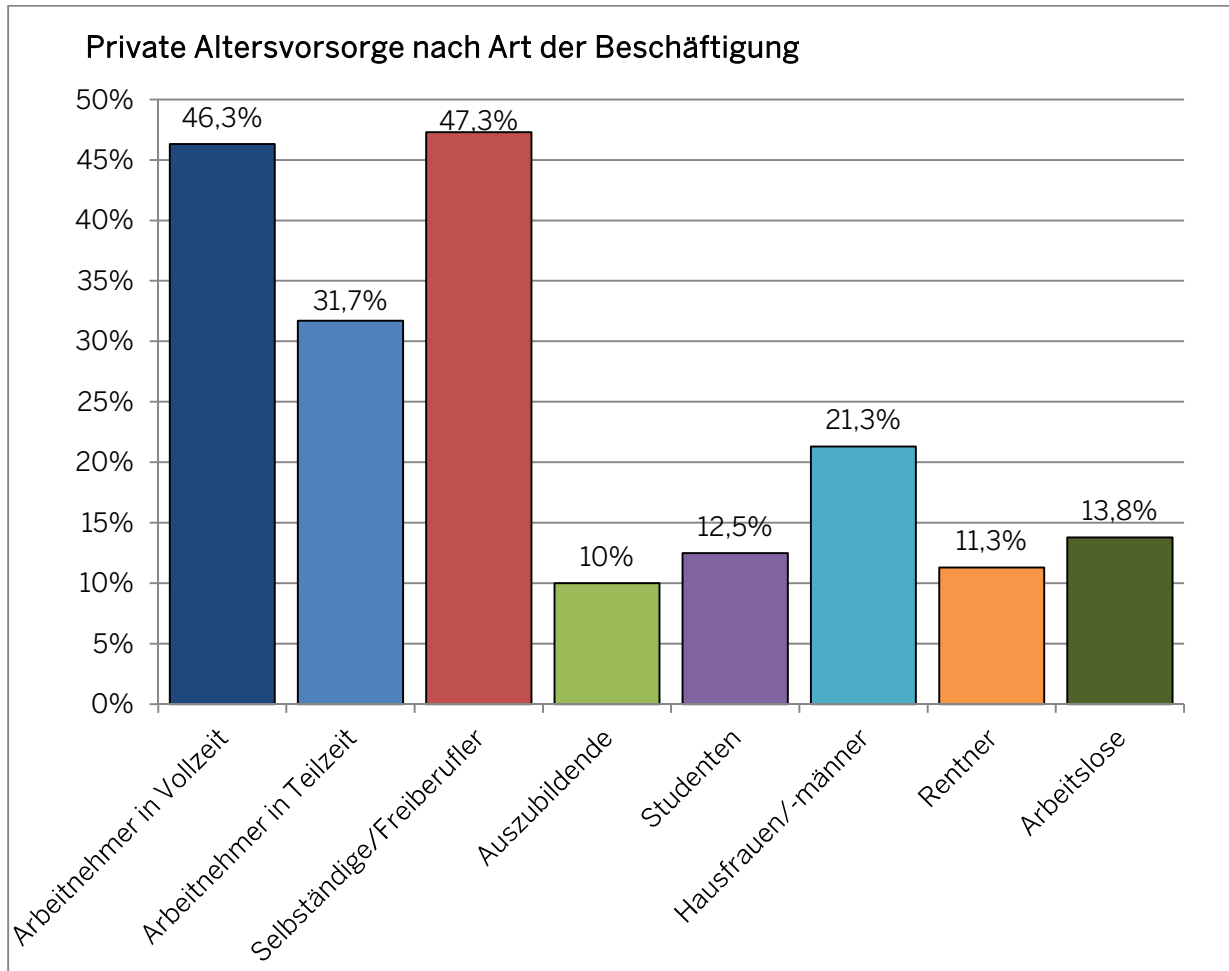
Dabei ist zu berücksichtigen, dass es nicht oder nicht nur der Bildungsstand an sich ist, der Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine zAV nimmt. Wahrscheinlich ist vielmehr, dass hierbei auch ein Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf und damit auch mit den für die pAV zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln besteht.

Betrachtet man die Verbreitung der pAV innerhalb der verschiedenen Einkommensklassen, wird deutlich, dass sie mit zunehmendem Einkommen ansteigt. Eine Ausnahme stellen dabei jedoch die Minijobber dar, die mehr pAV betreiben als Personen mit einem Einkommen bis 850 Euro. Es ist davon auszugehen, dass es sich insbesondere um Ehepartner handelt, die sich über einen Beitrag in Höhe von nur 60 Euro pro Jahr (mindestens zu leistender Sockelbetrag) die volle Zulage sichern.



2.3.4 Nach Beschäftigungsform

Am höchsten ist die pAV-Abdeckung bei Selbstständigen und Arbeitnehmern in Vollzeitbeschäftigung.²⁵ Angesichts dessen, dass Selbstständige in der Regel nicht gesetzlich rentenversichert und deswegen auf zusätzliche Vorsorge angewiesen sind, ist der Wert von 47,3% aber dennoch überraschend niedrig.



2.3.5 Durchführung der privaten Altersvorsorge

Jeder privat vorsorgende Teilnehmer besitzt durchschnittlich 1,7 Vorsorgeprodukte. Private Lebens-/Rentenversicherungen und Wohneigentum werden häufig zur Altersvorsorge genutzt. Alle Riester-Produkte zusammen machen die Hälfte der Produktpalette aus. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es die Riester-Förderung erst seit 2002 gibt, sodass insbesondere viele Ältere vorrangig andere Produkte nutzen.

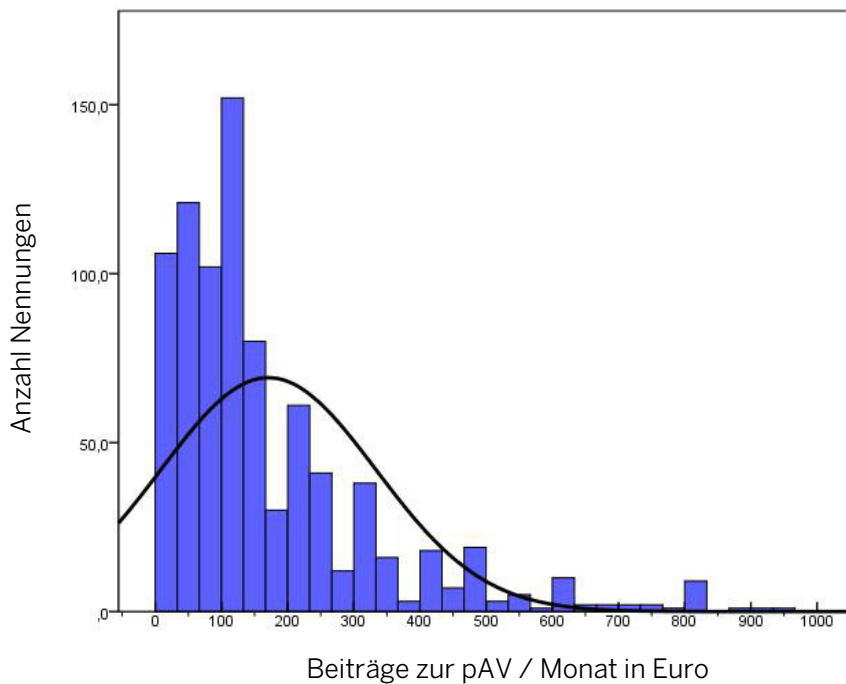
²⁵ Beamte haben nach den erhobenen Daten eine pAV-Abdeckung von 68,8 %. Angesichts des niedrigen Anteils der Beamten von nur 0,7 % an der Grundgesamtheit wurde jedoch darauf verzichtet, sie in diese Auswertung einzubeziehen, um das Ergebnis nicht zu verfälschen.

Nutzung der verschiedenen Altersvorsorgeformen:

- Riester-Rente 49,1 %
 - Versicherung 18,1 %
 - Fonds 18,0 %
 - Banksparplan 6,3 %
 - Wohn-Riester 5,1 %
- Rürup-Rente 3,6 %
- andere Formen 54,6 %
 - private Lebens-/Rentenversicherung 49,1 %
 - Wohneigentum 36,6 %
 - Sparguthaben 13,6 %
 - Aktienfonds 7,4 %
 - Fondssparplan 5,4 %
 - Rentenfonds 4,8 %
 - Banksparplan 4,2 %
 - sonstige Formen 4,4 %

Die **monatlichen Beiträge** liegen im Mittel bei 167 Euro, wobei von 34 % der Befragten mit privater Vorsorge keine Angaben zur Höhe der Beiträge vorlagen. Auch hier ist die Schwankungsbreite der angegebenen Beträge sehr hoch (Standardabweichung 162). Eine Abgrenzung zwischen tatsächlich sehr niedrigen Beiträgen und fehlerhaften Angaben ist schwierig. Dafür ist der Durchschnittswert wie bei der Auswertung der Beiträge zur bAV überraschend hoch: Nach der Statistik der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen im Jahr 2013 wurden nur 76,15 Euro monatlich in Riester-geförderte Alterssicherungsprodukte investiert.²⁶ Neben unrichtigen Angaben dürften die Gründe für den hohen Wert auch darin liegen, dass in die anderen vorhandenen Vorsorgeformen höhere Beiträge eingezahlt werden als in Riester-geförderte Produkte und dass in den genannten Beträgen auch Hypothekenzahlungen für das zur Altersvorsorge genutzte Wohneigentum enthalten sind. Eine Einzelauswertung der Riester-Beiträge war im Rahmen dieser Studie nicht möglich. Die folgende Grafik verdeutlicht die breite Streuung der genannten Beträge (eine Säule entspricht etwa 30 Euro):

²⁶ Kruse/Scherbarth in: RVaktuell 3/2015, Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Mehr als 10,8 Millionen geförderte Personen im Beitragsjahr 2011, S. 63; vorläufiges Ergebnis.



Ähnlich problematisch ist die Analyse der garantierten **monatlichen Bezüge**. Hier gaben viele Befragte offensichtlich die garantierte Gesamtsumme bei Einmalauszahlung an. Genannte Beträge von mehr als 999 Euro wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt. Demnach ergeben sich Anwartschaften in Höhe von durchschnittlich 249 Euro pro Monat (Standardabweichung 205), die aber ebenfalls unter Vorbehalt zu sehen sind, denn aufgrund der teilweise hohen Beiträge könnten einige Anwartschaften tatsächlich über einem Betrag von 1000 Euro liegen und sich damit mit den Anwartschaften aus besonders niedrigen Beiträgen überschneiden.

Von den Teilnehmern mit Riester-Produkten haben 86,3 % einen **Antrag auf staatliche Zulagen** gestellt. Ein recht großer Anteil nutzt die Riester-Förderung demnach nicht.

Insgesamt investieren nur 23,2 % ihre **steuerliche Entlastung** durch Riester-Produkte in ihre Altersvorsorge. 30,7 % der Riester-Sparer sind diese steuerlichen Vorteile gar nicht bekannt.

2.4 Einschätzungen zur zusätzlichen Altersvorsorge

Im vierten Teil des Fragebogens konnten alle Befragten ihre Einschätzung zum Informationsstand und -angebot hinsichtlich der zAV abgeben und Gründe nennen, warum sie keine Vorsorge betreiben.

Die Versicherten fühlen sich zum Thema zAV überwiegend nicht ausreichend informiert:

Fühlen Sie sich gut informiert zu...?	ja, ich fühle mich gut informiert	nein, ich fühle mich nicht gut informiert	keine Angabe
... den Möglichkeiten und Arten der Altersvorsorge	42,6 %	48,4 %	9,1 %
... der Entwicklung der eigenen Anwartschaften/der zu erwartenden Rendite	34,1 %	53,0 %	12,9 %
... den Kosten	32,3 %	54,1 %	13,5 %
... den Risiken	26,8 %	59,8 %	13,4 %

Bei der Frage nach den genutzten **Informationsquellen** und deren **Vertrauenswürdigkeit** ergibt sich das folgende Bild:

Informationsquelle	Vertrauenswürdigkeit (1 = sehr vertrauenswürdig bis 6 = gar nicht vertrauenswürdig)	Inanspruchnahme des Informationsangebots
www.infonetz-altersvorsorge.de ²⁷	3,63	10 %
Versicherungsvertreter	3,67	42,1 %
Arbeitgeber	3,03	34,5 %
Internetauftritte Banken Versicherungen	4,11	25,1 %
Bundesministerium für Arbeit und Soziales	3,71	17,1 %
sonstige Internetangebote	3,74	18,1 %
Deutsche Rentenversicherung	2,68	30,5 %
Fernsehen, Zeitung	3,36	37,6 %
Betriebsrat/Gewerkschaft	3,19	17,4 %
Vorträge/Infoveranstaltungen	3,57	12 %

²⁷ Dieses Internetangebot wurde inzwischen eingestellt.

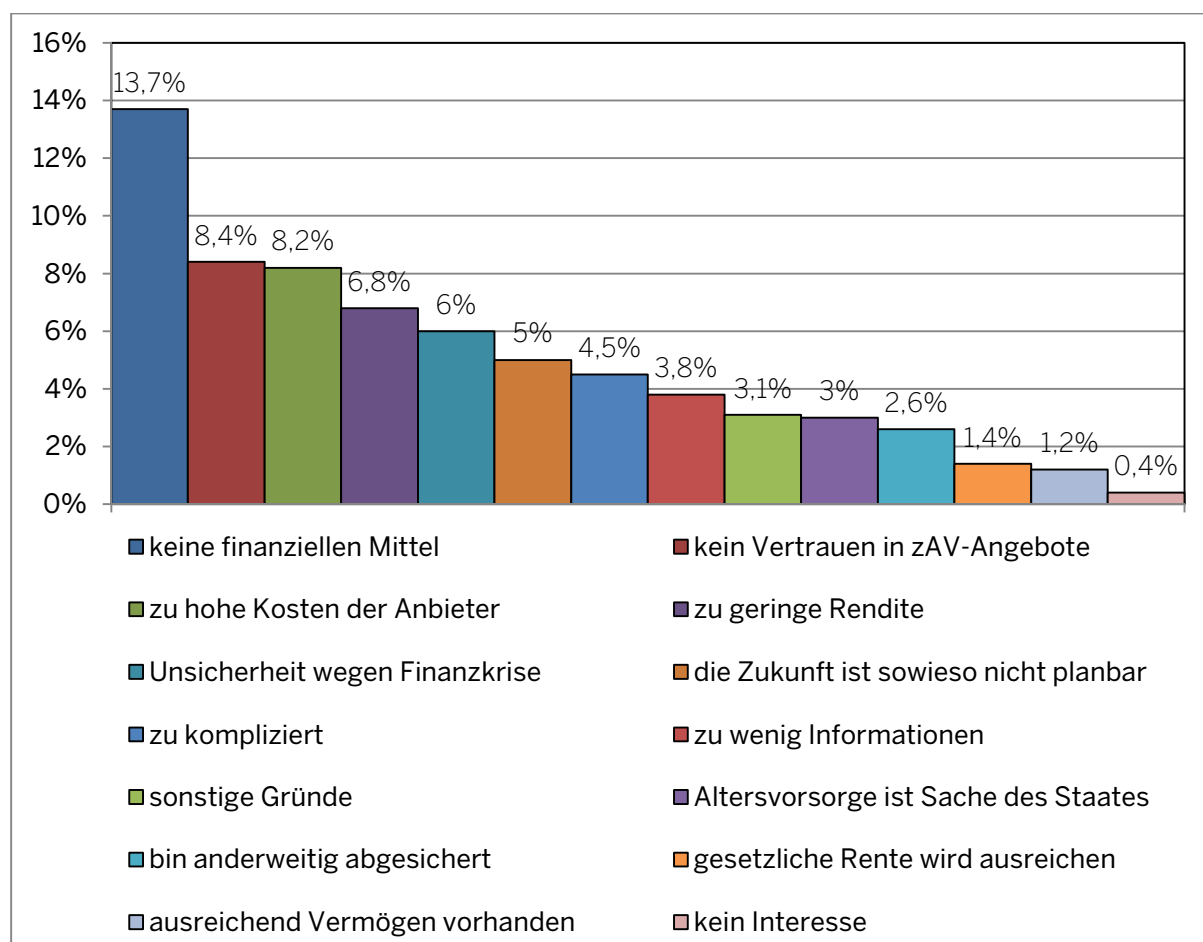
Am häufigsten werden demnach Versicherungsvertreter als Quelle für Informationen zur zAV genutzt. Das ihnen dabei entgegengebrachte Vertrauen hält sich jedoch in Grenzen.

Die Vertrauenswürdigkeit der verschiedenen Informationsquellen wird verbreitet als eher mittelmäßig eingestuft. Positiv fällt dabei die Deutsche Rentenversicherung auf: Sie wird relativ häufig genannt und schneidet hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit am besten ab.

Über 51 % der Teilnehmer können sich die Deutsche Rentenversicherung sogar als Träger einer privaten Altersvorsorge vorstellen (knapp 39 % verneinen die Frage, 10 % haben hierzu keine Meinung).

2.5 Gründe für ein Absehen von zusätzlicher Altersvorsorge

Die Gründe für ein Absehen von zAV sind sehr unterschiedlich. Mit Abstand am häufigsten werden mangelnde finanzielle Mittel genannt, danach folgen das fehlende Vertrauen in die angebotenen Produkte und die hohen Kosten der Anbieter.



V. Schlussfolgerungen: Sind die drei Säulen stabil?

Die Bundesregierung geht für das Jahr 2028 von einem aus gesetzlicher Rente und Riester-Rente zusammengesetzten Sicherungsniveau von nur noch 50,6 % aus. Diesem Wert liegen allerdings Annahmen zugrunde, die idealtypisch sind: Durchschnittsverdiener, der stets alle Fördermöglichkeiten ausschöpft, Verzinsung von 4 % p.a., Verwaltungskosten in Höhe von nur 10 %, Dynamisierung der Riester-Rente, die der gesetzlichen Rente entspricht.²⁸ Dies hat mit der Vorsorgewirklichkeit, wie sie sich in der vorliegenden Studie gezeigt hat, wenig zu tun. Es ist also davon auszugehen, dass das tatsächliche Versorgungsniveau noch niedriger liegen wird.

Ob das sinkende Rentenniveau tatsächlich durch zusätzliche Altersvorsorge ausgeglichen werden kann, hängt im Wesentlichen von drei Faktoren ab, die im folgenden Abschnitt jeweils näher betrachtet werden sollen:

- Jeder muss vorsorgen.
- Die Vorsorge muss in ausreichendem Umfang erfolgen.
- Die Renditen der Vorsorgeprodukte müssen ausreichend hoch sein.

1. Jeder muss vorsorgen

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass fast die Hälfte der Teilnehmer keine zAV betreibt: 48,1 % sorgen weder betrieblich noch privat vor. In etwa 39 % der teilnehmenden Unternehmen wird keine Form der bAV angeboten, viele haben ihre bAV bereits geschlossen oder werden dies zukünftig tun. Von einer flächendeckenden Verbreitung der zAV kann also keine Rede sein.

Sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer sind es insbesondere finanzielle Gründe, die einer zAV entgegenstehen. Dagegen helfen weder Werbekampagnen noch der Umstand, dass nach den bisherigen Plänen der Bundesregierung eine zusätzliche Altersvorsorge Voraussetzung für den Erhalt der sogenannten Solidarischen Lebensleistungsrente sein soll.²⁹ Auch wenn Geringverdiener lediglich einen Sockelbetrag in Höhe von 60 Euro pro Jahr zahlen müssen, um in den Genuss der Riester-Förderung zu kommen: Für man-

²⁸ Rentenversicherungsbericht 2014 der Bundesregierung vom 20.11.2014, Drucksache 18/3260, S. 31.

²⁹ Koalitionsvertrag „Deutschlands Zukunft gestalten“ der Regierungskoalition für die 18. Legislaturperiode, S. 73.

che Menschen ist es wichtiger, im laufenden Monat jeden Euro für ihre Grundversorgung zur Verfügung zu haben. Die Altersvorsorge ist insoweit sekundär.

Ein möglicher Ausweg wäre die Einführung einer verpflichtenden zAV. Denkbar sind verschiedenste Varianten vom Opting-out-Verfahren bei der bAV bis hin zu verpflichtender privater und/oder betrieblicher Vorsorge. Neben verfassungsrechtlichen Problemen, die mit der Intensität eines solchen Eingriffs in die Freiheit des einzelnen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers immer größer werden, ist natürlich auch fraglich, ob eine solche Lösung politisch gewollt ist.

Bisher will die Bundesregierung die Entscheidung über die bAV auf die Sozialpartner verlagern: Das BMAS hat Anfang 2015 das sogenannte Sozialpartnermodell zur Diskussion gestellt. Demnach soll durch die verstärkte Nutzung Gemeinsamer Versorgungseinrichtungen die Verbreitung von bAV besonders in den KMU gesteigert werden. Bereits heute besteht die Möglichkeit, überbetriebliche tarifliche Versorgungseinrichtungen zu gründen und zu nutzen (z. B. Metallrente, SoKa Bau). Die wesentliche Neuerung des Sozialpartnermodells besteht vielmehr darin, dass den Arbeitgebern eine reine Beitragszusage ermöglicht wird, wenn die Gemeinsame Versorgungseinrichtung in Form einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds organisiert ist. Eine Mindestleistung wird dann nicht mehr durch den Arbeitgeber, sondern durch die Versorgungseinrichtung zugesagt. Kann diese Mindestleistung nicht erbracht werden, soll der Pensionssicherungsverein a. G. einspringen.

Die Verbreitung der bAV dürfte durch das Sozialpartnermodell tatsächlich steigen, insbesondere, wenn von der Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung der Versorgungstarifverträge Gebrauch gemacht wird. Gleichzeitig besteht aber die Gefahr, dass das Sicherungsniveau der bAV im Allgemeinen absinkt: Viele Arbeitgeber könnten das Sozialpartnermodell zum Ausstieg aus bestehenden, teureren Versorgungszusagen nutzen. Die reine Beitragszusage könnte so zum Standard in der bAV werden.

Denkbar wäre aber auch, eine zAV unter dem Dach der gesetzlichen Rentenversicherung anzubieten: So könnte beispielsweise die über § 187 a SGB VI bereits jetzt bestehende Möglichkeit, Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn durch freiwillige Zusatzbeiträge auszugleichen, erweitert und die Zahlung zusätzlicher Beiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber generell ermöglicht werden.³⁰ Einen ähnlichen Weg schlägt die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg mit ihren Ideen zu einem „Vorsorgekonto“ ein, bei dem mit staatlicher Riester-Förderung ein Vorsorgevermögen aufgebaut werden kann,

³⁰ Rische/Thiede in: Neue Zeitschrift für Sozialrecht, 22. Jahrgang 2013, Nr. 16, Seite 605.

um im Fall der Erwerbsminderung oder beim vorzeitigen Eintritt in die Altersrente entweder die dann anfallenden Abschläge auszugleichen oder aus dem angesparten Kapital eine zusätzliche Rente zu erhalten.³¹

Alternativ könnte ein Instrument (in überarbeiteter Form) wiederbelebt werden, das es schon einmal gegeben hat: Die Höherversicherung für Zeiten vor 1998, bei der auf Grundlage einer freiwilligen Zahlung zusätzlicher Beiträge ein individueller Steigerungsbetrag auf die Rente aufgeschlagen wurde.³²

Eine Lösung über die gesetzliche Rentenversicherung hätte den Vorteil, dass auf diese Weise die erworbenen Rentenanwartschaften ohne den sonst mit der Auswahl des Vorsorgeproduktes bzw. mit dem Aufbau eines betrieblichen Versorgungswerks verbundenen Aufwand erhöht werden können. Bindet man die Zusatzbeiträge in die gesetzlichen Rentenansprüche ein, wäre auch eine bessere Absicherung der Hinterbliebenen und gegen Erwerbsminderung gewährleistet; beides Risiken, die von der zAV häufig nicht abgedeckt werden. Auch Abschluss- und Verwaltungskosten sowie Portabilitätsprobleme bei einem Arbeitgeberwechsel würden entfallen. Einige wichtige Hemmschwellen für den Aufbau einer zusätzlichen Vorsorge wären damit beseitigt. Im Hinblick darauf, dass sich etwa 51 % der Umfrageteilnehmer eine zAV unter dem Dach der Deutschen Rentenversicherung vorstellen können und ihr Vertrauen entgegen bringen, sind die Aussichten eines solchen Modells nicht schlecht.

2. Ausreichende Vorsorge

Die Statistik der Zulagenstelle für Altersvermögen zeigt, dass in vielen Fällen nicht der für die volle Zulagenförderung erforderliche Mindesteigenbeitrag geleistet wird. Nur etwa 56 % der Zulagenempfänger erhielten im Jahr 2013 die volle Zulage.³³ 18 % bekommen nicht einmal 50 % der Höchstfördersumme. Es wurden pro Monat nur etwa 76,15 Euro in einen Riester-geförderten Vorsorgevertrag investiert. Gemessen am Durchschnittseinkommen des Jahres 2013 in Höhe von 2.695 Euro sind dies nur 2,83 %. Die Bundesregierung geht aber davon aus, dass 4 % des Bruttoeinkommens abzüglich Zulagen in die zAV investiert werden.

³¹ Das Vorsorgekonto wird ausführlich vorgestellt in: Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg, Spektrum 1/2013.

³² Vgl. § 269 SGB VI; allerdings wäre eine Neubemessung der Leistungen nach den aktuellen Sterbetafeln erforderlich.

³³ Kruse/Scherbarth in: RVaktuell 3/2015, Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Mehr als 10,8 Millionen geförderte Personen im Beitragsjahr 2011, S. 61, 63; vorläufige Ergebnisse.

Aus so geringen Beiträgen kann später keine Rente werden, mit der das sinkende Rentenniveau ausgeglichen werden kann. Insbesondere ermöglicht auch eine jahrelange Zahlung des Sockelbetrages in Höhe von 60 Euro pro Jahr keine auskömmliche Alterssicherung. Wenn das übrige Haushaltseinkommen hoch genug ist oder noch auf anderem Wege vorgesorgt wurde - etwa durch Wohneigentum - ist dies unproblematisch. Wenn nicht, hat der Staat zwar viel Geld in die Riester-Förderung investiert, muss aber später unter Umständen trotzdem noch Grundsicherungsleistungen auszahlen.

3. Ausreichende Renditen

Die Lage an den Finanzmärkten ist aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase für Sparer und Anbieter von Altersvorsorgeprodukten problematisch. Der Garantiezins der Versicherer liegt derzeit bei 1,25 %. Inzwischen werden sogar Verträge völlig ohne garantierte Zinsen angeboten. Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V. haben ergeben, dass ein Riester-Sparer im günstigsten Fall 79 Jahre alt werden muss, um eine Rendite von 2,5 % zu erreichen. Im schlechtesten Fall müsste er ganze 124 Jahre leben.³⁴ Zum Vergleich: Die Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, wenn man von einer Lebenserwartung von etwa 77 Jahren für Männer bzw. rund 86 Jahren für Frauen ausgeht, je nach Geschlecht, Familienstand und Alter des Versicherten bei Rentenbeginn zwischen 3,2 und 3,8 %.³⁵

Neue Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung Bund³⁶ haben zwar ergeben, dass Riester-Rentenversicherungen (im Rahmen der dort unterstellten Parameter) eine positive Rendite erwirtschaften. Der Sparer erhält also eine Leistung, die über der Summe der eingezahlten Beiträge liegt. Allerdings heißt dies nicht unbedingt, dass damit auch eine Sicherung des Lebensstandards erreicht wäre: Eine hohe Rendite bedeutet nicht automatisch auch einen hohen Zahlbetrag und schon gar keine ausreichende Alterssicherung. Trifft eine gute Rendite beispielsweise mit einer niedrigen gesetzlichen Rente zusammen, kann der Gesamtbetrag immer noch unter dem Versorgungsbedarf liegen (insbesondere dann, wenn die Leistungen der pAV auf die Grundsicherung angerechnet werden). Auch in Fällen, in denen erst sehr spät mit der pAV begonnen wurde, fällt der Zahlbetrag aufgrund der geringen Vertragsdauer niedrig aus, selbst wenn die Rendite in Relation zu den einge-

³⁴ Hagen/Kleinlein in: DIW Wochenbericht Nr. 47/2011, Zehn Jahre Riester-Rente, S. 11.

³⁵ Versicherte/r mit 45 Beitragsjahren, Durchschnittsverdienst, Rentenbeginn 2013; Bei Rentenbeginn im Jahre 2040 liegt die Rendite für Männer immer noch bei 3,0 %, für Frauen bei 3,4 %; Deutsche Rentenversicherung Bund, Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung, Auflage 5/2013.

³⁶ Wels/Rieckhoff in: Deutsche Rentenversicherung 2/2015, Bringt's noch was? – Die Netto-Rendite einer Riester-Rentenversicherung aus Anlegersicht, S. 131 ff.

zahlten Beiträgen durchaus positiv wäre. Die Rendite eines Produktes sagt also nicht zwingend etwas über die tatsächliche Versorgung aus.

Auch die bAV leidet unter den niedrigen Zinsen. Einige Versorgungswerke haben Schwierigkeiten, die erforderlichen Erträge zu erwirtschaften, um die Anwartschaften der Arbeitnehmer zu erfüllen. Aber immerhin können sie Mindereinnahmen in gewissem Umfang durch das größere Versichertenkollektiv ausgleichen.

Problematisch sind aber nicht nur die niedrigen Erträge an sich, sondern auch die starken Schwankungen, denen sie unterworfen sind. Wer in Zeiten schlechter Börsenwerte in Rente geht, dessen Wertpapiere lassen sich nicht gewinnbringend verkaufen, die Rendite sinkt. Die folgende Tabelle zeigt beispielhaft, wie stark die Schwankungen je nach Anlageschwerpunkt und Austrittszeitpunkt sein können: Im besten Fall erwirtschaftet ein Investmentfondssparplan nach diesen Modellberechnungen ein Endkapital in Höhe von 456.479 Euro, im schlechtesten Fall nur 64.633 Euro.

Endkapital von Investmentfondssparplänen nach Anlageschwerpunkt und Austrittszeitpunkt³⁷

Austrittszeitpunkt	Aktienfonds									Rentenfonds		
	Europa			International			Deutschland			Euro		
	Minimum	Durchschnitt	Maximum	Minimum	Durchschnitt	Maximum	Minimum	Durchschnitt	Maximum	Minimum	Durchschnitt	Maximum
2007	179 580	224 127	271 438	96 989	244 586	456 479	227 997	328 352	411 721	130 814	141 105	156 108
2008	116 302	142 579	169 271	64 633	161 344	322 246	151 229	212 329	254 931	120 344	131 549	142 813
2009	127 127	139 910	152 692	69 315	144 983	296 368	113 681	187 395	264 916	104 424	131 003	143 819
2010	121 060	135 612	150 164	91 007	160 005	280 173	116 694	188 166	265 106	104 850	129 433	145 844
2011	98 980	110 010	121 039	81 755	135 626	227 492	96 011	154 652	210 180	98 357	119 803	133 878
2012	110 738	124 706	138 674	95 008	151 499	249 281	110 251	182 626	245 639	102 348	120 988	139 911
2013	117 337	131 081	144 825	88 458	145 836	245 016	117 330	205 877	270 607	100 162	117 827	136 277

Dieses Problem wird sich zukünftig noch verschärfen: Wenn die Generation der Babyboomer in Rente geht, kommen in kurzer Zeit große Mengen an Wertpapieren auf den Markt, die dann aufgrund des Überangebots einen niedrigen Verkaufswert haben. Hinzu kommt noch die durch den demografischen Wandel sinkende Anzahl potentieller Käufer.

Kursschwankungen sind natürlich nichts Ungewöhnliches. Die Frage ist nur, ob solche Geldanlagen dann für die finanzielle Planung des Lebensabends geeignet sind. Planungen, die so weit in die Zukunft reichen, wie es die Altersvorsorge bestenfalls tun sollte, bedürfen

³⁷ Ehler/Lizon/Rieckhoff in: RVaktuell 3/2014, Altersvorsorge mit Fondssparplänen im Schatten der Finanzkrise, S. 69 (Auszug).

einer gewissen Verlässlichkeit und Sicherheit. Die gibt es auf den Finanzmärkten aber nicht. Entsprechend sehen auch 8,4 % der Teilnehmer von zusätzlicher Altersvorsorge ab, weil sie kein Vertrauen in die Produkte haben, 6,8 % wegen zu geringer Renditen und 6 % sind wegen der Finanzkrise verunsichert. Zudem machen sich Kursschwankungen bei geringen Sparbeträgen stärker bemerkbar als bei höheren Summen. Die kapitalgedeckte private Altersvorsorge ist damit für Geringverdiener risikoreicher als für Menschen mit höherem Einkommen.³⁸

Wenn die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen, kann der Kapitalmarkt sicherlich höhere Erträge erwirtschaften, als es in umlagefinanzierten Systemen möglich ist. Die letzten Jahre haben aber gezeigt, dass man sich darauf nicht verlassen kann. Wer Risiken eingeht, kann hohe Renditen erwirtschaften, aber auch viel verlieren.

Wie sich die wirtschaftliche Lage entwickelt, lässt sich nicht vorhersagen und ist dem Einfluss des Gesetzgebers weitestgehend entzogen. Denkbar sind allenfalls Maßnahmen, um die zu Lasten der Renditen gehenden Vertragskosten zu begrenzen oder für den Verbraucher nachteilige Geschäftspraktiken der Anbieter einzudämmen.³⁹ Für eine Altersvorsorge, auf die man sich verlassen können muss, sind solche Unwägbarkeiten jedoch nicht geeignet. Der Verbraucher kann sich nicht sicher sein, ob er die durch das sinkende Rentenniveau entstandene Versorgungslücke wirklich wird schließen können. Das gilt insbesondere für Sparer, die erst vor kurzem mit der Altersvorsorge begonnen haben bzw. erst in Zukunft einsteigen und dann nicht mehr von den hohen Garantieleistungen profitieren, wie sie noch vor Beginn der Finanzkrise üblich waren.

4. Fazit: Nachsteuern oder Kurs ändern?

Soweit die Rechtslage Grund für die beschriebenen Probleme ist, kann der Gesetzgeber immerhin nachjustieren und die Fehler nach und nach minimieren. Auf andere wesentliche Determinanten einer funktionierenden zAV - insbesondere die Wirtschaftslage und die mangelnde Bereitschaft oder auch Möglichkeit, Geld in die Altersvorsorge zu investieren - kann der Staat nur in geringem Maße Einfluss nehmen.

³⁸ Hagen/Kleinlein in: DIW Wochenbericht Nr. 47/2011, Zehn Jahre Riester-Rente, S. 12.

³⁹ Nur beispielhaft sei an dieser Stelle die Praxis einiger Versicherungsunternehmen genannt, mit einer überzogenen Lebenserwartung zu kalkulieren: Da der angesparte Betrag bis zum Tode des Versicherten reichen muss, wird der monatliche Rentenzahlbetrag mithilfe von Sterbetafeln ermittelt. Stirbt er früher als angenommen, dürfen die Versicherer diesen sogenannten Risikogewinn behalten. Einige Anbieter setzen deshalb eine Lebensdauer von bis zu 104 Jahren an. Barbara Sternberger-Frey in: Spektrum 1/2013: Altersarmut vermeiden - Riester-Rente hat ihr Ziel nicht erreicht, Seite 18 f. Seit dem Jahr 2015 dürfen die Versicherer nur noch 10 % der Risikogewinne behalten, der Rest geht an die Versicherten. Vorher waren es noch 25 %.

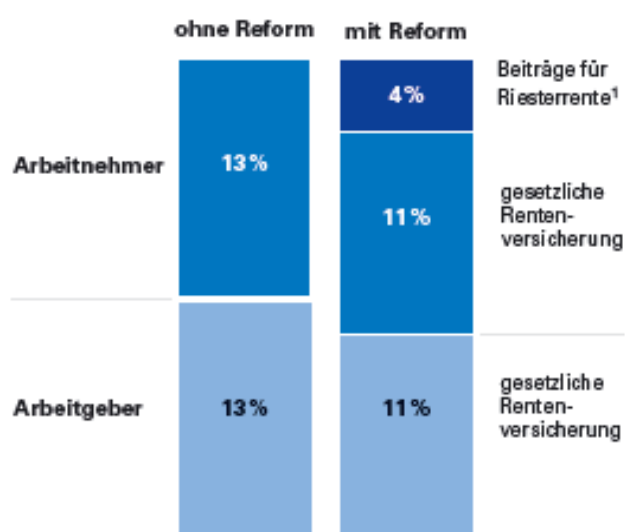
Bevor man versucht, das dreigliedrige Alterssicherungssystem an verschiedenen Stellen zu optimieren, sollte man daher zunächst die grundlegende Frage stellen, ob es nicht besser wäre, die gesetzliche Rentenversicherung wieder zu stärken.

Durch die Umlagefinanzierung bietet sie in Krisenzeiten mehr Sicherheit als die kapitalgedeckte Alterssicherung. Die gesetzliche Rente ist damit auch planbarer, sowohl für den Einzelnen als auch für den Staat: Da die Anzahl der Geburten eines jeden Jahres bekannt ist, steht auch die Anzahl der potentiellen Beitragszahler in etwa fest. Prognosen zur Entwicklung der Beitragseinnahmen und damit auch des Rentenniveaus und der Finanzierbarkeit sind damit zumindest für die nähere Zukunft besser möglich als an den Finanzmärkten.

Außerdem ist durch die paritätische Aufteilung der Rentenversicherungsbeiträge gewährleistet, dass sich auch die Arbeitgeber an der Alterssicherung ihrer Mitarbeiter beteiligen, wohingegen die private Altersvorsorge (mit Unterstützung durch staatliche Förderung) vom Arbeitnehmer allein finanziert werden muss. So führt die Begrenzung des Beitragsatzes auf maximal 22 % im Jahre 2030 auch nicht zu einer Entlastung der zukünftigen Beitragszahler, sondern wegen der erforderlichen privaten Vorsorge sogar zu einer stärkeren Belastung.

Rentenreform und Beitragssätze

Um das Rentenniveau bis 2030 auf dem Niveau von 2000 zu halten, bedarf es Versicherungsbeiträgen von 26 % – davon zahlen...



¹Maximaler Förderungsbetrag

Quelle: Dedring in: IMK Report 73, September 2013.

Zudem steigt die gesetzliche Rente mit den Löhnen (auch wenn sie durch die in der Rentenanpassungsformel enthaltenen Dämpfungsfaktoren ein Stück weit entkoppelt sind). So garantiert sie über die gesamte Bezugsdauer ein gleichbleibendes Versorgungsniveau. Riester-Renten sind demgegenüber nicht an das Lohnniveau gekoppelt und - wenn überhaupt - nur in geringem Maße dynamisiert, um wenigstens einen Inflationsschutz zu gewährleisten. Die Löhne steigen also stärker als die Riester-Rente. Das führt dazu, dass die Differenz zwischen den Löhnen und dem Gesamtversorgungsniveau aus gesetzlicher und Riester-Rente mit zunehmender Rentenbezugsdauer immer größer wird.⁴⁰

Darüber hinaus sollte nicht unberücksichtigt bleiben, dass die gesetzliche Rentenversicherung etwas bietet, das bei privaten Anbietern nicht oder nur zu einem hohen Preis zu haben ist: Erwerbsminderungsschutz. Und zwar ohne Risikoprüfung und im Rahmen der üblichen Rentenversicherungsbeiträge. Einige bAV-Anbieter ermöglichen inzwischen ebenfalls eine Absicherung gegen Berufsunfähigkeit, manche sogar risikounabhängig. Wer aber nicht in den Genuss einer solchen Regelung kommt, kann sich nur privat versichern. Die Kosten hierfür sind für viele Menschen zu hoch, insbesondere dann, wenn Vorerkrankungen bestehen oder ein gewisses Lebensalter erreicht ist.

Es spricht also einiges dafür, wieder mehr auf die gesetzliche Rente zu setzen, sodass sie ihre ursprüngliche Funktion - die Sicherung des Lebensstandards im Alter und auch die Absicherung gegen Erwerbsminderung - wieder erfüllen kann. Die zusätzliche Altersvorsorge müsste dann nicht mehr als Ersatz für einen Teil der gesetzlichen Rente dienen, sondern als Ergänzung. Das soll nicht bedeuten, dass betriebliche und private Altersvorsorge überflüssig wären. Gerade die bAV ist eine Form der zusätzlichen Vorsorge, die sich wegen der mit ihr verbundenen Kosten- und Effizienzvorteile und insbesondere bei Beteiligung des Arbeitgebers lohnt und deshalb weiter ausgebaut werden sollte. Aber selbst wenn eine hundertprozentige bAV-Abdeckung erreicht werden könnte, blieben große Teile der Bevölkerung, nämlich Selbstständige, Arbeitslose oder in Privathaushalten Tätige außen vor. Ihnen würde eines der drei Standbeine ihrer Alterssicherung fehlen.

Eine Stabilisierung bzw. wenn möglich auch Erhöhung des Rentenniveaus ist natürlich nicht zum Nulltarif zu haben.⁴¹ Aber auch das derzeit bestehende dreigliedrige System

⁴⁰ Steffen, »Riestern« kann Rente nicht ersetzen, 21.11.2013, www.portal-sozialpolitik.de;

Börsch-Supan/Gasche, Kann die Riester-Rente die Rentenlücke in der gesetzlichen Rente schließen?, Juli 2010.

⁴¹ Zur Finanzierung vgl. etwa DGB-Rentenmodell.

geht mit hohen Kosten für die Menschen und auch den Staat⁴² einher - mit unsicherem Ergebnis.

Eine stabile, den Lebensstandard sichernde Rente ist ein hohes Gut - und sollte uns daher auch etwas wert sein.

⁴² Im Jahr 2011 beliefen sich die Kosten für die Förderung der Riester-Rente auf 3,5 Mrd. Euro; Kruse/Scherbarth in: RVaktuell 3/2015, Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Mehr als 10,8 Millionen geförderte Personen im Beitragsjahr 2011, S. 56.

Herausgeber

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de

Umschlaggestaltung
designbüro andreas**mischok**

Druck

Hausdruck

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, September 2015

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de