



Die Zukunft der Alterssicherung

**Perspektiven für die betriebliche
Altersversorgung.**
Dokumentation des Workshops.

Perspektiven für die betriebliche Altersversorgung.

Dokumentation des Workshops.

Workshop - Perspektiven für die betriebliche Altersversorgung

Kurzbericht	3
Vorträge	
Verbreitung und Akzeptanz der zusätzlichen Altersvorsorge in Nordrhein-Westfalen Tanja Kummer, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	11
Hemmnisse für die Einführung betrieblicher Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen - Machbarkeitsstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Prof. Dr. Frank Wallau, Fachhochschule der Wirtschaft Paderborn	21
Möglichkeiten zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer, Westfälische Wilhelms-Universität Münster	37
Maßnahmen zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Peter Görgen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales	45

Kurzbericht

Nach den Vorstellungen der Bundesregierung soll die zusätzliche - also betriebliche und private - Altersvorsorge einen Teil der gesetzlichen Rente ersetzen. Große Teile der Bevölkerung sehen trotz des sinkenden Niveaus der gesetzlichen Rente von zusätzlicher Vorsorge ab. Auch viele Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmern keine Betriebsrente an. Besonders gering ist die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in den kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Da diese nach Angaben des Statistischen Bundesamtes mehr als 60 % aller Arbeitnehmer beschäftigen, fehlt einem großen Teil der Bevölkerung ein wichtiges Standbein ihrer Altersvorsorge.

Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) am 2. Oktober 2015 einen Workshop veranstaltet, um mit Fachleuten aus ganz Deutschland zu diskutieren, welche Perspektiven es für die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere in KMU geben kann.

~

Nachdem der Workshop mit einigen einführenden Worten von **Herrn Udo Diel** (MAIS NRW) eröffnet wurde, standen zunächst vier Vorträge auf der Tagesordnung. Die Präsentationen sind weiter hinten in dieser Broschüre abgedruckt.

Zuerst stellte Frau **Tanja Kummer** (MAIS NRW) eine Studie des Ministeriums zur Verbreitung und Akzeptanz der zusätzlichen Altersvorsorge in Nordrhein-Westfalen vor.* Betriebliche und private Altersvorsorge seien nach den Ergebnissen der Studie nicht ausreichend dimensioniert, um als zweite und dritte Säule die Alterssicherung tragen zu können. Ihr Fazit lautete daher, die gesetzliche Rente wieder zu stärken und das Rentenniveau zu stabilisieren. Die betriebliche Altersversorgung sei in Ergänzung der gesetzlichen Rente trotzdem wichtig zum Auffüllen von Versorgungslü-

* Dieser und weitere Bände der vom MAIS NRW herausgegebenen Schriftenreihe „Zukunft der Alterssicherung“ sind zu beziehen über www.mais.nrw/alterssicherung.

cken sowie für die Unternehmen als Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte. „Die Perspektive, die ich mir für die betriebliche Altersversorgung wünschen würde, “ so Kummer abschließend, „ist eine ohne Zwang durch den Gesetzgeber, sondern geprägt durch wirkliche Freiwilligkeit, weil man die zusätzliche Vorsorge für sich, seine Mitarbeiter oder sein Unternehmen als Notwendigkeit erkannt hat.“

Als nächster Redner beleuchtete auch **Prof. Dr. Frank Wallau** (Fachhochschule der Wirtschaft Paderborn) die betriebliche Altersversorgung in KMU. Unter seiner Leitung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Machbarkeitsstudie zur empirischen Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt. Dabei konnten 40 Punkte identifiziert werden, die die Einführung neuer bzw. Nutzung bestehender Vorsorgeangebote in KMU besonders stark behindern. Auf Seiten der Arbeitgeber sei dies vor allem die Sorge vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand. Die Arbeitnehmer bemängelten hauptsächlich das fehlende Engagement der Arbeitgeber. Es fände keine aktive Kommunikation statt, so Wallau.

Die Hindernisse für eine Einführung bzw. Nutzung der Möglichkeiten betrieblicher Altersversorgung seien vielfältig, ihre jeweilige Relevanz von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. „Um die Hemmnisse für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung speziell in KMU bekämpfen zu können, müssten diese noch genauer erforscht werden.“

Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer (Westfälische Wilhelms-Universität Münster) stellte in seinem Vortrag Möglichkeiten zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung aus seiner Sicht dar. Es gebe zahlreiche Ideen, die immer wieder von verschiedenen Seiten in die Diskussion eingebracht würden, wie z. B. Opting-out-Lösungen, Erleichterungen bei der Entgeltumwandlung, steuerliche oder sonstige finanzielle Förderung, eine stärkere Einbindung der Tarifvertragsparteien sowie bessere Aufklärung und Beratung. Auch ein Vorsorgekonto unter dem Dach eines öffentlichen Trägers brachte er ins Spiel.

Doch selbst wenn diese Vorschläge umgesetzt würden, sei fraglich, ob die Men-

schen bereit und finanziell in der Lage seien, in ausreichendem Maße zusätzlich vorzusorgen. So lautete das Fazit Steinmeyers: „Der Stein der Weisen ist noch nicht gefunden worden.“

Zuletzt gab Herr **Peter Görgen** (Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS) einen Überblick über die zahlreichen Herausforderungen, vor denen die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung derzeit stehen. Derzeit werde geprüft, wie die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung durch Verbesserungen bei der Förderung und rechtliche Vereinfachungen möglich seien. Görgen machte aber gleichzeitig deutlich: „Zusätzliche finanzielle Mittel beim Finanzminister loszueisen, wird schwierig.“ Wenn Geld für die Förderung der betrieblichen Altersversorgung ausgegeben werden solle, müsse es an anderer Stelle wieder eingespart werden.

Er stellte außerdem das vom BMAS entwickelte Sozialpartnermodell vor. Es setze auf die Beteiligung der Tarifparteien und ermöglicht eine reine Beitragszusage des Arbeitgebers. Dieser müsse dann nicht mehr für die Erfüllung der Versorgungszusage einstehen, sondern die Gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien. Ziel sei es in erster Linie, eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere in KMU zu erreichen.

~

Im Rahmen der anschließenden **Diskussionsrunde** hatten die Teilnehmer Gelegenheit, ihre Vorstellungen über die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung zu äußern. Dabei waren die Meinungen breit gefächert und reichten von Anregungen zur Vereinfachung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bis hin zu einem Plädoyer für die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung.

Um die Welt der betrieblichen Altersversorgung nachhaltig zu verändern, brauche es in erster Linie einen Kulturwandel, so **Herr Dr. Wohlleben** (alternierender Vorsitzender der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Rheinland, Vorstandsmitglied des Pensions-Sicherungs-Vereins VVaG). Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten mehr an einem Strang ziehen. Wenn eine Versorgungseinrich-

tung aufgrund der Zinssituation auf den Finanzmärkten in Zahlungsschwierigkeiten zu geraten drohe, hafteten die Arbeitgeber entweder selbst oder über den Pensionsversicherungsverein. Aber auch die Arbeitnehmer müssten bereit sein, im Sinne einer Sanierung der Einrichtung moderate Leistungskürzungen hinzunehmen. Das sei aber noch nicht der Fall, von daher sei die Zeit möglicherweise noch nicht reif für das Sozialpartnermodell.

Herr Imiela (in.Arbeit GmbH) äußerte sich skeptisch, ob es realistisch sei, mit einem solchen Umdenken zu rechnen. Seiner Erfahrung nach gebe es in den Unternehmen vielmehr auf Seiten der Arbeitnehmer einen großen Unmut, da die Versorgungszusagen häufig arbeitgeberseitig ohne plausible Begründung gekürzt würden. Das Sozialpartnermodell halte er zwar für einen interessanten Ansatz, aber im Ergebnis nicht für die richtige Lösung. Er bezweifle, ob die Arbeitgeber ein Interesse an einer Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen hätten, mit denen faktisch eine obligatorische betriebliche Altersversorgung eingeführt werde. Entsprechend sei fraglich, ob das Sozialpartnermodell weitere Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Unternehmen erreichen könne.

Herr Görgen räumte ein, dass in der Tat viele große Branchenverbände dem Sozialpartnermodell kritisch gegenüber stünden, da sie um den Fortbestand der bereits vorhandenen Versorgungseinrichtung fürchteten. Diese Sorge sei aber unbegründet, da das neue Modell die bestehenden Einrichtungen völlig unberührt lasse.

Überbetriebliche tarifliche Modelle hätten bereits für eine weitgehende Durchdringung der Chemie-Branche mit betrieblicher Altersversorgung gesorgt, stellte **Herr Mostert** (IG BCE) fest. Daher sei der Grundgedanke, eine weitere Verbreitung mit Hilfe der Tarifparteien erreichen zu wollen, nicht falsch.

Er sei aber skeptisch, ob sich die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung mit Hilfe des Sozialpartnermodells tatsächlich noch in nennenswertem Umfang steigern lasse. Schließlich seien alle Instrumente bereits vorhanden. Auch schätzte er den Einfluss des Sozialpartnermodells auf die betriebliche Altersversorgung insgesamt wegen der Enthftung der Arbeitgeber als eher negativ ein, da es schwierig zu vermitteln sei, warum sie an den bestehenden Versorgungszusagen mit Haftungsrisiko festhalten sollten, wenn sie doch im neuen System von der Haftung befreit seien.

Diese Einschätzung teilte **Herr Diel**. Das Sicherungsniveau der betrieblichen Altersversorgung werde sinken, da viele Unternehmen das Sozialpartnermodell als Möglichkeit zum Ausstieg aus bestehenden Versorgungszusagen nutzen könnten. Das ließe sich noch hinnehmen, wenn im Gegenzug tatsächlich jeder Arbeitnehmer, insbesondere solche in KMU, eine Betriebsrente bekäme. Ob diese aber auch tatsächlich mit dem Sozialpartnermodell erreicht würden, bezweifelte Diel.

Herr Görgen verteidigte das Sozialpartnermodell: Die Betriebe könnten ihre bestehenden Versorgungseinrichtungen ja auch jetzt schon schließen, das sei kein Problem des neuen Modells. Auch das Versorgungsniveau sehe er durch die Enthftung nicht in Gefahr, da ja die Gemeinsame Einrichtung anstelle des Arbeitgebers eine Beitragszusage mit Mindestleistung abgebe.

Ziel sei es, die betriebliche Altersversorgung überhaupt auf den Verhandlungstisch der Tarifparteien zu bringen. Diese seien aus seiner Sicht am besten geeignet, um eine praxisnahe und für die Arbeitnehmer positive Entscheidungen zu treffen.

Die Arbeitgeber warteten in der Tat nicht auf das Sozialpartnermodell, wenn sie eine Versorgungszusage aufkündigen wollten, berichtete Herr Imiela. Er beobachte seit einiger Zeit, dass sich die Arbeitgeber zunehmend aus der betrieblichen Altersversorgung verabschiedeten. Das Sozialpartnermodell könne aufgrund des „pay and forget“-Gedankens diesen Trend noch verstärken.

Herr Dr. Pimpertz (Institut der deutschen Wirtschaft) wies darauf hin, dass gar nicht abschließend geklärt sei, ob Haushalte und einzelne Personen tatsächlich im Alter unterversorgt seien. Neben der eigentlichen gesetzlichen, betrieblichen und privaten Vorsorge gebe es noch viele andere Vorsorgemöglichkeiten, die ebenfalls staatlich gefördert häufig genutzt würden, wie zum Beispiel Immobilien. Hierüber gäbe es aber leider keine aussagekräftigen Statistiken. Er wünsche sich, dass in der Diskussion um die Alterssicherung diese Vorsorgeformen - auch aus wissenschaftlicher und empirischer Perspektive - mehr in den Blick genommen würden.

Er bat Herrn Prof. Dr. Wallau um eine Einschätzung, ob die KMU mit dem Sozialpartnermodell tatsächlich erreicht werden könnten.

Sicherlich seien die Haftungsrisiken oder die Bürokratie Hindernisse, die durch das Sozialpartnermodell beseitigt werden könnten, so **Wallau**. Aber ob sich dies dann

tatsächlich in zusätzlichen Versorgungszusagen niederschlage, sei schwer vorherzusehen. Es gebe keine Informationen darüber, ob und für wie viele Unternehmen diese Punkte die entscheidenden Gründe seien, von einer betrieblichen Altersversorgung abzusehen.

Herr Mostert fügte hinzu, er sehe keine Gefährdung bestehender betrieblicher Versorgungssysteme, weil es für deren Auflösung Vertrauensschutzregelungen gebe. Er frage sich aber, ob es nach den bisherigen Planungen im BMAS ermöglicht werden solle, bereits bestehende Versorgungseinrichtungen zu Gemeinsamen Einrichtungen im Sinne des Sozialpartnermodells mit der daraus folgenden Möglichkeit der Enthftung umzubilden.

Herr G3rgen verneinte dies. Das Sozialpartnermodell sei nur auf neu eingerichtete Versorgungszusagen ausgerichtet. 3ber den Fortbestand der alten Versorgungszusagen m3sse dann verhandelt werden.

Nach Einschätzung von **Herrn Clemens** (Sozialbeirat) ist die zu hohe Komplexität der betrieblichen Altersversorgung ein ganz wesentliches Hindernis f3r ihre Verbreitung. Insofern biete das Sozialpartnermodell durchaus eine Chance, die bisher f3r viele Unternehmen zu komplizierte Durchf3hrung zu vereinfachen, wenn es als Standardmodell konzipiert w3rde.

Auf Nachfrage stellte **Herr G3rgen** klar, dass der Arbeitgeber bei Durchf3hrung einer betrieblichen Altersversorgung nach dem Sozialpartnermodell keine bilanziellen Pensionsr3ckstellungen aufbauen m3sse. Herr Mostert regte an, diesen Umstand in der Diskussion mit den Beteiligten stärker zu betonen, da dies ein gro3er Vorteil gegen3ber den bestehenden Durchf3hrungsformen und eine tatsächliche Neuerung sei. Demgegen3ber sei die reine Beitragszusage inzwischen bereits gängige Praxis geworden, nämlich in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage mit Nullverzinsung.

Schlie3lich lenkte **Frau Wegener** (Deutsche Rentenversicherung Westfalen) den Blick 3ber die betriebliche Altersversorgung hinaus auf das Alterssicherungssystem insgesamt. Sie plädierte daf3r, dass die F3rderung der zusätzlichen Altersvorsorge nicht auf Kosten der gesetzlichen Rente gehen d3rfe. Dies gelte insbesondere vor

dem Hintergrund, dass die Einführung der Dämpfungsfaktoren in die Rentenanpassungsformel erst der Auslöser für das sinkende Rentenniveau und die damit verbundenen Probleme gewesen sei.

Daraufhin wurde die Frage aufgeworfen, wie ein höheres Niveau der gesetzlichen Rente angesichts des demografischen Wandels finanziert werden solle. Dieses Argument ließ Frau Wegener nicht gelten: „Auch die zusätzliche Altersvorsorge ist nicht umsonst zu bekommen.“ Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssten schließlich die betriebliche und private Vorsorge ebenfalls durch Beiträge finanzieren. Zudem investiere auch der Staat im Rahmen der Riester-Förderung erhebliche finanzielle Mittel.

Herr Diel gab zu bedenken, dass der Altenquotient, also das Verhältnis zwischen Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 und älteren Menschen über 65 Jahren bereits in der Vergangenheit massiv von 12,4 auf 4,1 gesunken sei. Trotzdem sei es gelungen, die Rentenversicherung soweit auszubauen, dass mit ihr der während des Erwerbslebens erreichte Lebensstandard aufrechterhalten werden konnte.

Inzwischen habe sich gezeigt, dass die Absenkung des Rentenniveaus ein Fehler gewesen sei. Die Versorgungslücke könne durch die kapitalgedeckte Vorsorge nicht geschlossen werden. Dieser Fehler könne teilweise auch wieder rückgängig gemacht werden. Mit Hilfe einer höheren Produktivität und einer Verlängerung des Erwerbslebens sei ein höheres Rentenniveau auch zukünftig finanzierbar. Man solle die betriebliche Altersversorgung das sein lassen, was sie immer gewesen sei: Ein Zubrot zur gesetzlichen Rente, das vom Arbeitgeber finanziert werde. Einen Umbau hin zu einer mehr und mehr vom Arbeitnehmer finanzierten Vorsorge, in der Hoffnung auf dem Kapitalmarkt bessere Renditen zu erwirtschaften, halte er für falsch.

Auch **Prof. Dr. Steinmeyer** sprach sich für eine Stärkung der gesetzlichen Rente aus. Die betriebliche Altersversorgung sei nie als Ersatz für die gesetzliche Rente konzipiert gewesen, sondern lediglich als zusätzliche Leistung für einen Teil der Arbeitnehmer. In anderen Ländern sei die betriebliche Versorgung integraler und dann in der Regel auch für alle Seiten verpflichtender Teil der Altersvorsorge. In Deutsch-

land aber versuche man, die Betriebsrente auf freiwilliger Basis zu einem Rentenersatz für jedermann auszubauen, obwohl sie gar nicht jeden erfassen könne.

Für Menschen, die auch mit Hilfe des Sozialpartnermodells nicht erreicht würden, stellte **Herr Görgen** andere Sicherungsinstrumente in Aussicht, beispielsweise die Solidarische Lebensleistungsrente für Geringverdiener, die im Koalitionsvertrag vorgesehen sei.

Herr Geßmann (Deutsche Rentenversicherung Westfalen) berichtete aus der Praxis, dass zahlreiche Rentenauskünfte erteilt würden, bei denen der Zahlbetrag unterhalb des Grundsicherungsniveaus liege. Die Betroffenen kämen dann in die Beratung und fragten, was sie tun könnten, um ihre Alterseinkünfte zu erhöhen. Aus seiner Sicht sei die Fortführung der Rente nach Mindesteinkommen, die nach jetziger Rechtslage unter bestimmten Voraussetzungen eine Erhöhung der Entgeltpunkte nur noch für Zeiten vor 1992 vorsehe, ein gutes Mittel, um Geringverdiener besser abzusichern. Herr **Dr. Walther** (BMAS) stellte fest, dass die Diskussionen um Modelle wie die Solidarische Lebensleistungsrente auf die Lösung dieser Problematik abzielen.

Frau Schultze (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) warb dafür, auch die Arbeitnehmer, um deren Ruhestand es schließlich ginge, mit in die Diskussion einzubeziehen. Sie warnte insbesondere davor, das Sozialpartnermodell nur aus Arbeitgebersicht zu betrachten: Wenn es ein Erfolg werden sollte, müsse auch für die Arbeitnehmer nachvollziehbar sein, warum sich diese Form der Vorsorge für sie lohne.

Die Diskussion wurde abgerundet von einem versöhnlichen Statement von **Herrn Imiela**: Die Diskussion pro Umlagesystem oder pro Kapitaldeckung führe nicht zum Ziel, da die Positionen zu verschieden seien. Vor dem Hintergrund der Interessen gebe es Argumente für jede Seite. Er halte eine pragmatische Sichtweise für die beste: Eine auskömmliche, gesicherte gesetzliche Rente und eine zusätzliche Altersvorsorge hätten jeweils ihre Berechtigung und dürften nicht gegeneinander ausgespielt werden. Es handle sich um ein additives System, in dem jede Komponente wichtig sei und entsprechend gefördert werden müsse. Dazu gehöre auch eine paritätische Finanzierung.



Verbreitung und Akzeptanz der zusätzlichen Altersvorsorge in Nordrhein-Westfalen.

Tanja Kummer

Düsseldorf, 2. Oktober 2015

1 Workshop Perspektiven für die betriebliche Altersversorgung
Düsseldorf, 2. Oktober 2015



Freiheit ist Einsicht in die Notwendigkeit.

Georg Wilhelm Friedrich Hegel
27. August 1770 - 14. November 1831

2



I. Überblick über die Studie zur Verbreitung und Akzeptanz der zusätzlichen Altersvorsorge in NRW

1. Methodik, befragte Personengruppen
2. Ausgewählte Ergebnisse der Versichertenbefragung
3. Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

II. Perspektiven für die betriebliche Altersversorgung

III. Das große Ganze

3



I.1 Überblick - Methodik

- **10.000 kleine und mittelständische Unternehmen (KMU)** mit Sitz in NRW mit bis zu 500 Mitarbeitern
- Staffelung nach Betriebsgrößen, um Verzerrungen zu vermeiden:
 - 5.200 Unternehmen mit 1 bis 20 Mitarbeitern
 - 3.100 Unternehmen mit 21 bis 100 Mitarbeitern
 - 1.700 Unternehmen mit 101 bis 500 Mitarbeitern
- **25.000 Versicherte** der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen im Alter von 25-65 Jahren
- Rücklaufquote jeweils knapp 10 %

4



I.2 Ausgewählte Ergebnisse der Versichertenbefragung

Verbreitung der zAV:



■ betreibe zAV 51,9 %
■ betreibe keine zAV 48,1 %

Verbreitung der bAV:



■ betreibe bAV 26,1 %
■ betreibe keine bAV 73,9 %

Verbreitung der pAV:

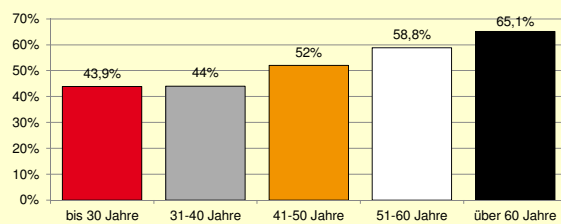


■ betreibe pAV 38,8%
■ betreibe keine pAV 61,2%

5

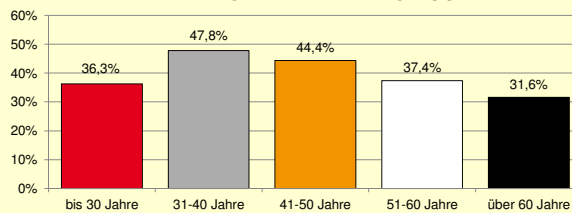


Betriebliche Altersvorsorge nach Altersgruppen



→ bAV nimmt mit dem Alter zu

Private Altersvorsorge nach Altersgruppen



→ pAV nimmt mit dem Alter ab

6



Altersvorsorge nach Geschlecht

Zusätzliche Altersvorsorge

- Männer: 58,1 %
- Frauen: 42,6 %

Betriebliche Altersversorgung

- Männer: 58,1 %
- Frauen: 42,9 %

Private Altersvorsorge

- Männer: 43,2 %
- Frauen: 32,7 %

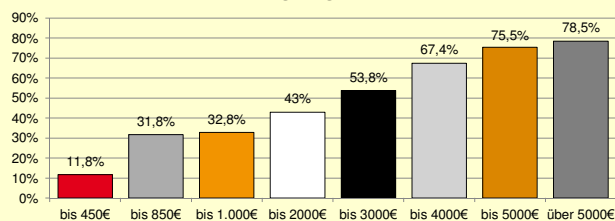


**Frauen
sind in der
Altersvorsorge
insgesamt
unterrepräsentiert**

7

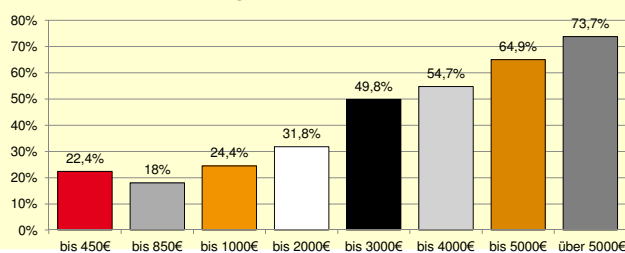


Betriebliche Altersversorgung nach Bruttoeinkommen



→ Minijobber
profitieren kaum
von bAV...

Private Altersvorsorge nach Bruttoeinkommen

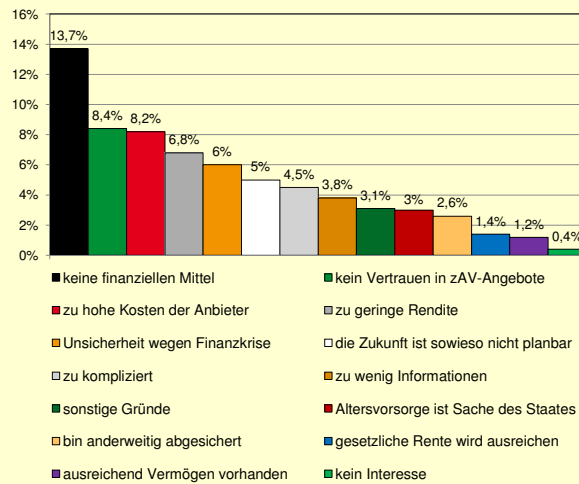


... sondern vom
niedrigen Sockel-
beitrag in Höhe
von 60 €

8



Gründe für ein Absehen von zusätzlicher Altersvorsorge



Hauptgrund:
keine finanziellen Mittel

→ Handlungs-
möglichkeiten des
Gesetzgebers insoweit
eher gering

9



I.3 Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Verbreitung der arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgröße

Je kleiner die Unternehmen, umso geringer die Verbreitung der bAV:

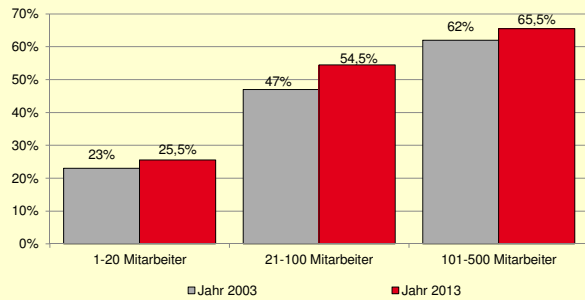
- Unternehmen bis 20 Mitarbeiter: 47,7 % bAV-Abdeckung
- Unternehmen bis 21-100 Mitarbeiter: 91,9 % bAV-Abdeckung
- Unternehmen bis 101-500 Mitarbeiter: 96,0 % bAV-Abdeckung

10



Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

- 36,6 % der Unternehmen bieten AG-bAV an
- in 31,6 % der Unternehmen ist gleichzeitig auch Entgeltumwandlung möglich
- Entwicklung der arbeitgeberfinanzierten bAV nach Unternehmensgröße seit 2003 sehr verhalten

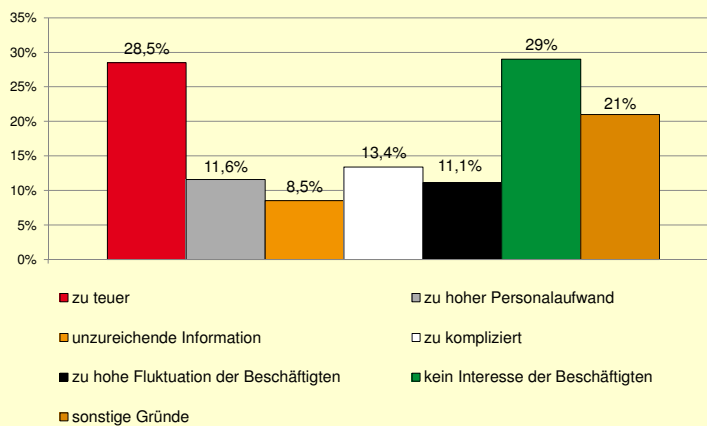


- in **34 %** der Unternehmen ist bAV bereits geschlossen
- in **16,8 %** ist Schließung beabsichtigt
- **11,5 %** der Unternehmen wollen zukünftig bAV aufbauen

11



Gründe, keine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung anzubieten

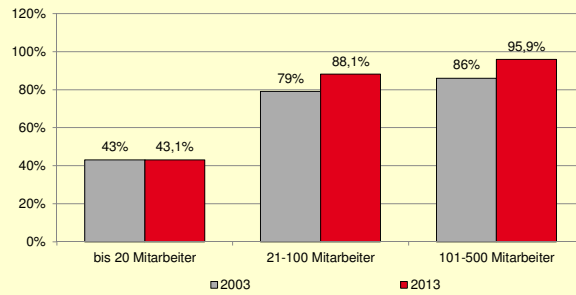


12



Entgeltumwandlung

- 55,9 % der Unternehmen bieten Entgeltumwandlung an, 38,6 % nicht
- Entwicklung seit 2003:

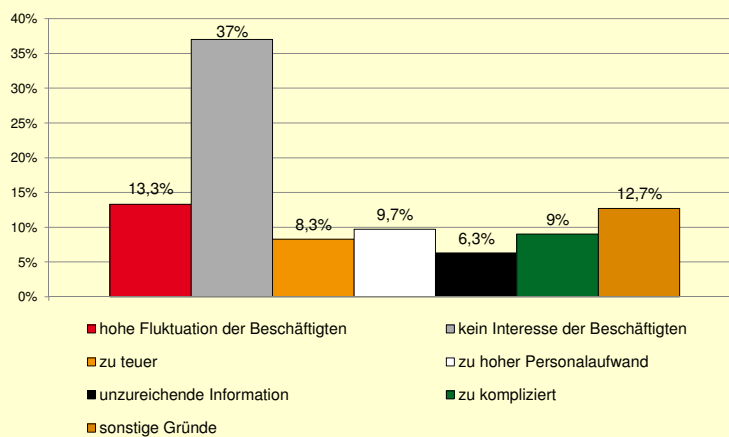


- Absicht zur Einführung der Entgeltumwandlung: 62,2 % wollen Entgeltumwandlung nicht einführen (2003: 57 %)

13



Gründe, keine Entgeltumwandlung anzubieten



14



II. Perspektiven für die betriebliche Altersversorgung

Obligatorische betriebliche Altersversorgung, z. B.

- verpflichtende Beteiligung des Arbeitgebers an der Entgeltumwandlung durch eingesparte Sozialversicherungsbeiträge
- verschiedene Opting-out-Modelle
- echtes Obligatorium für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

15



Sozialpartnermodell des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

- Stärkung der überbetrieblichen Gemeinsame Einrichtungen
- durch die Tarifparteien errichtet und in Tarifverträgen geregelt
- Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge möglich
- Ermöglichung der reinen Beitragszusage: Arbeitgeber zahlt nur Beiträge an die Gemeinsame Einrichtung
- Mindestleistung wird von der Gemeinsamen Einrichtung zugesagt
- bei Zahlungsunfähigkeit zahlt der PSVaG

Verbreitung der bAV steigt

Sicherungs niveau der bAV sinkt

16



Optimierungen im System der betrieblichen Altersversorgung

- Vereinfachung z. B. durch
 - Reduzierung der Durchführungswege
 - Angleichung der steuerlichen und sozialrechtlichen Behandlung der bAV-Beiträge
 - Anhebung der bestehenden Grenzen für die Sozialversicherungsbeitragsfreiheit von bAV-Beiträgen
- bessere Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

17



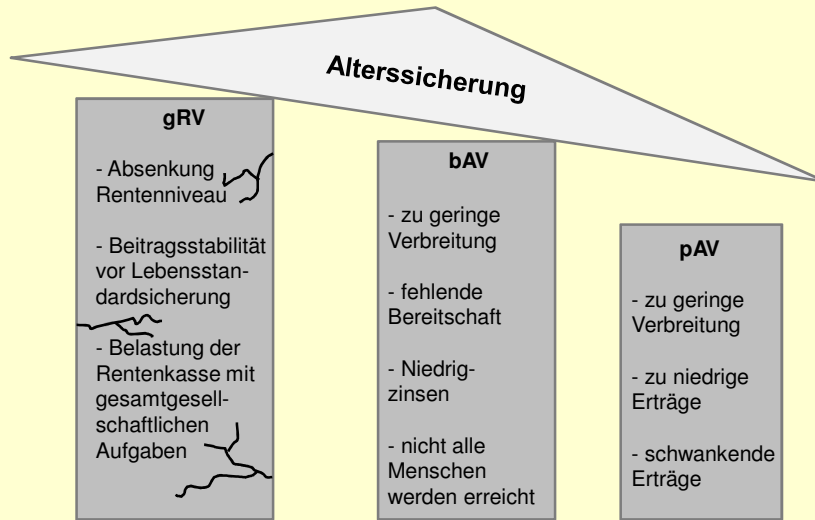
Das Vorsorgekonto - Ein Modell der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg

- Einzahlung von Beiträgen auf das Vorsorgekonto des Rentenversicherungsträgers
- Riester-Förderung möglich
- Kapital wird mit Beginn der gesetzlichen Rente monatlich ausgezahlt
- Vererbung des zum Zeitpunkt des Todes verbleibenden Kapitals
- Zurückkaufen von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente oder einer Erwerbsminderungsrente
 - ➔ Flexibilisierung des Renteneintrittsalters

18



III. Das Große Ganze



19

Hemmnisse für die Einführung betrieblicher Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen – Machbarkeitsstudie im Auftrag des BMAS

**Vortrag auf dem Workshop „Perspektiven für die betriebliche
Altersversorgung
am 2. Oktober 2015 in Düsseldorf**

Prof. Dr. Frank Wallau

Dozent an der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) Paderborn,
frank.wallau@fhdw.de

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 1

Gliederung

1. Mittelstand in Deutschland

2. Verbreitung und Hemmnisse der BAV im
Mittelstand

3. Liste der 40 potenziellen Hemmnissen

4. Mögliches Forschungsdesign

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 2

Empfehlung der Europäischen Kommission zur Klassifizierung von KMU ab 1.1.2005

Unternehmensgröße	Beschäftigte		Umsatz		Jahresbilanz
Kleinstunternehmen	bis 9	UND	bis 2 Mill. €	ODER	bis 2 Mill. €
Kleinunternehmen	bis 49		bis 10 Mill. €		bis 10 Mill. €
Mittleres Unternehmen	bis 249		bis 50 Mill. €		bis 43 Mill. €
KMU zusammen	unter 250		bis 50 Mill. €		bis 43 Mill. €

Und das Unternehmen darf nicht zu 25 % oder mehr in Besitz eines oder mehrerer Unternehmen stehen, das nicht die EU-Definition erfüllt.

Quelle: Commission of the European Communities (2003), L 124/36 ff.

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 3

Unternehmensregister (Stand: 31.05.2015)

Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen¹

Abschnitte	Wirtschaftsabschnitte ²	Unternehmen				
		Insgesamt ³	davon mit ... bis ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013			
			0 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	2 279	1 667	481	108	23
C	Verarbeitendes Gewerbe	248 135	184 887	43 940	15 273	4 035
D	Energieversorgung	61 969	60 618	672	487	192
E	Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	12 304	8 920	2 469	774	141
F	Baugewerbe	389 557	352 956	33 413	2 941	247
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	655 102	593 307	51 629	8 577	1 589
H	Verkehr und Lagerei	119 016	99 848	15 441	3 181	546
I	Gastgewerbe	245 787	229 698	14 161	1 740	188
J	Information und Kommunikation	130 027	118 511	8 782	2 300	434
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	68 773	64 777	1 992	1 224	780
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	326 238	322 374	3 309	491	64
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	513 141	484 822	24 356	3 369	594
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	205 519	184 902	14 216	5 128	1 273
P	Erziehung und Unterricht	76 011	62 282	11 519	1 838	372
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	236 900	198 508	28 333	7 869	2 190
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	104 644	100 800	3 176	560	108
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	234 264	221 702	10 374	1 852	336
B bis N, P bis S	Insgesamt	3 629 666	3 290 579	268 263	57 712	13 112

Quelle: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/Unternehmensregister/Tabellen/UnternehmenBeschaeftigtengroessenklassenWZ08.html>

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 4

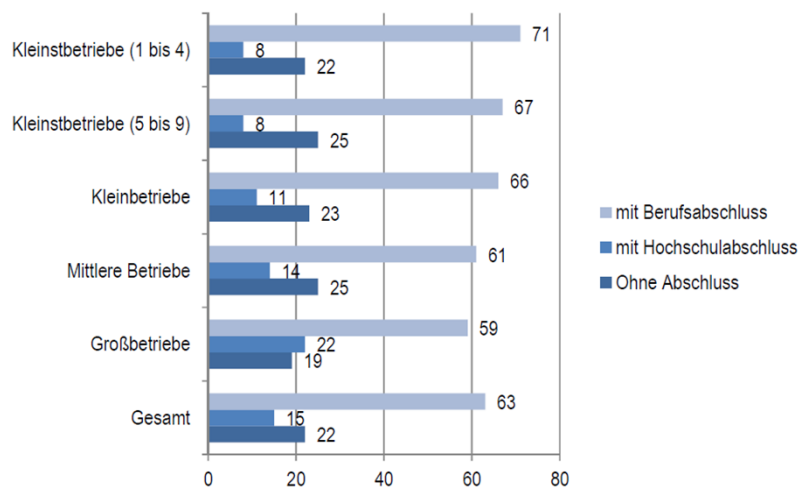
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen 2006-2012 in Deutschland nach Unternehmensgröße nach EU-Definition

Unternehmensgröße	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	Anzahl						
Kleinstunternehmen	3.862.404	3.882.938	3.888.091	3.915.319	3.913.310	3.918.880	3.951.329
Kleine Unternehmen	4.516.925	4.004.272	4.685.831	4.717.064	4.807.480	4.912.259	5.035.303
Mittlere Unternehmen	5.014.235	5.154.439	5.234.559	5.221.382	5.349.608	5.466.591	5.531.907
KMU insgesamt	13.393.564	13.641.649	13.808.481	13.853.765	14.070.398	14.297.727	14.518.539
Große Unternehmen	10.967.339	11.247.254	11.542.077	11.311.521	11.663.954	12.153.354	12.388.273
Alle Unternehmen	24.360.903	24.888.903	25.350.558	25.165.286	25.734.352	26.451.081	26.906.812
	Anteil in %						
Kleinstunternehmen	15,9	15,6	15,3	15,6	15,2	14,8	14,7
Kleine Unternehmen	18,5	18,5	18,5	18,7	18,7	18,6	18,7
Mittlere Unternehmen	20,6	20,7	20,6	20,7	20,8	20,7	20,6
KMU insgesamt	55,0	54,8	54,5	55,1	54,7	54,1	54,0
Große Unternehmen	45,0	45,2	45,5	44,9	45,3	45,9	46,0
Alle Unternehmen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensregister; Berechnungen des IfM Bonn

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 5

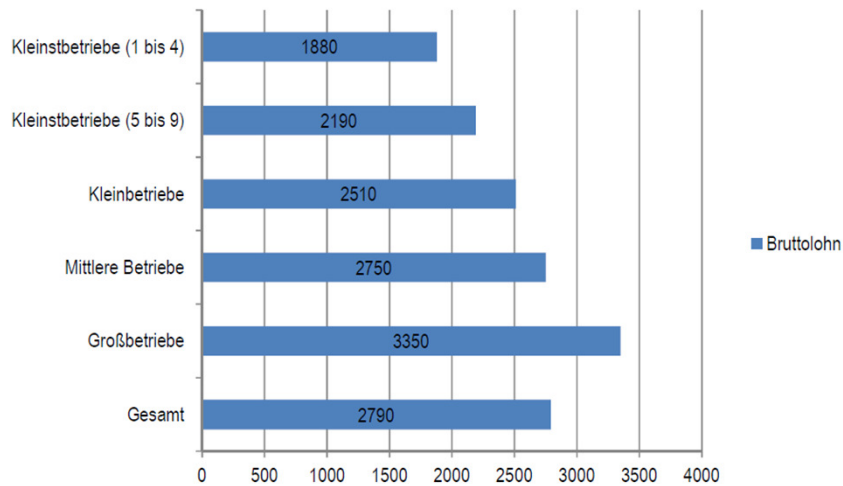
Tätigkeitsstruktur der angestellten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.06.2010)



Quelle: Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U.; Möller, I. (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, (IAB-Forschungsbericht, 07/2011), Nürnberg, S. 14

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 6

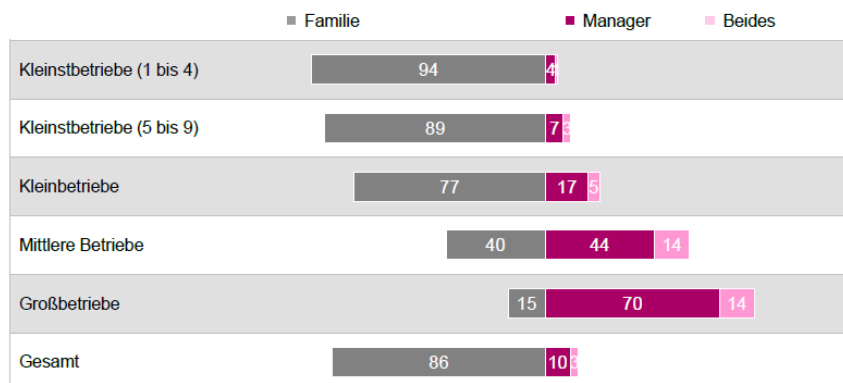
Bruttolohn in Euro je Vollzeitäquivalent nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.06.2010)



Quelle: Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U.; Möller, I. (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, (IAB-Forschungsbericht, 07/2011), Nürnberg, S. 20

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 7

Geschäftsleitung nach Größenklasse



Angaben in Prozent

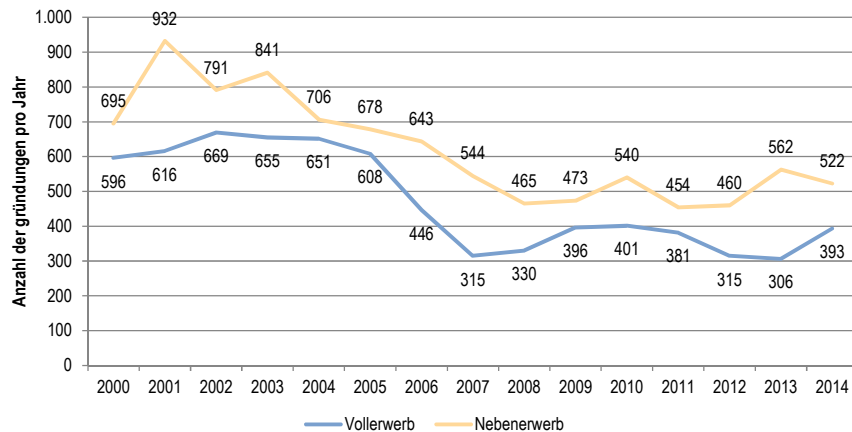
Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Quelle: Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U.; Möller, I. (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, (IAB-Forschungsbericht, 07/2011), Nürnberg, S. 12

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 8

Entwicklung des Gründungsgeschehens 2000 bis 2014 im Voll- und Nebenerwerb in Deutschland (Angaben in 1.000)



Quelle: Zeuner (2015): KfW-Gründungsmonitor 2015, Folien zum Pressegespräch, Frankfurt am Main, S. 2 © 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 9

Besonderheiten von KMU in Bezug auf die Verbreitung der BAV

- » Über alle 3,6 Millionen KMU betrachtet, sind in diesen Unternehmen 14,3 Millionen Personen beschäftigt, d.h. das **durchschnittliche KMU verfügt über rund vier sozialversicherungspflichtig Mitarbeiter**. Die deutsche Volkswirtschaft ist durch sehr viele **Kleinstunternehmen** im Sinne der EU-KMU-Definition geprägt. Möglicherweise liegt in dieser Kleinteiligkeit ein Hemmnis für die Verbreitung der BAV.
- » Insbesondere bei den Kleinst- und Kleinunternehmen ist festzustellen, dass diese Unternehmen i.d.R. eigentümergeführte Familienunternehmen sind. Der **Inhaber entscheidet** somit i.d.R. über alle strategischen Fragen für das Unternehmen. Auch wenn er wollte, kann er Fragen z.B. zur Implementierung der BAV nicht einfach auf andere (spezialisierte) Mitarbeiter delegieren..
- » Nur eine **Minderheit** der in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer (29 % im Westen; 15 % im Osten) ist in Betrieben tätig, die **tarifgebunden** sind und über einen **Betriebsrat** verfügen. Dies könnte hinderlich für die Verbreitung der BAV sein, da Branchen- und Tariflösungen die Implementierung einer BAV-Lösung vereinfachen können und der Betriebsrat ein wichtiger Impulsgeber bei der Einführung und Verbreitung der BAV sein kann.

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 10

Besonderheiten von KMU in Bezug auf die Verbreitung der BAV

- » Die unterschiedliche Zusammensetzung der Belegschaft – deutlich weniger Beschäftigte mit Hochschulabschluss in KMU - und die damit einhergehenden **geringeren durchschnittliche Verdienste** in KMU können mögliche Hemmnisse für die Verbreitung der BAV unter den Mitarbeitern darstellen.
- » Aus der Analyse des **Fluktuationsgeschehens** wird deutlich, dass zum einen sich jedes Jahr viele Unternehmen erstmalig mit dem Thema BAV auseinandersetzen müssen und zum anderen durch Marktaustritte oder **Arbeitgeberwechsel** viele Mitarbeiter über die Fortführung ihrer BAV Gedanken machen müssen.

Gliederung

1. Mittelstand in Deutschland

2. **Verbreitung und Hemmnisse der BAV im Mittelstand**

3. Liste der 40 potenziellen Hemmnissen

4. Mögliches Forschungsdesign

Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung (Dezember 2001, Dezember 2009-2011)

	BAV 2003	BAV 2011		
	Dez. 01	Dez. 09	Dez. 10	Dez. 11
Deutschland				
1 - 4	21	34	33	35
5 - 9	34	60	61	65
10 - 19	51	80	82	84
20 - 49	64	89	89	91
50 - 99	75	94	95	97
100 - 199	81	97	97	98
200 - 499	88	98	98	99
500 - 999	92	96	96	96
1.000 u. mehr	95	93	100	100
Insgesamt	31	49	49	50

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011), S. 30

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 13

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung (Dezember 2001, Dezember 2009-2011)

	BAV 2003	BAV 2011		
	Dez. 01	Dez. 09	Dez. 10	Dez. 11
1 - 4	15	26	26	27
5 - 9	20	30	31	34
10 - 19	19	36	37	39
20 - 49	23	37	37	39
50 - 99	28	49	51	52
100 - 199	31	49	48	50
200 - 499	44	58	60	61
500 - 999	51	72	72	72
1.000 u. mehr	83	86	85	84
Insgesamt	38	49	49	50

- 1) Einschl. Telekom und Postbank (Nachfolgeunternehmen der früheren Post).
- 2) Gemäß Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu den jeweiligen Referenzzeitpunkten.

BAV-Arbeitgeberbefragungen 2003/2011 - TB: Tabelle 122.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011), S. 33

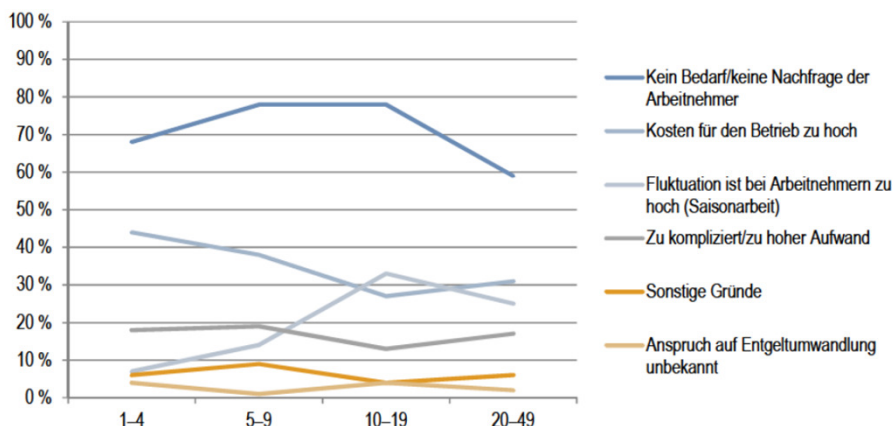
© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 14

Erkenntnisse zur Verbreitung der BAV in KMU aus den analysierten Studien

- » Insgesamt wurden **28 Studien** analysiert, in **sieben Arbeitgeberbefragungen** und in **sechs Arbeitnehmerbefragungen** kann nach **Unternehmensgrößenklassen** differenziert werden, wobei anzumerken, dass die Zahl und die Einteilung der Unternehmensgrößenklassen doch stark differieren.
- » Ein Angebot zur BAV liegt nur bei rund der Hälfte der Kleinstbetriebe vor.
- » Das **Vorhandensein eines Angebots der BAV steigt mit der Unternehmensgröße**, mittlere und große Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern i.d.R. eine BAV an.
- » Neben der Unternehmensgröße wurden **weitere Einflussfaktoren** auf die Verbreitung der BAV unter den Arbeitgebern wie Branche/Wirtschaftszweig, Tarifbindung, Region, Vorhandensein eines Betriebsrates identifiziert.
- » **Der Anteil der Arbeitnehmer mit einer BAV-Anwartschaft korreliert ebenfalls**, wie das Angebot der BAV, **positiv mit der Unternehmens-/Betriebsgröße**
- » Weitere **Einflussfaktoren** sind neben den **unternehmensbezogenen Merkmalen** (Größe und Branche) und der Beteiligung der Arbeitgeber an der **Finanzierung soziodemographische Faktoren** wie die Region (neue/alte Bundesländer), die Branche, das Geschlecht, die Bildung und das Einkommen.

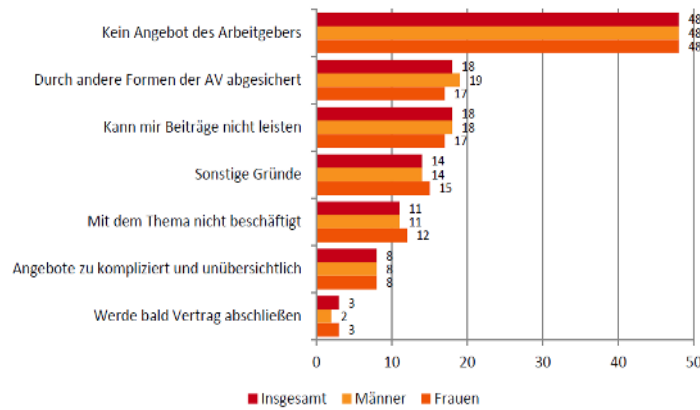
© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 15

Gründe für die Nichteinführung einer BAV in der Privatwirtschaft im Dezember 2011 differenziert nach Betriebsgrößenklassen (in % aller Betriebsstätten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011), Tabelle 134 © 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 16

Hemmnisse aus Arbeitnehmersicht: Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung



1) AV 2011 - Ergänzende Berechnungen.

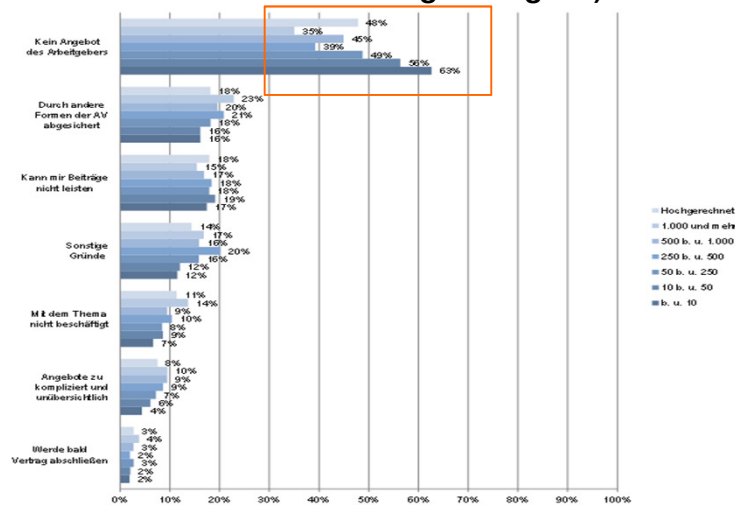
Verbreitung der Altersvorsorge 2011

TNS Infratest Sozialforschung

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011, S. 41

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 17

Gründe für das Fehlen einer BAV aus Sicht der Arbeitnehmer differenziert nach Betriebsgrößenklassen (in %, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012): Verbreitung der Altersvorsorge 2011, Sonderauswertung

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 18

Forschungsstand zu den Gründe/Hemmnisse für die geringe Verbreitung der BAV in KMU

- » Die **Erforschung der Ursachen** für die geringe Verbreitung der BAV bei den KMU und den Arbeitnehmern der KMU in den **wenigsten empirischen Studien** ein **Thema** ist.
- » Wenn sich eine Studie mit dieser Thematik auseinandersetzt, dann stehen i.d.R. nur ein bis zwei geschlossene Fragen für dieses Thema zur Verfügung.
- » In nur **vier** der analysierten 28 **Studien** wurden die **Arbeitgeber** bzw. die Personalverantwortlichen aus KMU explizit nach den **Gründen befragt**, warum sie bisher keine BAV-Lösung in ihrem Unternehmen implementiert haben.
- » **Vier** der analysierten **Studien** setzten sich bisher mit der Frage auseinander, warum **Arbeitnehmer** nicht an einer BAV teilnehmen
- » Bis auf die beiden Untersuchungen im Auftrage des BMAS ist die Fallzahl der Antwortenden so sehr gering, dass keine unternehmensgrößenspezifische Auswertungen der Hemmnisse möglich waren

Tarifvertragliche und branchenspezifische BAV-Lösungen - Hemmnisse und Erfolgsfaktoren

- » Fünf tarifvertragliche bzw. branchenspezifische BAV-Lösungen, die Chemie Altersvorsorge, die hogarente, die MetallRente, die SHK Rente (Bayern) und die BauRente, analysiert
- » Die Analyse der fünf **Branchenlösungen** hat gezeigt, dass Branchenlösungen **sehr unterschiedliche Modelle** der BAV anbieten und pauschale Aussagen über „die Branchenlösungen“ daher kaum möglich sind.
- » Die **These**, dass **Branchenlösungen** zu einer **höheren Verbreitung** der BAV unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen, kann **empirisch nicht bestätigt** werden, da der Verbreitungsgrad der Branchenlösungen nicht eindeutig bestimmt werden.
- » Folglich kann auch die Frage, ob der Verbreitungsgrad der Branchenlösungen bei KMU, trotz aller „Vorteile“, die eine Branchenlösung bieten kann, größer ist als der Verbreitungsgrad bei KMU über alle Branchen, nicht beantwortet werden.

Erfahrungen aus ausgewählten europäischen Ländern – eine Vergleichsanalyse

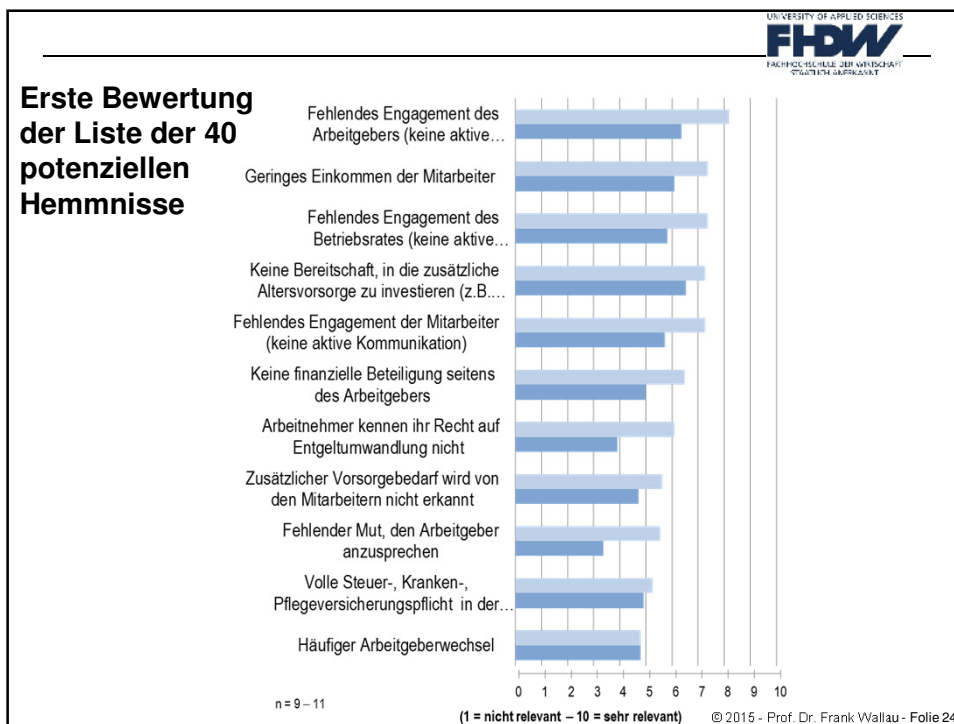
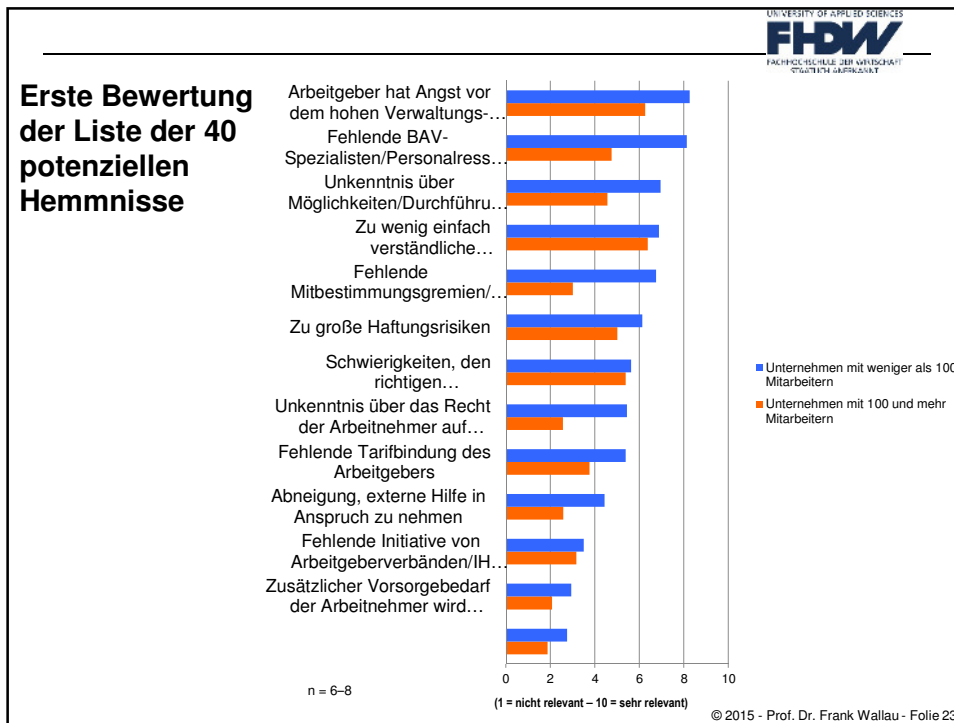
- » Ziel der internationalen Analyse war die Identifizierung der Hemmnisse in der Verbreitung der BAV in anderen Ländern und die Beantwortung der Frage, ob diese Hemmnisse KMU spezifisch sind.
- [
- » Der Vergleich der Verbreitung der BAV in ausgewählten Ländern (**Belgien, Großbritannien, Irland**) hat gezeigt, dass in diesen die Forschung zu dieser Fragestellung hinter den in Deutschland gewonnenen Erkenntnissen deutlich zurückliegt.
- » Es liegen **keine Daten zum Verbreitungsgrad unter KMU** und den Arbeitnehmern in diesen Ländern vor
- » Weitere Untersuchungen in anderen Ländern sollten, wenn überhaupt auf eben die Übertragbarkeit von erfolgsversprechenden Modellen auf Deutschland beschränkt werden. Solche konnten aber zum derzeitigen Zeitpunkt in den ausgewählten Ländern nicht identifiziert werden.

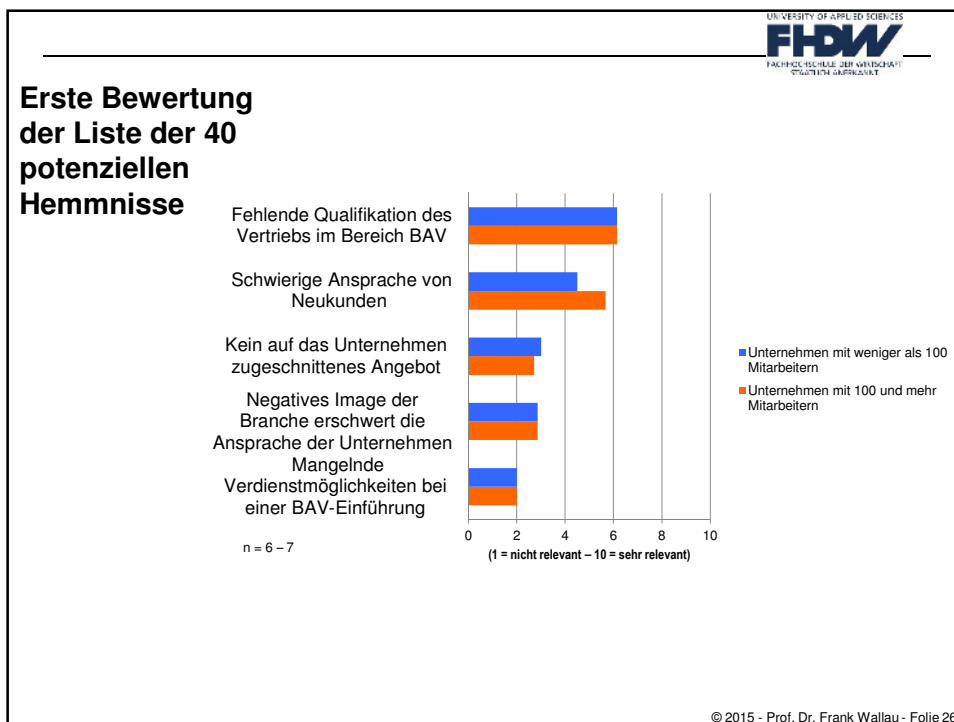
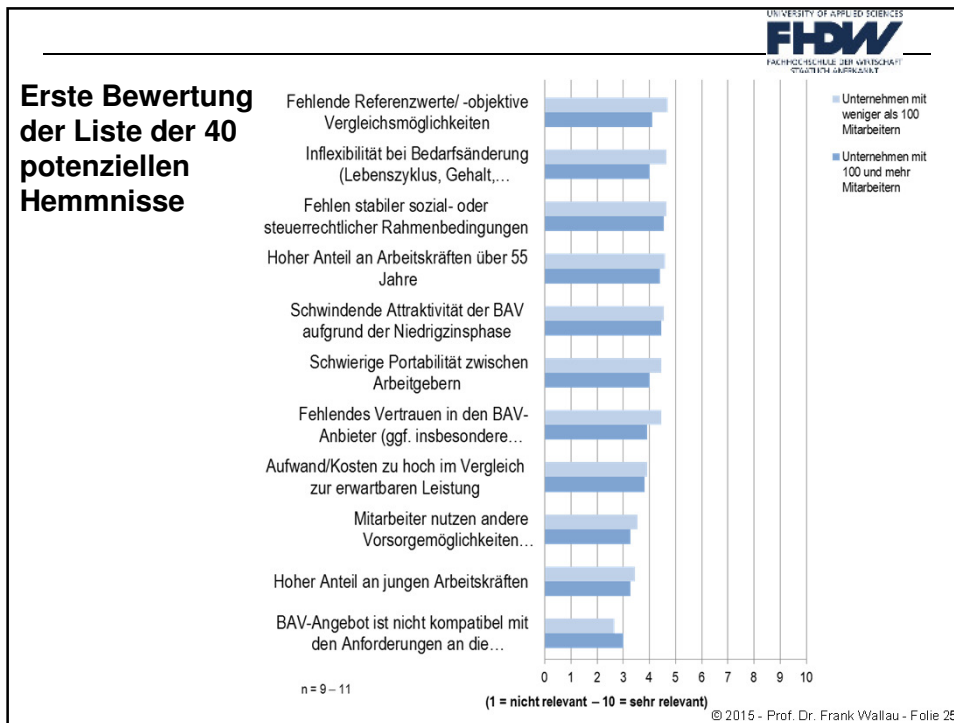
© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 21

Gliederung

1. Mittelstand in Deutschland
2. Verbreitung und Hemmnisse der BAV im Mittelstand
3. **Liste der 40 potenziellen Hemmnissen**
4. Mögliches Forschungsdesign

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 22





Top Ten-Hemmnisse

Hemmnis	AG/AN/ BAV	KMU Bewertung	Ranking	Große Unternehmen Bewertung	Ranking
Angst vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand	AG	8	1	6	4
Fehlendes Engagement des Arbeitgebers (keine aktive Kommunikation)	AN	8	2	6	2
Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen	AG	8	3	5	8
Geringes Einkommen der Mitarbeiter	AN	7	4	6	5
Fehlendes Engagement des Betriebsrates (keine aktive Kommunikation)	AN	7	5	6	6
Keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumentscheidung)	AN	7	6	7	1
Fehlendes Engagement der Mitarbeiter (keine aktive Kommunikation)	AN	7	7	6	7
Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV- Unkenntnis über Möglichkeiten/Durchführungswege der BAV	AG	7	8	5	9
Zu hohe Komplexität des Themas BAV - Zu wenig einfach verständliche Informationen über die BAV	AG	7	9	6	3
Fehlende Mitbestimmungsgremien/Betriebsrat	AG	7	10	3	10

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 27

Zwischenfazit: Liste der 40 potenziellen Hemmnisse

- » Quantitative Studien geben i.d.R. feste Antwortkategorien vor, in den durchgeführten qualitativen Interviews wurde aber eine Vielzahl weiterer Hemmnisse festgestellt.
- » Insgesamt konnten **13 Hemmnisse auf Seiten der Arbeitgeber, 22 Hemmnisse auf Seiten der Arbeitnehmer und fünf potenzielle Hemmnisse** auf Seiten der BAV **identifiziert** werden.
- » Im Rahmen des Experten Workshops und Experteninterviews wurde abermals bestätigt, dass es **keine Hemmnisse für die Verbreitung der BAV gibt, welche nur in KMU auftreten**.
- » Die Experten bestätigten aber, dass einige **Hemmnisse in KMU verstärkt auftreten** bzw. in diesen der stärkeren Verbreitung der BAV bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern entgegen wirken (s. erstes Ranking)
- » Insgesamt ist zu konstatieren, dass die **Hemmnisse** für den geringen Verbreitungsgrad bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern und speziell in KMU **noch nicht ausreichend erforscht** sind.

© 2015 - Prof. Dr. Frank Wallau - Folie 28

Gliederung

1. Mittelstand in Deutschland
2. Verbreitung und Hemmnisse der BAV im Mittelstand
3. Liste der 40 potenziellen Hemmnissen
4. **Mögliches Forschungsdesign**

Implikationen der bisherigen Untersuchungsschritte für ein mögliches Forschungsdesign

- » Grundsätzlich zeigen die untersuchten empirischen Studien, dass die befragten Unternehmen und Arbeitnehmer Fragen zu den Hemmnissen - unabhängig von der gewählten Befragungsmethoden - beantworten können. Die derzeitigen Studien weisen aber folgende Schwächen auf:
 - Die **oft sehr geringe Fallzahl**, die keine weitere differenzierte Auswertung nach sozio- und/oder unternehmensdemographischen Merkmalen zulässt.
 - Das **Fehlen weitergehender bzw. vertiefender Fragen** zu dem Themenkomplex Hemmnisse
 - Die **Auswahl der Antwortkategorien**, deren Auswahl nicht erläutert bzw. hergeleitet wird. Sind mit den Antwortkategorien alle (relevanten) Hemmnisse abgedeckt worden?
- » **Unternehmen und Arbeitnehmer, die keine BAV haben, sollten im Mittelpunkt eines Forschungsprojektes stehen.**

Für ein empirisches Forschungsvorhaben ergeben sich aus den bisherigen Untersuchungsergebnissen insbesondere folgende Fragestellungen:

- Sind im Rahmen der vorliegenden Machbarkeitsstudie bereits alle relevanten Hemmnisse für die Verbreitung der BAV in KMU identifiziert worden?
- Welche Relevanz weisen die einzelnen Hemmnisse im Implementierungsprozess in KMU bzw. bei der Inanspruchnahme der BAV durch deren Beschäftigte auf?
- Wie können die ermittelten Hemmnisse (oder Best-Practice-Ansätze) so spezifiziert werden, dass sich konkrete sozialpolitische Handlungsoptionen ableiten lassen?

Vorgehen:

Identifizierung möglichst aller relevanten Hemmnisse auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie auf Seiten der BAV-Anbieter unter besonderer Berücksichtigung der KMU

Relevanz der identifizierten Hemmnisse auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie auf Seiten der BAV-Anbieter



<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Rente/fb444-machbarkeitsstudie-bav-in-kmu.html>



Möglichkeiten zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

von

Prof. Dr. Heinz-Dietrich
Steinmeyer



Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer



Einführung

- Über Stärkung der betrieblichen Altersversorgung reden wir seit Jahrzehnten
- Es sind immer wieder gesetzgeberische Versuche gemacht worden
 - ✓ Entgeltumwandlung
 - ✓ „Fast“-Beitragszusagen
 - ✓ „Neuer“ Durchführungsweg
 - ✓ Verbesserung(?) der steuerlichen Anreize
 - ✓ Information der Betroffenen
 - ✓ Riester

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 2



Einführung

- Es sind viele Ideen produziert worden
- ✓ Beitragszusage
- ✓ opting out
- ✓ automatic enrollment
- ✓ Obligatorium
- ✓ Verbesserung des Informationsstands über Altersvorsorge
- ✓ Tarifvertragliche Lösungen

Wie ist der Stand heute?



Was ist das Problem?

- Die betriebliche Altersversorgung ist in Deutschland nicht verpflichtend
- Eine arbeitgeberfinanzierte bAV ist abhängig von Anreizen
 - ✓ Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte
 - ✓ steuerliche „Anreize“
 - ✓ starker Betriebsrat
 - ✓ Engagement TV-Parteien
- Es muss sich rechnen



Was ist das Problem?

- Die arbeitnehmerfinanzierte bAV (Entgeltumwandlung) ist abhängig von
 - ✓ Bewusstsein des Versorgungsbedarfs
 - ✓ verfügbare Mittel des Arbeitnehmers
- Finanzierung der bAV wird problematischer
 - ✓ Stichwort Niedrigzinsphase

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 5



Was ist das Problem?

- Riester-Rente funktioniert nicht richtig
 - ✓ Eher bescheidene Teilnahme
 - ✓ Zu kompliziert
 - ✓ „Vorsichtsmaßnahmen“ drücken auf den Ertrag
 - ✓ Trotz Zuschuss-Lösung kommt Riester bei den unteren Einkommensschichten nicht an

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 6



Befund

- Arbeitgeber steigen aus bAV aus, d.h. schließen Systeme
- Arbeitgeber haben Angst vor Risiko
 - ✓ Hohes Risiko bei Direktzusage
 - ✓ Einstandshaftung bei mittelbaren Versorgungszusagen
- Arbeitgeber scheuen Verwaltungsaufwand

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 7



Befund

- Arbeitnehmer haben Schwierigkeiten ihren Versorgungsbedarf zutreffend einzuschätzen
 - ✓ bisweilen auch Fehlen des Bewusstseins, vorsorgen zu müssen
- Arbeitnehmer wechseln häufiger als früher ihren Arbeitgeber
- Arbeitnehmer fehlen verfügbare Mittel zur Eigenvorsorge
- Arbeitnehmer haben Schwierigkeiten, die passende Vorsorgeform und -einrichtung zu finden.

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 8



Lösungen?

- Risikobegrenzung?
 - ✓ z.B. durch reine Beitragszusage
- Größere Verbreitung?
 - ✓ z.B. durch
 - verstärkte steuerliche oder sonstige finanzielle Förderung
 - gesetzliches Obligatorium
 - stärkere Einbindung der TV-Parteien
 - verstärkte Aufklärung, Beratung, Information
 - Verbesserung der Mitnahme bei AG-Wechsel?
 - Dynamisierung auch von Anwartschaften?

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 9



Lösungswege

- ❖ Arbeitgeber als Adressaten
 - Steigerung der Bereitschaft der Arbeitgeber durch Beitragszusage?
 - Gesetzlicher Zwang zur Basis-bAV?
 - Kollektivvertragliche Lösungen
 - ✓ neu: mit „Befreiung“ von der Einstandspflicht

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 10



Lösungswege

- ❖ Arbeitnehmer als Adressaten
 - Gesetzlicher Zwang zu Riester?
 - Verbesserung der Information?
 - Opting Out?
 - Automatic enrollment – z.B. in GB
 - Erleichterungen bei der Entgeltumwandlung?

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 11



Lösungswege

- ❖ Insgesamt:
 - Es muss noch viel Bewusstseins-Bildung geschehen und zwar auf allen Seiten
 - Die TV-Parteien entdecken erst langsam die bAV als Thema
 - ✓ Dabei auch Konzentration auf begrenzte Zahl von Branchen
 - Die Skepsis der Arbeitgeber ist nur z.T. berechtigt
 - Das Bewusstsein des Vorsorgebedarfs bei den Arbeitnehmern muss gestärkt werden
 - ✓ Es muss ihnen erleichtert werden, selbst vorzusorgen

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 12



Einige Vorschläge

- ❖ Idee eines Vorsorgekontos
- Zusatz-Altersvorsorge (Riester) durch einen öffentlichen Träger
- ✓ Vermeidung von Provisionen etc.
- ✓ Bessere Qualität?
- ✓ Sicherer?
- ✓ Organisatorische Umwälzungen

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 13



Einige Vorschläge

- Sozialpartnermodell Betriebsrente
- ✓ Konstruktion über eine Gemeinsame Einrichtung der TV-Parteien
- ✓ Enthftung des Arbeitgebers durch Haftung der Versorgungseinrichtung
- ✓ Ausgestaltet als Beitragszusage
- ✓ Und dahinter eine Insolvenz-sicherung

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht III
Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Folie 14



Stein der Weisen?

Nicht gefunden

Maßnahmen zum Ausbau der betrieblichen
Altersversorgung in KMU aus Sicht des BMAS

Peter Görgen - BMAS

Gliederung

- ▶ bAV-Abbau vermeiden
- ▶ Aufbau forcieren
- ▶ Wie geht's weiter

▶ Peter Görgen BMAS

bAV-Abbau vermeiden

- ▶ Niedrigzins und Sicherheit
- ▶ Direktzusagen: HGB/EStG-Zins
- ▶ Pensionsfonds-Richtlinie
- ▶ Investmentfondsbesteuerung;
Finanztransaktionssteuer



Peter Görger BMAS

bAV-Aufbau forcieren

- ▶ **Verpflichtende Regelungen?**
- ▶ „Großes“ Opting-Out
- ▶ „Kleines“ Opting-Out



Peter Görger BMAS

bAV-Aufbau forcieren

- ▶ **Förderrecht/Rahmenbedingungen verbessern**
- ▶ BMF-Optimierungs-Gutachten (KMU, Geringverdiener)
- ▶ 3/63 ausbauen
- ▶ Sozialversicherungsfreiheit
- ▶ neue Zulagenmodelle
- ▶ GruSi-Nichtanrechnung



Peter Görger BMAS

bAV-Aufbau forcieren

- ▶ **Sozialpartner-Modell**
- ▶ Reine Beitragszusage über Tarifverträge
- ▶ Gemeinsame Einrichtungen haften
- ▶ Schutz über Pensions-Sicherungs-Verein

- ▶ KMU/Nichttarifgebundene: Allgemeinverbindlich oder Verweis im Arbeitsvertrag



Peter Görger BMAS

bAV-Aufbau forcieren

- ▶ **Sozialpartner-Modell**
- ▶ Weiterentwicklung: Rolle Gemeinsame Einrichtung
- ▶ Kritik



Peter Görge BMAS

bAV-Aufbau forcieren

- ▶ **Wie geht's weiter?**



Peter Görge BMAS

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

Umschlaggestaltung

designbüro andreas**mischok** / Tanja Kummer MAIS

Druck

Hausdruck

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

© MAIS, Juni 2016

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