

[Tag der Zukunft*]

Perspektiven nach der
Rentenreform

* leben

»arbeiten, leben, vorsorgen«

Studie zur betrieblichen Altersversorgung

„arbeiten, leben, vorsorgen“

Studie zur betrieblichen Altersversorgung –
Erwartungen und Planungen von Arbeitgebern
und Arbeitnehmern

Forschungszentrum Generationenverträge
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
(Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen)

und

Victoria Lebensversicherung AG

JANUAR 2006

Inhaltsverzeichnis

Einleitung _____	5
Durchführung der Studie _____	7
Arbeitnehmer sind Realisten _____	11
Die Mär vom Drei-Säulen-System _____	17
Betriebliche Altersversorgung nur für die „Bildungselite“ in Großunternehmen? _____	23
Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“ _____	29
Der „Traum“ vom vorzeitigen Ruhestand _____	43
Willkommen in der Realität – Einsicht besteht, aber wo sind die Lösungen? _____	53
Zusammenfassung und Fazit _____	59
Exkurs: Status quo der Alterssicherung in Deutschland _____	63

Einleitung

Das Forschungszentrum Generationenverträge und die Victoria Lebensversicherung AG haben die vorliegende Studie „Betriebliche Altersvorsorge – Erwartungen und Planungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ durchgeführt und im Januar 2006 abgeschlossen. Vor dem Hintergrund eines demografischen Alterungsprozesses wurden zahlreiche Reformen auf dem Gebiet der Alterssicherung in Deutschland durchgeführt und daraus resultierend ein Systemwechsel zu einer verstärkten kapitalgedeckten Altersvorsorge eingeleitet. Die Studie hat sich zum Ziel gesetzt, die aktuelle Situation und Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu durchleuchten.

Zu diesem Zweck werden ausgewählte Thesen anhand einer Arbeitnehmer- und einer Arbeitgeberbefragung überprüft. Die Ergebnisse sollen nicht nur den Status quo der bAV in Deutschland abbilden, sondern darüber hinaus wichtige Anhaltspunkte für die weitere Entwicklung bieten. Dazu wird zunächst auf die Durchführung der Studie sowie auf deren empirische Umsetzung eingegangen. Im Anschluss werden sechs Thesen eingehend untersucht. Alle Thesen basieren auf der Darstellung und dem Vergleich von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragungen.

- *Arbeitnehmer sind Realisten.* Die Studie beginnt mit dem Kenntnisstand der Arbeitnehmer über die aktuellen und zukünftigen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV).
- Die These *Die Mär vom Drei-Säulen-System* beleuchtet anschließend die Erkenntnisse zum Verbreitungsgrad der bAV sowie zum Kenntnisstand über den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in der bAV.
- *Betriebliche Altersversorgung nur für die „Bildungselite“ in Großunternehmen* bringt die Struktur der bAV mit dem Bildungs- und Verbreitungsgrad in Zusammenhang.
- Die These *Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“* stellt zuerst das Sparverhalten sowie prägnante Ergebnisse über die notwendige Ersparnis dar und

leitet dann über zur Beantwortung der Frage: „Warum werden noch nicht flächendeckend betriebliche Altersvorsorgeverträge abgeschlossen?“ Der Bedarf an zusätzlicher Vorsorge hängt aber insbesondere auch von den Erwartungen und Planungen der Arbeitnehmer bezüglich ihres Renteneintrittsalters ab. Nur mit eigenverantwortlichem Handeln kann die individuelle Versorgungslücke geschlossen und der Gefahr eines blinden Vertrauens auf eine staatlich verordnete, nicht bedarfsgerechte „Zwangsvorsorge“ entgegengetreten werden.

- Deshalb wird im Rahmen der These *Der „Traum“ vom vorzeitigen Ruhestand* erörtert, welches geplante Renteneintrittsalter die Arbeitnehmer anvisieren und welche Konsequenzen sich daraus ergeben.
- Den Abschluss bildet der konkrete Blick auf gemeinsame Lösungsansätze für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. *Willkommen in der Realität – Einsicht besteht, aber wo sind die Lösungen?* verknüpft die Kernpunkte der Studie.

Durchführung der Studie

Durchführung der Studie

Die bestimmenden Themen der vorliegenden Studie sind der Wissensstand der Arbeitnehmer zur bAV, die Attraktivität der bAV sowie die Erwartungen an die zukünftigen Rahmenbedingungen und neue Produkte. All diese Themenkreise werden sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht behandelt. Dabei werden die Ergebnisse der beiden Befragungen gegenübergestellt, um die unterschiedliche Einschätzung und Perspektive beider Gruppen herauszuarbeiten bzw. um Übereinstimmungen festzustellen.

Die Studie setzt sich aus zwei Teilerhebungen zusammen. Im Rahmen der Arbeitnehmerbefragung wurden 1.000 Angestellte, Arbeiter und Facharbeiter der Privatwirtschaft mittels Telefoninterviews befragt. Mit der Durchführung dieser repräsentativen Untersuchung wurde tns-infratest beauftragt. Die Arbeitgeberbefragung wurde über einen schriftlichen Fragebogen erhoben. Für diesen Teil der Untersuchung wurden insgesamt 662 Fragebögen an die potenziellen Teilnehmer der Victoria-Veranstaltung „Tag der Zukunft“ vom 3. März 2006 verschickt. Diese Auswahl ist damit nicht repräsentativ für alle Arbeitgeber in Deutschland, die Rücklaufquote gewährleistet aber ein dennoch aussagekräftiges Stimmungsbild.

Darüber hinaus wurde die Studie so angelegt, dass teilweise die gleichen Fragen an beide Seiten gestellt wurden. Die Ergebnisse decken damit Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Erwartungen und Planungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Dadurch können Probleme aufgezeigt und Lösungswege analysiert werden, um die Vorsorgebemühungen auf Seiten der Arbeitnehmer zu stärken und um den Arbeitgebern Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie ihrer sozialen Verantwortung nachkommen können.



Arbeitgeberbefragung bAV

- **Grundgesamtheit** Kunden der Victoria Versicherungs-Gesellschaften
- **Zielgruppe** Arbeitgeber
- **Fallzahl** 135 von 662 Fragebögen, Rücklaufquote 20,4%
- **Methode** Schriftliche Befragung
- **Auswahlverfahren** Teilnehmer (in AG-Funktion) an einer Veranstaltung zur bAV (Tag der Zukunft) – nicht repräsentativ
- **Feldzeit** 10. Oktober–4. November 2005

Arbeitnehmerbefragung bAV

- **Grundgesamtheit** Bevölkerung ab 14 Jahre
- **Zielgruppe** Arbeitnehmer, d.h. Angestellte, Arbeiter, Facharbeiter der Privatwirtschaft
- **Fallzahl** 1.000 Interviews
- **Methode** Telefonbefragung InfraScope/Omnibus
- **Auswahlverfahren** repräsentative Zufallsauswahl ITMS
- **Feldzeit** 24. Oktober–11. November 2005

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Arbeitnehmer sind Realisten

Die Studie beginnt mit dem Kenntnisstand der Arbeitnehmer über die aktuellen und zukünftigen Leistungen der GRV.

Arbeitnehmer sind Realisten

Die Renten der GRV sinken in Zukunft dramatisch ab: So wird das Bruttorentenniveau, der Anteil der Standardrente in Prozent des zukünftigen Bruttoeinkommens, langfristig von heute 48 auf ca. 38 Prozent im Jahr 2040 absinken. Ursächlich für diese Kürzung ist die Kombination aus „Riester-Reform“ und Nachhaltigkeitsfaktor, die eine Reduktion des Rentenniveaus in Höhe von ungefähr 20 Prozent bewirkt. Insgesamt liegt damit die zukünftige Eckrente im Verhältnis zum zukünftigen Einkommen der Erwerbstätigen deutlich unter dem heutigen Niveau.

Kürzung des Rentenniveaus um 20 Prozent

Da die Wirkungszusammenhänge der einzelnen Reformschritte nicht immer leicht zu verstehen sind, wurden die Arbeitnehmer in der Befragung gebeten, nicht ihr zukünftiges Bruttorentenniveau zu schätzen, sondern den Anteil ihrer erwarteten Rente am heutigen Nettoeinkommen. Vergleichbar dazu wäre die Entwicklung des Nettorentenniveaus, wohlgedenkt ohne die Einführung der nachgelagerten Besteuerung. Das Nettorentenniveau, also die Höhe der Standardrente gemessen am zukünftigen Nettoeinkommen, sinkt von heute 70 auf 56 Prozent im Jahr 2040. Die GRV wird also künftig nicht mehr in der Höhe zum Lebensstandard beitragen, wie es heutige Bestandsrentner gewohnt sind. Um angemessen auf diese Situation reagieren zu können stellen sich also folgende Fragen: Sind heutige Arbeitnehmer über die Wirkung der Rentenreformen informiert? Welches Leistungsniveau erwarten sie (noch) für ihren eigenen Ruhestand?

Optimistisch oder pessimistisch? – Realistisch!

Offenbar sind die befragten Arbeitnehmer gut informiert. Sie erwarten im Durchschnitt ein Absinken des gesetzlichen Rentenniveaus auf 54 Prozent. Damit liegen sie mit ihren Schätzungen im richtigen Bereich. 19 Prozent schätzen die Größenordnung ihrer zukünftigen Rente sogar exakt richtig ein. Allerdings ist auch anzumerken, dass immerhin 22 Prozent ein Nettorentenniveau erwarten, das deutlich über dem durchschnittlich erreichbaren Wert liegt. Knapp 40 Prozent der Befragten trauen der GRV weniger zu.

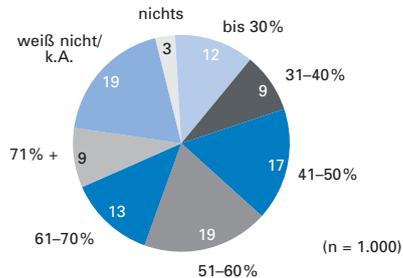
Sie schätzen ihre persönliche Rente geringer ein, als sie für den Durchschnittsrentner sein wird. Des Weiteren sollte der auf den ersten Blick gute Informationsstand der Arbeitnehmer hinsichtlich der Rentenniveaumentwicklung nicht darüber hinwegtäuschen, dass immerhin jeder Fünfte keine konkrete Angabe gemacht hat.



Mehr als die Hälfte glauben, dass ihre zukünftige Rente weniger als 60% ihres heutigen Nettoeinkommens ausmachen wird.

Geschätzter Anteil der gesetzlichen Rente in % des Nettoeinkommens:

durchschnittlich geschätzter Anteil: 54%



AN-Frage 13: Wie hoch schätzen Sie Ihre gesetzliche Rente bei Renteneintritt gemessen an Ihrem heutigen Nettoeinkommen ein? Wie viel Prozent Ihres heutigen Einkommens werden dies wohl sein?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Eine genauere Betrachtung der Erwartungen zeigt auch altersspezifisch konsistente Einschätzungen. Je jünger die Arbeitnehmer sind, umso niedriger werden die eigenen Rentenzahlungen eingeschätzt. Diese Prognosen bewegen sich insbesondere dann noch näher an der Realität, wenn man die Einführung der nachgelagerten Besteuerung berücksichtigt. Durch die langfristige Einphasung dieser Maßnahme sinkt das Nettorentenniveau zusätzlich, da die steuerliche Belastung der Renten bis 2040 zunimmt.



Je jünger die Arbeitnehmer sind, desto niedriger werden die künftigen Rentenzahlungen eingeschätzt.

Geschätzter Anteil der gesetzlichen Rente in % des Nettoeinkommens:



AN-Frage 13: Wie hoch schätzen Sie Ihre gesetzliche Rente bei Renteneintritt gemessen an Ihrem heutigen Nettoeinkommen ein? Wie viel Prozent Ihres heutigen Einkommens werden dies wohl sein?

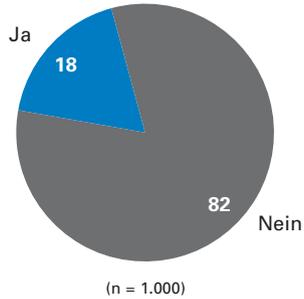
Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Konsequenterweise folgern fast alle betroffenen Arbeitnehmer, dass die Fortführung des gewohnten Lebensstandards im Alter durch die GRV allein nicht realisierbar sein wird. Diese Erkenntnis hat sich bei über 80 Prozent der Befragten durchgesetzt. Die Arbeitnehmer sind damit scheinbar auf einen Systemwechsel eingestellt, der die mit der Rentenreform 2001 begonnene Teilfundierung der GRV forcieren soll. Das so genannte Drei-Säulen-System der Alterssicherung in Deutschland muss mehr denn je in die Pflicht genommen werden, um dem Rentner der Zukunft eine angemessene Altersversorgung zu ermöglichen.



Arbeitnehmer realisieren Systemwechsel: Fortführung des gewohnten Lebensstandard durch GRV nicht möglich.

Ausreichende Fortführung des gewohnten Lebensstandards im Alter durch die GRV?



AN-Frage 14: Wird Ihrer Meinung nach Ihre gesetzliche Rente ausreichen, um Ihren gewohnten Lebensstandard im Alter aufrecht zu erhalten?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Fraglich ist allerdings, ob die Drei-Säulen-Architektur in ihrer derzeitigen Ausgestaltung in der Lage ist, die ergänzende Altersvorsorge zu gewährleisten. Dieser Aspekt wird im folgenden Abschnitt geprüft.

Die Mär vom Drei-Säulen-System

Die These *Die Mär vom Drei-Säulen-System* beleuchtet die Erkenntnisse zum Verbreitungsgrad der bAV sowie zum Kenntnisstand über den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Die Mär vom Drei-Säulen-System

Die Alterssicherung in Deutschland gründet sich auf das Drei-Säulen-System, bestehend aus den gesetzlichen Renten und Pensionen des Staates, der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge. Während die erste Säule zu großen Teilen im Umlageverfahren organisiert ist, sind die beiden anderen Säulen kapitalgedeckt. Das Umlageverfahren steht jedoch in direkter Abhängigkeit zur Bevölkerungsentwicklung und ist daher nicht mehr in der Lage, die Altersvorsorge allein zu sichern. Private und betriebliche Altersvorsorgeverträge bieten eine Alternative, um dem Risiko der Unterversorgung im Ruhestand zu entgehen. Diese theoretisch mögliche Risikoabsicherung durch die Drei-Säulen-Architektur des deutschen Alterssicherungssystems wird aktuell jedoch nicht hinreichend genutzt.

Zwei-Säulen-System mit Krückstock

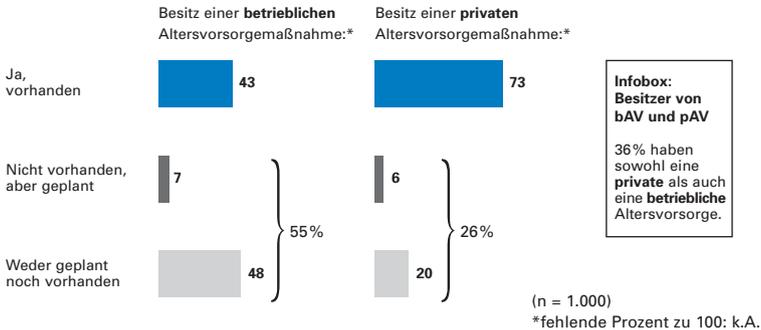
Ein solcher Schluss ergibt sich zumindest, wenn man die derzeitige Gewichtung der drei Säulen betrachtet: Etwa 85 Prozent der Versorgungsleistungen heutiger Rentnergenerationen stammen aus der ersten Säule. Die kapitalgedeckten Säulen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge tragen nur etwa fünf bzw. zehn Prozent zu den Alterseinkünften bei. Die bAV ist damit trotz ihrer langen Tradition deutlich unterentwickelt. Von einem echten Drei-Säulen-System kann somit kaum die Rede sein.

Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung, so liegt der Schluss nahe, dass die Arbeitnehmer noch gar nicht in der Drei-Säulen-Welt angekommen sind. Der Großteil der Arbeitnehmer, 73 Prozent, besitzt eine pAV. Dagegen geben lediglich 43 Prozent an, einen bAV-Vertrag zu haben. Nur ein Drittel der Arbeitnehmer nutzt die gesamte Bandbreite aller drei Säulen der Altersvorsorge.

Der Status quo ist insbesondere kritisch, weil diejenigen, die keine betriebliche Altersvorsorge besitzen, auch in Zukunft keinen Abschluss planen. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Steigerung der Durchdringungsrate, also dem Anteil der Arbeitnehmer, die sich an der bAV ihres Unternehmens beteiligen, dringend geboten.



43% der Arbeitnehmer besitzen eine betriebliche Altersvorsorge; der Großteil der Arbeitnehmer setzt allerdings auf private Altersvorsorge.



AN-Frage 2: Haben Sie eine private Altersvorsorge, wie z. B. eine private Lebens- oder Rentenversicherung abgeschlossen?

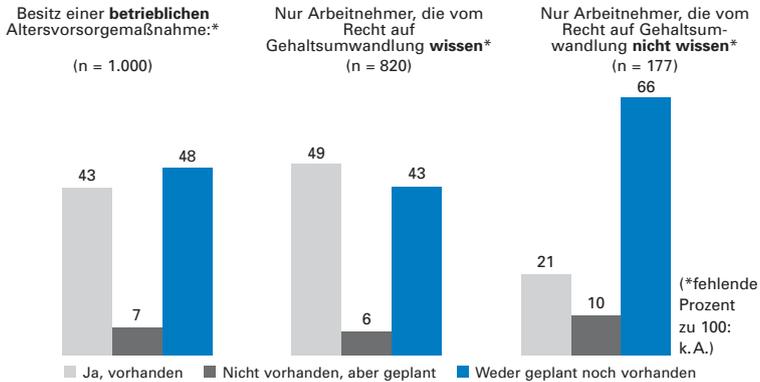
AN-Frage 3: Haben Sie bei Ihrem jetzigen oder auch einem früheren Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge oder Betriebsrente abgeschlossen bzw. erworben?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Eine genauere Untersuchung der Ergebnisse weist auf einen Zusammenhang zwischen Wissen und Abschluss von bAV hin. Das Wissen über das Recht auf Gehaltsumwandlung ist entscheidend für die Nutzung der bAV. Der Anteil derjenigen Arbeitnehmer, die Entgeltumwandlung durchführen, ist unter den Informierten deutlich höher. Jeder zweite Arbeitnehmer, der von der Möglichkeit Gehalt umzuwandeln weiß, besitzt auch einen Anspruch auf eine Betriebsrente. Dagegen haben nur 21 Prozent der Befragten ohne Kenntnisse der Entgeltumwandlung eine bAV abgeschlossen.



Wer das Recht auf Gehaltsumwandlung nicht kennt, besitzt deutlich seltener eine bAV.



AN-Frage 3: Haben Sie bei Ihrem jetzigen oder auch einem früheren Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung oder Betriebsrente abgeschlossen bzw. erworben?

Grundgesamtheit Mitte: Arbeitnehmer, denen das Recht auf Gehaltsumwandlung bekannt ist

Grundgesamtheit rechts: Arbeitnehmer, denen das Recht auf Gehaltsumwandlung nicht bekannt ist

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Als nächster Punkt wird die Einschätzung der Arbeitgeber über Verbreitung und Wissen der bAV mit den Angaben der Arbeitnehmer verglichen. Die Arbeitgeber gehen davon aus, dass nur 35 Prozent der Mitarbeiter ihres Unternehmens bAV betreiben. Allerdings schließen 43 Prozent aller Arbeitnehmer tatsächlich ab. Des Weiteren glauben die Arbeitgeber, dass jeder dritte Mitarbeiter nichts von seinem Recht auf Entgeltumwandlung weiß. Dagegen wissen in der Realität über 80 Prozent aller Arbeitnehmer Bescheid.

Wissen allein reicht nicht

Als Gemeinsamkeit kann man aber Folgendes feststellen: Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer schätzen die Verbreitung des Wissens über das Recht auf Entgeltumwandlung doppelt so hoch ein wie den tatsächlichen Besitz von bAV. D.h. ein Teil der Arbeitnehmer schließt offensichtlich keine bAV ab, obwohl sie über die Gehaltsumwandlung informiert sind. Dieses Ergebnis liefert ein Indiz dafür, dass das vorhandene Wissen allein nicht ausreicht, um einen hohen Verbreitungsgrad an bAV zu erreichen.



43% der Arbeitnehmer wandeln Gehalt um. Knapp doppelt so viele wissen davon. Auch die Arbeitgeber schätzen, dass die Verbreitung nur halb so hoch ist wie der Bekanntheitsgrad.

**Entgeltumwandlung:
Bekanntheit und Teilnahme aus AG- und AN-Sicht**

Arbeitnehmer, die Gehalt umwandeln	AN-Sicht	43	(n = 1.000)
	AG-Sicht	35	(n = 135)
Arbeitnehmer, die von Gehalts umwandlung wissen	AN-Sicht	82	(n = 1.000)
	AG-Sicht	68	(n = 135)

AG-Frage 3: Bitte schätzen Sie: Wie hoch ist der Anteil der Arbeitnehmer im Unternehmen, die von dem Recht Gebrauch machen, Teile ihres Gehalts für die betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung) zu verwenden?

AG-Frage 6: Bitte schätzen Sie: Wie viele ihrer Arbeitnehmer wissen, dass sie das Recht haben, Teile ihres Bruttolohns über den Arbeitgeber in die Altersvorsorge zu investieren?

AN-Frage 3: Haben Sie bei Ihrem jetzigen oder auch einem früheren Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung oder Betriebsrente abgeschlossen bzw. erworben?

AN-Frage 4: Ist Ihnen bekannt, dass Sie bei Ihrem Arbeitgeber das Recht haben, Teile Ihres Bruttolohns direkt für Ihre Altersvorsorge zu verwenden?

Ein Unternehmen der **ERGO** Versicherungsgruppe.

Nachdem offenbar noch lange nicht alle Befragten überhaupt von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung wissen, stellt sich die Frage ob und wie die Arbeitnehmer überhaupt informiert werden. An der Aufklärung über die unterschiedlichen Möglichkeiten zur bAV beteiligen sich traditionell staatliche Stellen, Lebensversicherer, Verbraucherschützer, Verbände, Produktanbieter, Gewerkschaften und Arbeitgeber. Letztere stehen insbesondere bei der bAV in der Verantwortung, ihre Mitarbeiter zu informieren.

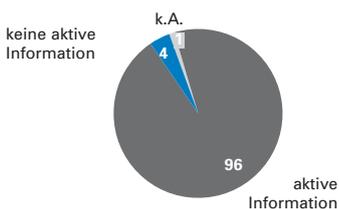
Aktiv statt passiv!

Um zu prüfen, ob derlei Informationen in der Realität tatsächlich vermittelt werden, wurden die Arbeitgeber nach ihrer Informationsaktivität gefragt. Wie bereits gezeigt, sollten sie davon unabhängig auch den Kenntnisstand der Arbeitnehmer über das Recht auf Gehaltsumwandlung einschätzen.

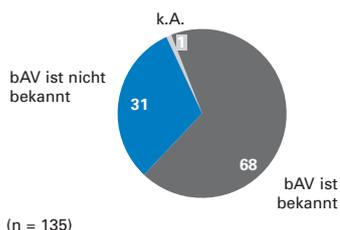


96% der Arbeitgeber informieren ihre Mitarbeiter aktiv über die betriebliche Altersversorgung – mit Erfolg? Die Information kommt nur bei zwei von drei Arbeitnehmern an.

Informationsaktivität der Arbeitgeber



Kenntnisstand der Arbeitnehmer aus AG-Sicht



AG-Frage 3: Wurden die Mitarbeiter aktiv durch eine der folgenden Maßnahmen über die betriebliche Altersversorgung informiert?

AN-Frage 4: Ist Ihnen bekannt, dass Sie bei Ihrem Arbeitgeber das Recht haben, Teile Ihres Bruttoloehns direkt für Ihre Altersvorsorge zu verwenden?

Ein Unternehmen der **ERGO** Versicherungsgruppe.

Stellt man die beiden Antworten gegenüber ergibt sich ein sehr überraschendes Resultat: 96 Prozent der Arbeitgeber geben an, ihre Mitarbeiter aktiv zu informieren. Allerdings schätzen sie, dass nur 68 Prozent der Arbeitnehmer das Recht auf Gehaltsumwandlung kennen. Diese Ergebnisse zeigen prägnant, dass die Arbeitgeber das Wissen über die bAV eher passiv als aktiv übermitteln.

Die Schwierigkeiten bei der aktiven Informationsvermittlung und das daraus resultierende fehlende Wissen sind somit ein Hindernis auf dem Weg zu flächendeckender Versorgung mit bAV. Eine bessere Information der Arbeitnehmer ist aber dennoch nur eine Teillösung. Im Folgenden wird die Informationsverteilung unter den Arbeitnehmern einer detaillierteren Analyse unterzogen.

Betriebliche Altersversorgung nur für die „Bildungselite“ in Großunternehmen?

*Betriebliche Altersversorgung nur für die „Bildungselite“ in
Großunternehmen bringt die Struktur der bAV mit dem
Bildungs- und Verbreitungsgrad in Zusammenhang.*

Betriebliche Altersversorgung nur für die „Bildungselite“ in Großunternehmen?

Die Untersuchung der strukturellen Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zeigt, dass Akademiker und Arbeitnehmer in Großunternehmen tendenziell besser versorgt sind. Der Besitz von bAV scheint also von der Ausbildung und der Unternehmensgröße abzuhängen. Unterstellt man einen empirisch belegbaren Zusammenhang zwischen Ausbildung bzw. Unternehmensgröße auf der einen Seite und den Verdienstmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf der anderen, so wäre eine derartige Abhängigkeit mit Sorge zu betrachten.

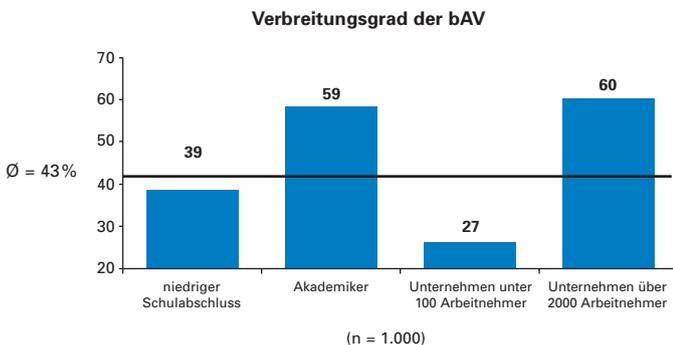
Problematisch sind vor allem die fehlenden Kenntnisse über die bAV. Obwohl jeder Arbeitnehmer seit dem 01.01.2002 ein Recht auf Entgeltumwandlung hat, wissen noch lange nicht alle Arbeitnehmer davon. Eine besondere Dramatik liegt in der Verteilung des Wissens: Je schlechter die Arbeitnehmer ausgebildet sind und je kleiner ihr Unternehmen ist, desto geringer ist ihr Informationsstand.

Bessere Ausbildung = bessere Altersversorgung?

60 Prozent der Beschäftigten in Großunternehmen mit über 2.000 Mitarbeitern und mehr als jeder zweite Akademiker besitzen betriebliche Altersvorsorgeverträge, wohingegen im Durchschnitt nur 43 Prozent eine bAV abgeschlossen haben. Die Gruppe mit der geringsten Absicherung setzt sich folglich aus Arbeitnehmern mit niedrigem Bildungsabschluss (39 Prozent sind hier abgesichert) und Beschäftigten in Kleinunternehmen (27 Prozent) zusammen. Nur jeder dritte Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten sorgt mit bAV vor.



Vor allem Akademiker und Mitarbeiter von Großunternehmen kommen in den Genuss einer bAV.



AN-Frage 3: Haben Sie bei Ihrem jetzigen oder auch einem früheren Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung oder Betriebsrente abgeschlossen bzw. erworben?

Ein Unternehmen der **ERGO** Versicherungsgruppe.

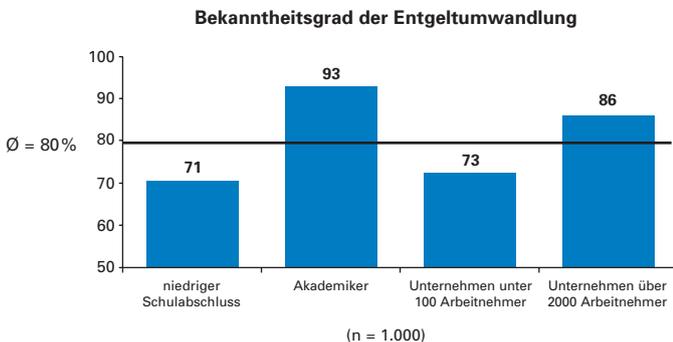
93 Prozent der Arbeitnehmer mit Hochschulstudium geben an, das Recht auf Entgeltumwandlung zu kennen. Deutlich weniger Arbeitnehmer (71 Prozent) mit niedrigerem Bildungsabschluss wissen von diesem Recht. D.h. im Umkehrschluss, dass jeder dritte geringer qualifizierte Arbeitnehmer nicht weiß, dass er einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Entgeltumwandlung hat.

Informieren nur die Großen?

Ein ähnliches Bild zeichnet die Analyse des Informationsgrades in Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen. 86 Prozent der Arbeitnehmer in Großunternehmen wissen über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung Bescheid. Dagegen sind nur 73 Prozent der Arbeitnehmer in Kleinunternehmen informiert.



Der Bekanntheitsgrad des Rechts auf Entgeltumwandlung steigt mit der Ausbildungsqualität und der Unternehmensgröße.



AN-Frage 4: Ist Ihnen bekannt, dass Sie bei Ihrem Arbeitgeber das Recht haben, Teile Ihres Bruttolohns direkt für Ihre Altersvorsorge zu verwenden?

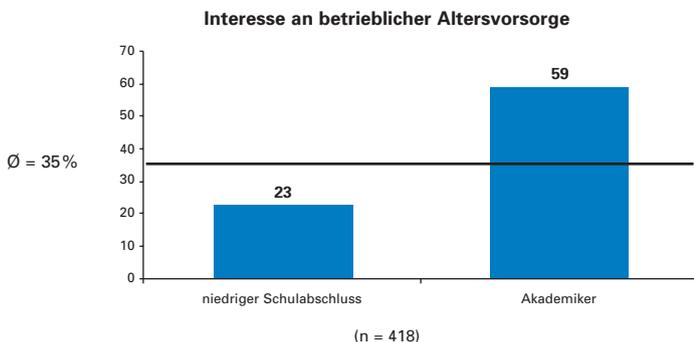
Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Schließlich bestätigt auch die isolierte Betrachtung der Arbeitnehmer, die keine bAV besitzen oder planen, die Problematik: Bildung und Interesse für bAV sind positiv korreliert und steht so mit dem Abschluss von betrieblichen Altersvorsorgeverträgen in enger Beziehung. Nur 23 Prozent der Arbeitnehmer mit niedrigerem Bildungsabschluss bekunden überhaupt grundsätzliches Interesse für die bAV. In der Vergleichsgruppe der Akademiker interessieren sich hingegen 59 Prozent für dieses Thema.

Die verhaltenen Planungen und das mangelnde Wissen breiter Bevölkerungsteile werfen ein getrübbtes Bild auf die Entwicklung der bAV. Die jährlichen Abschlussquoten waren zwar in den letzten Jahren hoch, der aktuelle Verbreitungsgrad ist aber mit 43 Prozent noch nicht zufriedenstellend. Ergebnisse anderer Studien bestätigen dieses Resultat; das Recht auf Entgeltumwandlung wird bislang nur verhalten in Anspruch genommen. Wie kann die Verbreitung der bAV also verstärkt werden?



Vor allem weniger Qualifizierte weisen geringeres Interesse an bAV auf.



AN-Frage 7: Hätten Sie grundsätzlich Interesse an einer betrieblichen Altersvorsorge?
Grundgesamtheit: Arbeitnehmer, die keine betriebliche Altersvorsorge besitzen oder planen

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Der Staat und die Unternehmen stehen hier offenbar in der Pflicht. Der Verbreitungsgrad der bAV kann nur erhöht werden, wenn die Bevölkerung ausreichend über ihre Rechte aufgeklärt ist. Dabei geht es insbesondere um eine gleichmäßigere Informationsverteilung über alle Bildungsschichten und Unternehmensgrößen. Die Chance auf einen angemessenen Lebensstandard im Alter darf nicht von der Berufs- und Arbeitgeberwahl abhängen. Hier sind die Unternehmer aufgefordert ihrer großen sozialen Verantwortung gerecht zu werden, indem sie eine Zwei-Klassen-Gesellschaft im Alter verhindern.

Zwei-Klassen-Gesellschaft in der bAV?

Im Hinblick auf die gesellschaftspolitisch angestrebte ausreichende Altersversorgung aller Arbeitnehmer, also insbesondere auch der weniger qualifizierten Geringverdiener, ist hier ein rechtzeitiges Gegensteuern angezeigt. Es bleibt aber in jedem Fall noch zu klären, in welcher Höhe eigentlich zusätzlich vorgesorgt werden sollte.

Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“

Die These *Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“* stellt zuerst das Sparverhalten sowie prägnante Ergebnisse über die notwendige Ersparnis dar und leitet dann über zur Beantwortung der Frage: „Warum werden noch nicht flächendeckend betriebliche Altersvorsorgeverträge abgeschlossen?“ Der Bedarf an zusätzlicher Vorsorge hängt aber insbesondere auch von den Erwartungen und Planungen der Arbeitnehmer bezüglich ihres Renteneintrittsalters ab. Nur mit eigenverantwortlichem Handeln kann die individuelle Versorgungslücke geschlossen und der Gefahr eines blinden Vertrauens auf eine staatlich verordnete, nicht bedarfsgerechte „Zwangsvorsorge“ entgegengetreten werden.

Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“

Ihrer Einschätzung bezüglich der zukünftigen Rentenentwicklung nach zu urteilen, sind die Arbeitnehmer offensichtlich für den Bedarf an zusätzlicher pAV und bAV sensibilisiert. Sie schätzen den Umfang an zusätzlich notwendiger Ersparnis, um den Lebensstandard im Alter aufrechtzuerhalten, auf 10 Prozent des durchschnittlichen Haushaltsbruttoeinkommens (3.454 Euro), das heißt ca. 345 Euro. Dieser Betrag ist erstaunlich hoch und womöglich ein versteckter Hinweis auf die Zukunftsängste der Befragten. Allerdings klaffen der geschätzte und der tatsächlich zurückgelegte Betrag weit auseinander. So liegt die durchschnittliche Ersparnis mit 137 Euro, das entspricht rund vier Prozent des Haushaltsbruttoeinkommens, deutlich niedriger als die Einschätzung der notwendigen Ersparnis von 345 Euro. Aus wissenschaftlicher Sicht sind Altersvorsorgeaufwendungen in Höhe von etwa acht Prozent notwendig, also 276 Euro. Die Sparanstrengungen der Arbeitnehmer müssten also verdoppelt werden.

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Die notwendige Ersparnis

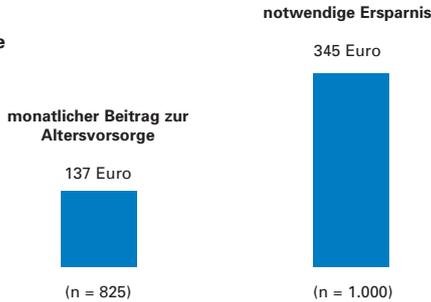
Auffällig ist, dass die Arbeitnehmer auf der einen Seite immerhin durchschnittlich 137 Euro pro Monat zurücklegen und damit signifikant private und betriebliche Altersvorsorge betreiben. Andererseits erkennen sie aber auch, dass die tatsächlich notwendige Ersparnis höher ist. Damit offenbaren sie, bewusst weniger zu sparen. Die Gründe für die geringere Ersparnis sind vielfältig. Mangelnde Bereitschaft zum heutigen Konsumverzicht oder möglicherweise zu geringer finanzieller Spielraum für weitere Vorsorgemaßnahmen sind nur zwei Aspekte, die bei der Bewertung dieser Frage zu berücksichtigen sind. Ebenfalls von wesentlicher Bedeutung ist, ob der Arbeitgeber aktiv bAV anbietet oder zumindest darüber informiert.

Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“



Arbeitnehmer schätzen notwendige Ersparnis richtig ein, um ihren Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Trotzdem sparen sie deutlich zu wenig.

Beitrag/Ersparnis zur Altersvorsorge



AN-Frage 5: Wie hoch ist der monatliche Beitrag, den Sie insgesamt privat und betrieblich für Ihre Altersvorsorge aufwenden – jetzt ohne Ihren Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung?

AN-Frage 15: Und wie hoch müsste Ihr zusätzlich nötiger Sparaufwand monatlich sein, um Ihren Lebensstandard im Alter aufrechtzuerhalten?

Grundgesamtheit: Arbeitnehmer, die private oder betriebliche Altersvorsorge besitzen

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Ein Blick auf die altersspezifische Ersparnisbildung zeigt, dass insbesondere die 30- bis 39-jährigen nicht so handeln wie sie denken. Zwar wissen Sie, dass sie in besonderen Maße von den Reformen betroffen sein werden, aber sie stimmen ihre Altersvorsorgeaufwendungen nicht darauf ab. So geben nur 20 Prozent dieser Altersgruppe an, mehr als 200 Euro monatlich zu sparen. Da aber mit zunehmendem Lebensalter immer weniger Jahre zum Aufbau einer adäquaten Altersvorsorge verbleiben, sollten diese Arbeitnehmer ihre Ersparnis dringend erhöhen. Gerade die heute etwa 35-jährigen werden zu einem Zeitpunkt in das Ruhestandsalter kommen, an dem die demografisch bedingten Rentenkürzungen ihr Maximum erreichen. Zusätzliche Vorsorge ist also für diese Generation unabdingbar.

Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“



55% der jüngeren Arbeitnehmer sparen weniger als 100 Euro.
Bei den über 30-jährigen spart etwa die Hälfte mehr als diesen Betrag.

Monatlicher Beitrag zur Altersvorsorge in Euro:

	nichts	bis 50	51–100	101–200	200+ k.A.	
Gesamt (n = 825)	3	14	28	27	21	7
14–29 Jahre (n= 124)	19	36	30	10	5	
30–39 Jahre (n= 268)	2	14	30	28	20	6
40–49 Jahre (n= 273)	3	15	26	26	23	7
50+ Jahre (n= 160)	6	11	23	28	24	9

AN-Frage 5: Wie hoch ist der monatliche Beitrag, den Sie insgesamt privat und betrieblich für Ihre Altersvorsorge aufwenden – jetzt ohne Ihren Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung?

Grundgesamtheit: Arbeitnehmer, die private oder betriebliche Altersvorsorge besitzen

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Zuvor wurde die These aufgestellt, dass die Ausbildung eines Arbeitnehmers stark mit der Inanspruchnahme betrieblicher Altersvorsorgeleistungen korreliert. Nun verschärft sich dieser hinsichtlich der gewünschten Versorgung breiter Bevölkerungsschichten problematische Zusammenhang.

Höhere Bildung = höhere Rente

Nicht nur die grundsätzliche Frage „bAV: Ja oder Nein?“ hängt von der Qualifikation eines Arbeitnehmers ab, sondern auch die Höhe der gebildeten Ersparnis. Während Befragte mit Hauptschulabschluss im Durchschnitt etwa 130 Euro sparen, legen Akademiker 192 Euro zurück. Und auch die Verteilung ist entsprechend unterschiedlich. So sparen mehr als zwei Drittel der befragten Akademiker mehr als 100 Euro, während gut die Hälfte der am geringsten ausgebildeten Arbeitnehmer weniger als 100 Euro spart.

Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“



Eine gute Ausbildung zahlt sich aus – Akademiker sind deutlich sparfreudiger als Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss.

Monatlicher Beitrag zur Altersvorsorge in Euro:

	nichts	bis 50	51–100	101–200	200+	k.A.
Gesamt (n = 825)	3	14	28	27	21	7
Hauptschulabschluss (n= 159)	19		36	30	10	5
Mittlere Reife (n= 311)	2	14	30	28	20	6
Abitur (n= 356)	3	15	26	26	23	7
davon Akademiker (n= 189)	6	11	23	28	24	9

AN-Frage 5: Wie hoch ist der monatliche Beitrag, den Sie insgesamt privat und betrieblich für Ihre Altersvorsorge aufwenden – jetzt ohne Ihren Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung?

Grundgesamtheit links: Arbeitnehmer, die private oder betriebliche Altersvorsorge besitzen

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Zusammenfassend sei nochmals betont, dass trotz richtiger Einschätzung der künftigen Leistungen aus der GRV und des entsprechend notwendigen privaten Sparvolumens auf Seiten der Arbeitnehmer deutlich zu wenig Altersvorsorge betrieben wird.

Wollen die Arbeitnehmer ihren im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandard im Ruhestand überhaupt aufrechterhalten oder möglicherweise eine Senkung desselben in Kauf nehmen? Ersteres scheint der Fall zu sein. Allerdings entsteht der Eindruck, dass der Drang nach Eigeninitiative bei den Arbeitnehmern relativ gering ist. Dies liegt schlichtweg an fünf Jahrzehnten Vollabsicherung durch den Staat. Die GRV hat in der Vergangenheit für die Erhaltung des Lebensstandards im Alter gesorgt. Die Arbeitnehmer wurden zwar aufgeklärt und erkennen daher, dass die GRV künftig nicht mehr für die Lebensstandardsicherung ausreichen wird. Aber es fehlt der Mentalitätswechsel, der zu einer tatsächlichen Erhöhung der Altersvorsorgeersparnis führt. Eigeninitiative muss die „Vollkaskomentalität“ der Vergangenheit ablösen. Aber welche Rolle spielen an dieser Stelle die Arbeitgeber?

Sie können eine große Rolle spielen. Sie sind es, die einen maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitnehmer ausüben können. Die

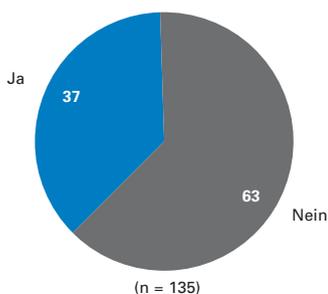
Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“

Grundhaltung des Arbeitgebers bzw. des Unternehmens gegenüber der bAV kann die Vorsorgementalität seiner Arbeitnehmerschaft beeinflussen.



Arbeitgeber überschätzen Sparbemühungen!

**Ausreichend vorgesorgt,
um Lebensstandard zu halten?**



AG-Frage 7: Bitte schätzen Sie: Wie viel Prozent ihrer Arbeitnehmer haben ausreichend für das Alter vorgesorgt, um den gewohnten Lebensstandard auch im Alter aufrechtzuerhalten?

Ein Unternehmen der **ERGO** Versicherungsgruppe.

Arbeitgeber überschätzen offenbar das Sparverhalten der Arbeitnehmer. Hier scheint es noch Aufklärungsbedarf bei den Arbeitgebern zu geben, denn nur ein Arbeitgeber, der die Notwendigkeit zu vermehrter Vorsorge erkennt, wird seinen Mitarbeitern aktiv eine bAV anbieten oder sie zumindest über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge informieren. Darüber hinaus könnte der Arbeitgeber sich an der Finanzierung der bAV beteiligen und so einen Anreiz für die Arbeitnehmer schaffen, soweit dies für ihn betriebswirtschaftlich tragbar ist.

Aber gerade in diesen Punkten scheint es enormen Nachholbedarf zu geben. So jedenfalls sehen es die befragten Arbeitnehmer. Ein Drittel beklagt, dass ihr Arbeitgeber keine bAV anbietet und sie deshalb keinen Abschluss getätigt haben. 26 Prozent fühlen sich nicht ausreichend informiert und jeder Fünfte will ohne Beteiligung seines Arbeitgebers keine bAV abschließen. Diese Gründe werden insbesondere in kleineren Unternehmen genannt – wieder ein Indiz dafür, dass Altersvorsorge und Unternehmensgröße stark korreliert sind. Die Hälfte der Arbeitnehmer nennt darüber hinaus „andere Gründe“.

Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“



bAV wird von kleineren Unternehmen seltener angeboten.
Die Arbeitnehmer fühlen sich dort auch schlechter informiert.

Gründe für den Nichtabschluss

	Arbeitgeber... bietet keine bAV an	hat nicht ausreichend informiert	beteiligt sich nicht finanziell	andere Gründe
Gesamt (n = 418)	33	26	18	50
1–99 Beschäftigte (n = 210)	40	26	30	43
100–1999 Beschäftigte (n = 111)	24	10	24	53
2000+ Beschäftigte (n = 76)	27	9	19	63

AN-Frage 6: Aus welchem Grund besitzen Sie keine betriebliche Altersvorsorge und planen auch nicht deren Abschluss?
Grundgesamtheit: Arbeitnehmer, die keine betriebliche Altersvorsorge besitzen/planen

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Des Weiteren ist festzustellen, dass die Gründe für nicht abgeschlossene bAV zwischen den verschiedenen Altersklassen differieren:



Wenn ältere Arbeitnehmer keine bAV besitzen, liegt das am fehlenden Angebot – den jüngeren fehlt die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers.

Gründe für den Nichtabschluss

	Arbeitgeber... bietet keine bAV an	hat nicht ausreichend informiert	beteiligt sich nicht finanziell	andere Gründe
Gesamt (n = 418)	33	26	18	50
14–29 Jahre (n = 80)	18	15	34	48
30–39 Jahre (n = 130)	35	19	28	45
40–49 Jahre (n = 130)	34	24	23	52
50+ Jahre (n = 77)	42	12	21	55

AN-Frage 6: Aus welchem Grund besitzen Sie keine betriebliche Altersvorsorge und planen auch nicht deren Abschluss?
Grundgesamtheit: Arbeitnehmer, die keine betriebliche Altersvorsorge besitzen/planen

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Während der Teil der 14–29-jährigen, welcher keine bAV besitzt, als Grund hierfür hauptsächlich die fehlende finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber angibt, sieht es bei den über 50-jährigen anders aus: Diejenigen, die keine bAV abgeschlossen haben, erhielten in 42 Prozent der Fälle auch kein entsprechendes Angebot seitens des Arbeitgebers.

Die Einschätzung der Arbeitgeber, 37 Prozent der Arbeitnehmer werden in der Lage sein, ihren Lebensstandard im Alter fortzuführen, ist durch die Realität nicht gedeckt. Sie gilt nur, wenn die Ersparnisse deutlich erhöht werden. Dafür müssen insbesondere die Aufmerksamkeit und die Kommunikation von Seiten der Arbeitgeber verbessert werden, um das Verhalten der Arbeitnehmer zu ändern. Es besteht eine große Diskrepanz zwischen Wissen und Handeln und dringender Bedarf an einer tatsächlichen Erhöhung der zusätzlichen Altersvorsorge. Auch die Arbeitnehmer sind aufgefordert, sich aktiv über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung zu informieren.

Wie bereits mehrfach festgestellt, sind sowohl der Verbreitungsgrad der bAV als auch die durchschnittliche Ersparnis zu niedrig, um den notwendigen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards im Sinne ersetzender Altersvorsorge zu leisten. Also nochmals zu der Frage, warum die Arbeitnehmer nicht ausreichend für ihren eigenen Ruhestand vorsorgen: Mögliche Gründe sind das fehlende Angebot durch den Arbeitgeber, ungenügende Informationen, einerseits über die eigene Versorgungslücke und andererseits über die unterschiedlichen Wege zur Ersparnisbildung, oder eine ungenügende finanzielle Beteiligung. Aber was sind die „anderen Gründe“?

Was sind die Gründe für die mangelnde Abschlussbereitschaft?

Fakt ist, dass die Arbeitnehmer sehr wohl über die allgemeine Rentenentwicklung informiert sind und wissen, was sie persönlich im Alter von der GRV erwarten dürfen. Der erste Informationsaspekt scheidet damit aus. Ist also die Aufklärung über die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge nicht erfolgt? Auch dieser Gesichtspunkt tritt angesichts der hier vorgestellten Ergebnisse in den Hintergrund. Denn – wie gesehen – wissen über 80 Prozent der Befragten von ihrem Recht auf Entgeltumwandlung. Dies sollte

auch die Klagen nach dem fehlenden Angebot des Arbeitgebers verstummen lassen, denn das gesetzliche Recht auf eine bAV mittels Entgeltumwandlung besteht ja gerade dann, wenn durch den Arbeitgeber kein aktives Angebot erfolgt.

Somit scheinen es nicht unbedingt Informationsprobleme zu sein, die die Arbeitnehmer von einem Abschluss abhalten. Offenbar scheitert der Aufbau zusätzlicher Altersvorsorge also an fehlendem finanziellen Spielraum. Würde dieses Argument zutreffen, dann wären alle Ideen und Pläne, Anreize und Zwangsmechanismen, die diskutiert und debattiert werden, um die Ersparnisbildung der Bevölkerung zu erhöhen, hinfällig. Was man nicht hat, kann man selbst bei bestem Willen nicht anlegen. Können wir uns also gar keine zusätzliche Altersvorsorge leisten?

Arbeitnehmer sind nicht förderresistent

Die Arbeitnehmerbefragung liefert hier erstaunliche Erkenntnisse. Im Durchschnitt wären nämlich 58 Prozent der Befragten bereit, für ihr Alter vorzusorgen bzw. ihre vorhandene Ersparnis zu erhöhen, wenn die angebotene Förderung stärker wäre. Diese Bereitschaft ist stark mit dem Alter der Arbeitnehmer korreliert. So signalisieren 73 Prozent der unter 30-jährigen zusätzliche Vorsorgebereitschaft, die „Generation 50+“ nur noch zu 40 Prozent. Offensichtlich sieht die Mehrzahl der Arbeitnehmer den Staat oder möglicherweise auch die Unternehmen in der Verantwortung, mehr finanzielle Anreize bereitzustellen.

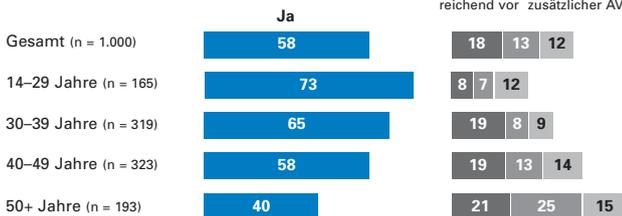
Untersucht man explizit diejenigen Arbeitnehmer, die den Abschluss einer bAV planen oder zumindest grundsätzlich interessiert sind, dann erhöht sich die Bereitschaft zusätzlicher Vorsorgemaßnahmen deutlich. Vier von fünf Interessierten wären bereit, ihre Altersvorsorgeersparnis zu erhöhen, wenn entweder der Staat oder der Arbeitgeber dies zusätzlich belohnten. Dieser Anteil ist um 40 Prozent höher als bei der gesamten Gruppe der Arbeitnehmer mit zusätzlicher Altersvorsorge.

Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“



58% der Arbeitnehmer wären bei stärkerer finanzieller Förderung zu zusätzlichen Vorsorgemaßnahmen bereit. Dies gilt insbesondere für Jüngere.

Bereitschaft zur Erhöhung der Ersparnis bei stärkerer Förderung



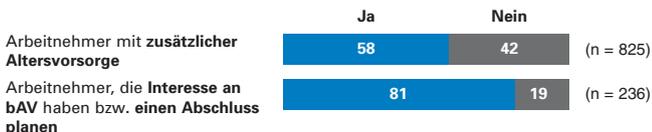
AN-Frage 9: Würden Sie zusätzlich für Ihr Alter vorsorgen bzw. Ihre bisherige Ersparnis erhöhen, wenn Sie finanziell stärker durch den Staat oder Ihren Arbeitgeber gefördert würden?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.



Arbeitnehmer, die den Abschluss einer bAV planen, hätten einen noch höheren Anreiz durch stärkere finanzielle Förderung.

Mehr zusätzliche Altersvorsorge durch staatliche oder betriebliche Förderung?



AN-Frage 9: Würden Sie zusätzlich für Ihr Alter vorsorgen bzw. Ihre bisherige Ersparnis erhöhen, wenn Sie finanziell stärker durch den Staat oder Ihren Arbeitgeber gefördert würden?

AN-Frage 4: Glauben Sie, dass durch eine stärkere staatliche oder betriebliche Förderung die Teilnahme der Arbeitnehmer an der betrieblichen Altersversorgung erhöht werden könnte?

Grundgesamtheit oben: Arbeitnehmer, die private oder betriebliche Altersvorsorge besitzen
Grundgesamtheit unten: Arbeitnehmer, die Interesse an bAV haben bzw. einen Abschluss planen

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Wohlgemerkt bleiben im Durchschnitt über alle Altersklassen 42 Prozent der Befragten auch bei einer in Aussicht gestellten Erhöhung der Förderung bei ihrem „Nein“. Hier ist ein Blick auf die Gründe von besonderem Interesse: Jeder Fünfte ist der Meinung, bereits ausreichend vorzusorgen. Der Anteil dieser Gruppe ist insbesondere in den mittleren Altersklassen sehr hoch. Für die 30- bis 49-jährigen ist dies entsprechend auch der wichtigste Grund, ihre Altersvorsorge nicht zu erhöhen. Für die jüngsten Arbeitnehmer scheint hingegen tatsächlich das verfügbare Einkommen keinen weiteren Spielraum für Ersparnisbildung zu bieten. Die über 50-jährigen geben mehrheitlich (42 Prozent bezogen auf die „Nein-Sager“) an, generell kein Interesse an zusätzlicher Altersvorsorge zu haben.

Mehr finanzielle Anreize schaffen

Reformvorschläge, die geeignet sein könnten, die Abschlussbereitschaft der Arbeitnehmer zu erhöhen, wurden auch den Arbeitgebern zur Abstimmung vorgelegt: einerseits eine stärkere finanzielle Förderung, sei es durch Beteiligung des Arbeitgebers oder durch den Staat, oder die Einführung eines Obligatoriums, also einer betrieblichen Zwangsrente. Die Arbeitgeber sollten einschätzen, ob die Reformvorschläge sinnvoll sind, um die bAV der Arbeitnehmer zu erhöhen. Die beiden Reformvorschläge wurden den Arbeitgebern getrennt vorgelegt. Die Ergebnisse zeigen, dass 64 Prozent eine verpflichtende Teilnahme an Entgeltumwandlung für eine geeignete Reformmaßnahme halten. Allerdings stimmen sogar 87 Prozent der Arbeitgeber einer stärkeren Förderung zu.

Obligatorium oder finanzielle Anreize?

Im Vergleich zu einer verpflichtenden Lösung, findet der Ausbau der staatlichen Förderung eine deutlich höhere Akzeptanz bei den befragten Arbeitgebern.

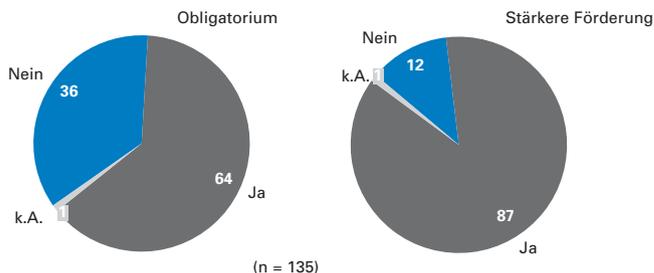
Zur Idee einer betrieblichen Zwangsrente: Jeder Bürger wird verpflichtet, einen bestimmten Teil seines Einkommens zum Aufbau einer betrieblichen Anwartschaft zu verwenden, unabhängig von seiner Lebensplanung. Eine betriebliche Zwangsrente verkennt damit den individuellen Charakter der Altersvorsorgeentscheidung.

Beim Abschluss der betrieblichen Altersversorgung fehlt der „Spaßfaktor“



64% der Arbeitgeber halten ein Obligatorium für zweckmäßig. Die Zustimmung zu einer stärkeren Förderung ist allerdings deutlich höher.

Sind diese Maßnahmen geeignet, um die Teilnahme an Entgeltumwandlung zu erhöhen?



AG-Frage 4: Glauben Sie, dass durch eine stärkere staatliche oder betriebliche Förderung die Teilnahme der Arbeitnehmer an der betrieblichen Altersversorgung erhöht werden könnte?

AN-Frage 22: Die gesetzliche Rente alleine reicht nicht mehr für die Versorgung der Arbeitnehmer im Alter aus. Daher wird häufig diskutiert eine verpflichtende zusätzliche private oder betriebliche Altersversorgung für die Arbeitnehmer einzuführen. Halten Sie die Einführung einer verpflichtenden betrieblichen Altersversorgung für eine geeignete Maßnahme, die Altersversorgung der Arbeitnehmer zu verbessern?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Eigenverantwortung stärken – durch Zwang!

Eine zusätzliche Zwangsversicherung bedeutet eine undifferenzierte Einmischung des Staates in die Spar- und Konsumentscheidung der Bürger. Der Staat verfügt nicht über das notwendige Wissen, um dem Bürger diese Entscheidung abzunehmen. Denn welchen Anteil ihres Einkommens die Individuen überhaupt sparen sollten, hängt von der eigenen Lebenssituation ab. So muss z.B. ein 25-jähriger Familienvater anders sparen als eine 60-jährige alleinstehende Sekretärin. Mit anderen Worten: Die Umstände und Ansprüche der Individuen sind sehr unterschiedlich. Diesen Unterschieden kann eine pauschale Zwangsrente nicht gerecht werden.

Zusätzlich besteht durch einen solchen Eingriff die Gefahr der Versorgungsillusion, das heißt, die Individuen rechnen damit, dass sie durch die Zwangsrente unabhängig von deren tatsächlicher Höhe ausreichend vorgesorgt haben und vertrauen sozusagen blind darauf, dass der Staat die exakt richtige, also bedarfsgerechte Beitragshöhe für sie festsetzt. Eine betriebliche Zwangsrente, die alle Individuen gleich behandelt, ist daher kontraproduktiv.

Aufklären, informieren, unterstützen

Die andere Möglichkeit besteht darin, die Bürger bei ihrer individuellen Vorsorgeplanung stärker zu unterstützen. Die Bevölkerung sollte daher noch intensiver über die verschiedenen Möglichkeiten zur Altersvorsorge und deren spezifische Vor- und Nachteile informiert werden, z.B. im Rahmen der Renteninformationen der GRV. Hierbei ist insbesondere auf die verschiedenen Informationsbedürfnisse der „Empfänger“ einzugehen, die sich u.a. nach Bildungsstand und Unternehmensgröße unterscheiden. Die Ergebnisse dieser Studie geben Anlass zur Hoffnung, dass allein durch eine konsequentere Aufklärung der Bevölkerung hinsichtlich der bestehenden Förderwege ein höherer Verbreitungsgrad erreicht werden könnte. Dem Obligatorium ist vor diesem Hintergrund vorerst eine Absage zu erteilen. Da sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer verstärkte finanzielle Anreize als Reformoption für sinnvoll erachten, sollte zunächst „auf dieses Pferd“ gesetzt werden. Zwang darf nur das letzte Mittel zum Zweck sein.

Der „Traum“ vom vorzeitigen Ruhestand

Im Rahmen der These *Der „Traum“ vom vorzeitigen Ruhestand* wird erörtert, welches geplante Renteneintrittsalter die Arbeitnehmer anvisieren und welche Konsequenzen sich daraus ergeben.

Der „Traum“ vom vorzeitigen Ruhestand

Ein vorzeitiger Ruhestand traf in der Vergangenheit und trifft noch heute für einen Großteil der Arbeitnehmer zu.

„... und morgen gehe ich in Rente.“

Nur 34 Prozent der männlichen Rentenzugänge (in den alten Bundesländern) wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und wegen Alters erfolgen mit 65. Das Zugangsalter dieser Renten liegt im Durchschnitt bei derzeit knapp 61 Jahren. Zahlreiche Frühverrentungsmöglichkeiten ebneten in der Vergangenheit den Weg für einen Rentenzugang „vor der Zeit“, also vor dem gesetzlichen Regeleintrittsalter.

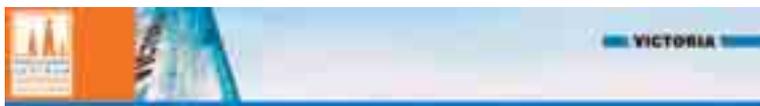
Tausendundeins Wege, früher als früh in Rente zu gehen

Die Rente wegen Berufsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder Alters-
teilstzeit und die Rente für Frauen sind vier von sieben möglichen
Wegen in den vorgezogenen Ruhestand, die in den letzten Jahr-
zehnten genutzt werden konnten. Aber wie sieht die Situation in
der Zukunft aus? Die vier oben genannten Zugangsmöglichkeiten
gibt es nicht mehr! Die Rente wegen Berufsunfähigkeit ist schon
seit dem Jahr 2001 für jüngere Jahrgänge weggefallen. Der frü-
hestmögliche Rentenzugang für die Rente wegen Arbeitslosigkeit
oder Altersteilzeit wird ab 2006 angehoben und fällt schließlich – so
wie auch die Rente für Frauen – ab dem Jahr 2012 gänzlich weg.
Somit stehen mittelfristig deutlich weniger Möglichkeiten zur vor-
gezogenen Verrentung zur Verfügung: Die Erwerbsminderungsren-
te, die Altersrente für Schwerbehinderte und schließlich der „regu-
läre“ vorgezogene Renteneintritt für langjährig Versicherte.

Allerdings spielt für die zukünftige Renteneintrittsentscheidung der
Arbeitnehmer nicht nur der Wegfall an möglichen vorgezogenen
Zugängen eine Rolle. Die geplante Verabschiedung der „Rente ab 67“
bedeutet auch eine Kürzung der Rente für die jüngeren Jahrgänge.
Die monatliche Rentenzahlung wird dann vermindert, wenn die

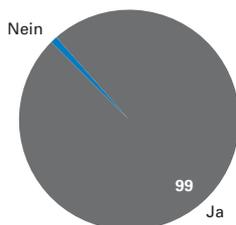
Arbeitnehmer nicht bereit sind, ihr heutiges Renteneintrittsalter nach hinten aufzuschieben.

Der Analyse des geplanten Renteneintrittsalters muss zunächst die Befragung der Arbeitnehmer über ihren Wissenstand bezüglich der „Rente ab 67“ vorausgehen. Denn die Untersuchung der Erwartungen der Arbeitnehmer kann nur in Abhängigkeit des Wissensstands über einer Anhebung des gesetzlichen Regeleintrittsalters getroffen werden. Danach wird das durchschnittlich geplante Renteneintrittsalter und dessen Verteilung aufgeführt. Das angegebene Zugangsalter wird wiederum mit den tatsächlichen gesetzlichen Rentenzugangsmöglichkeiten verglichen. So steht letztlich mit diesen Ergebnissen die Realisierbarkeit der Erwartungen und Planungen der

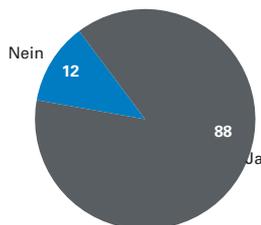


Diskussion über Rente ab 67 und damit einhergehende Rentenkürzungen ist bekannt...

Bekanntheit der Diskussion über Rente ab 67



Bekanntheit der damit einhergehenden Rentenkürzungen



(n = 1.000)

AN-Frage 17: Haben Sie davon gehört, dass im Rahmen der politischen Diskussion über eine Heraufsetzung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre nachgedacht wird?

AN-Frage 19: Angenommen, das gesetzliche Renteneintrittsalter wird auf 67 Jahre angehoben: Ist Ihnen bekannt, dass Sie in diesem Fall mit zusätzlichen Rentenkürzungen rechnen müssen, wenn Sie vorher in den Ruhestand gehen wollen?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Arbeitnehmer auf dem Prüfstand, und die für sie entstehenden Konsequenzen können aufgezeigt werden. Wie informiert sind die Arbeitnehmer über die „Rente ab 67“ und ihre Konsequenzen?

Die befragten Arbeitnehmer geben an, sowohl die Diskussion über die „Rente ab 67“ als auch die damit verbundenen Auswirkungen zu kennen.

„Rente ab 67“? Ich weiß Bescheid!

Fast alle Arbeitnehmer bejahen die Frage nach der Bekanntheit der Diskussion über „Rente ab 67“ und knapp 90 Prozent sagen „Ja“, wenn sie nach der Bekanntheit der damit einhergehenden Rentenkürzungen befragt werden. Die Arbeitnehmer erwecken auch in diesem Themenbereich einen informierten und aufgeklärten Eindruck. Der angegebene Wissensstand ist sogar einen Tick höher als bei den Fragen über das zukünftige Rentenniveau, die notwendigen Ersparnis oder den Kenntnisstand über das Recht auf Entgeltumwandlung. Die Ursache liegt vermutlich in der Aktualität dieser Thematik. Trotzdem sollten solche positiven Befragungsergebnisse nicht völlig unkritisch bewertet werden. Im Folgenden wird dennoch angenommen, dass die Erwartungen und Planungen der Arbeitnehmer mit dem Wissen über Rentenkürzungen getroffen worden sind. Den Arbeitnehmern scheint es also bewusst zu sein, dass die Anhebung der Altersgrenze entweder eine längere Erwerbsphase oder eine geringere Rente zur Folge hat. Mit anderen Worten, ein Ruhestand ohne Kürzungen der Rente wird in Zukunft erst mit 67 Jahren beginnen.

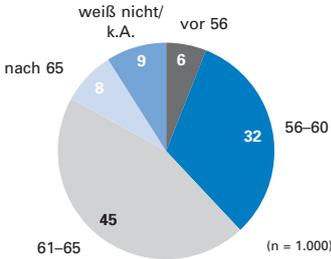
Die Botschaft hören sie wohl, allein...

Daran anschließend wird die Frage nach dem geplanten Renteneintrittsalter der Arbeitnehmer analysiert. Das angegebene Zugangsalter liegt im Durchschnitt bei 62 Jahren. Dieses Ergebnis ist zwar höher als das Durchschnittsalter der Versichertenrenten (Renten wegen Alters und wegen verminderter Erwerbsfähigkeit), aber es ist trotzdem erstaunlich niedrig. Denn das aktuelle durchschnittliche Zugangsalter der Renten wegen Alters allein liegt schon heute schon mit ca. 63 Jahren um ein Jahr höher. Um die Realisierbarkeit bzw. die Umsetzbarkeit der Planungen zu bewerten, scheint der Vergleich mit diesem Zugangsalter für Versichertenrenten unangebracht. Die Arbeitnehmer werden mittelfristig wohl kaum einen Rentenzugang wegen Erwerbsminderung oder für Schwerbehinderte planen.



Über 38% der Arbeitnehmer planen, vor ihrem 61. Lebensjahr in den Ruhestand zu gehen.

Geplantes Renteneintrittsalter in Jahren:



Infobox zur Arbeitgebersicht:

Die Arbeitgeber erwarten sogar, dass über 50% ihrer Mitarbeiter vor dem 61. Geburtstag in den Ruhestand gehen wollen.

AN-Frage 16: Mit welchem Alter planen Sie in Rente zu gehen?

AN-Frage 13: Was schätzen Sie, mit welchem durchschnittlichen Alter Ihre Arbeitnehmer in Rente gehen möchten?

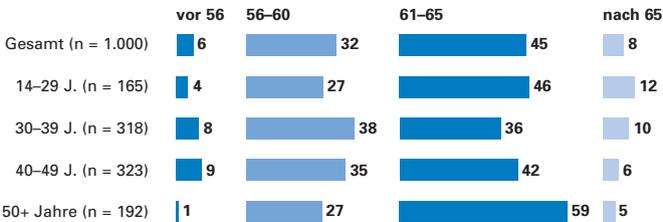
Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Hier scheint sich das Zugangsverhalten der Vergangenheit – vor allem durch Altersteilzeit - in den Köpfen der Arbeitnehmer festgesetzt zu haben. Möglicherweise sind die Arbeitnehmer über die Problematik der „Rente ab 67“ informiert, allerdings überschätzen sie offensichtlich ihre aktuellen Möglichkeiten, unverändert früh in Rente zu gehen.



Der Anteil, der einen Renteneintritt vor dem 61. Lebensjahr plant, ist bei den 30- bis 49-jährigen sogar noch höher. Die „Generation 50+“ und die Jüngsten planen einen späteren Eintritt.

Geplantes Renteneintrittsalter:



(* fehlende Prozent zu 100 k.A.)

AN-Frage 16: Mit welchem Alter planen Sie in Rente zu gehen?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Insbesondere die Verteilung des geplanten Renteneintrittsalters bestätigt die Problematik. Nur acht Prozent aller befragten Arbeitnehmer wollen nach dem 65. Lebensjahr in Rente gehen. Diese acht Prozent wären ab dem Jahr 2029 die einzigen Arbeitnehmer mit einer geringeren Rentenkürzung als 7,2 Prozent. Das große Problem stellt allerdings der Wunsch nach einem deutlich vorgezogenen Renteneintritt dar. Alarmierende 38 Prozent der Arbeitnehmer planen trotz der Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters vor dem 61. Lebensjahr in Rente zu gehen. Die Arbeitgeber schätzen den Anteil sogar noch höher. Sie erwarten, dass mehr als die Hälfte ihrer Mitarbeiter vor dem 61. Geburtstag in Rente gehen wollen.

Gehen wir aber noch einmal konkreter auf die Realisierbarkeit der Planungen ein. Das größte Problem stellt die angesprochene Tatsache dar, dass Rentenzugänge vor dem 63. Lebensjahr für jüngere Jahrgänge unter der momentanen Gesetzeslage schlichtweg nicht möglich sind. Darüber hinaus erhöht sich die Rentenkürzung für diesen frühest möglichen Ruhestand erheblich durch die geplante Einführung der „Rente ab 67“. Die Kürzung für Renten wegen Alters würde dann 3,6 Prozent für jedes Jahr, das die Arbeitnehmer vor dem 67. Geburtstag in Rente gehen, betragen (diese Kürzung soll bis zum Jahr 2029 sukzessive eingephasst werden). D.h. der Rentenzugang ab 63 Jahren wird in Zukunft mit einem um 7,2 Prozent höheren Abschlag versehen werden. Da schon mit der Rentenreform 1992 ein Abschlag von 7,2 Prozent bis zum Jahre 2004 eingeführt wurde, beträgt der Gesamtabschlag in Zukunft 14,4 Prozent. In den Reformplänen der so genannten „Rürup-Kommission“ ist zwar auch eine Herabsetzung des Renteneintrittsalters für langjährig Versicherte auf 62 Jahren vorgesehen. Allerdings muss für dieses geplante Renteneintrittsalter ein Abschlag von 18 Prozent hingenommen werden.

Zugang mit 62: Fünf mal 3,6 = 18 Prozent weniger Rente!

Die Planung des Renteneintritts müssen jetzt noch separat für die unterschiedlichen Jahrgänge geprüft werden. Jedoch ändert sich das geplante Renteneintrittsalter nicht erheblich für die jüngeren Altersklassen: So planen nur knapp zehn Prozent der 30 bis 39-jährigen und ca. zwölf Prozent der 14 bis 29-jährigen nach 65 Jahren

in den Ruhestand zu gehen. Auf der anderen Seite planen aber auch 31 Prozent der 14 bis 29-jährigen und sogar 46 Prozent der 30 bis 39-jährigen den Rentenzugang vor dem 61. Lebensjahr.

Abschließend kann man festhalten, dass die Planungen der Arbeitnehmer völlig konträr zu einer mit der „Rente ab 67“ möglichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit stehen und die Ersparnisse deutlich erhöht werden müssten, um sich den Traum vom vorzeitigen Ruhestand zu erfüllen. Ob dies den Arbeitnehmern tatsächlich in vollem Ausmaß bekannt ist, sei dahingestellt.

Was wissen die Arbeitnehmer über den Vorruhestand?

Die Entwicklung des gesetzlichen Status quo erfordert Alternativen für die Arbeitnehmer. Das geplante Renteneintrittsalter ist für viele nicht mit der gesetzlichen Rente zu realisieren. Bis zum Jahr 2009 existiert zwar noch die mit öffentlichen Mitteln subventionierte Möglichkeit, mit der Altersteilzeit in den vorzeitigen Ruhestand zu gehen. Diese Möglichkeit wurde vom Gesetzgeber allerdings ursprünglich eingeführt, um älteren Mitarbeitern einen gleitenden und frühzeitigen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen und gleichzeitig Anreize zu schaffen, die freiwerdenden Arbeitsplätze neu zu besetzen. Da die Altersteilzeit aber in der Praxis als Instrument des Abbaus von Arbeitsplätzen missbraucht wurde, ist die Abschaffung ab 2010 überfällig. Unter diesen Umständen stellt sich also die Frage: Haben die Arbeitnehmer sich schon über andere Möglichkeiten eines vorgezogenen Ruhestands informiert?

Die Bereitschaft sich zu informieren ist erstaunlich gering: Nur 20 Prozent haben sich bereits über einen vorgezogenen Ruhestand Gedanken gemacht. Obwohl die Mehrheit der Arbeitnehmer vor dem 65. Lebensjahr in Rente gehen will, ist die Neigung gering, sich mit den Möglichkeiten auseinander zu setzen. Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer gibt an, sich „noch keine Gedanken darüber gemacht“ zu haben. Hier zeigt sich, dass die Planungen der Arbeitnehmer in großem Widerspruch zu ihrer Informationsbereitschaft stehen.

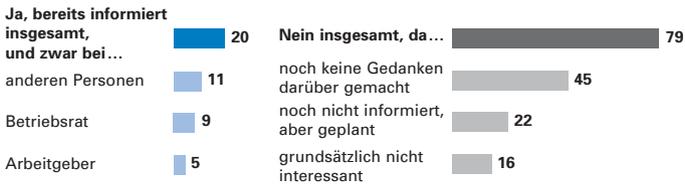
Dabei ist auch auffällig, dass das Interesse an Möglichkeiten hinsichtlich eines vorgezogenen Ruhestands mit fortschreitendem Alter extrem zunimmt. So geben in der Altersklasse der bis zu 39-

Der „Traum“ vom vorzeitigen Ruhestand



Nur einer von fünf Arbeitnehmern hat sich bereits über einen vorgezogenen Ruhestand informiert.

Ist der vorgezogene Renteneintritt für Sie ein Thema?



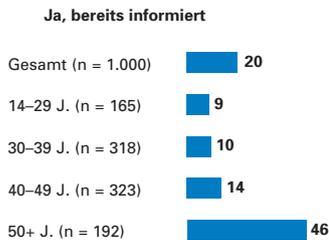
AN-Frage 18: Haben Sie sich schon selbst über die Möglichkeiten für einen vorgezogenen Ruhestand informiert?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.



Das Interesse an einem vorgezogenen Ruhestand nimmt mit dem Alter drastisch zu.

Ist der vorgezogene Renteneintritt für Sie ein Thema?



AN-Frage 18: Haben Sie sich schon selbst über die Möglichkeiten für einen vorgezogenen Ruhestand informiert?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

jährigen lediglich neun bzw. zehn Prozent an, sich über einen vorgezogenen Renteneintritt informiert zu haben. Bei den über 50-jährigen sind es dagegen 46 Prozent. Dieses Resultat ist nicht überraschend; denn je näher ein möglicher Ruhestand rückt, desto stärker ist natürlich der Druck, sich über die Möglichkeiten eines vorgezogenen Ruhestands zu informieren. Jedoch gibt dieses Ergebnis Anlass zur Sorge, denn aus Sicht der Arbeitnehmer kann es in einem Alter jenseits der 50 schon zu spät sein, erste Informationen einzuholen, da das Ergebnis dieser Recherchen fast zwangsläufig zu einer Erhöhung der privaten und/oder betrieblichen Altersvorsorge führen muss. Wenn es allerdings nur noch wenige Jahre bis zum angestrebten Ruhestandsalter sind, ist der Aufbau einer ausreichenden Zusatzrente kaum noch möglich.

Vater Staat kann es nicht richten

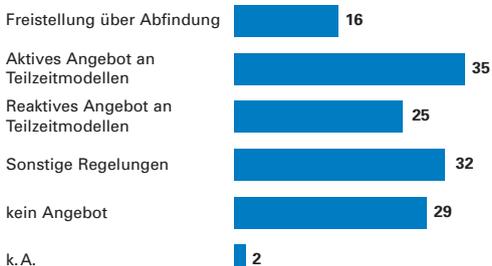
Grundsätzlich sollten sich die Arbeitnehmer sehr viel stärker für den Durchführungsweg ihres geplanten vorgezogenen Ruhestands interessieren. Es sollte definitiv Klarheit darüber bestehen, dass der Staat in Zukunft nicht für die Frühverrentung aufkommen kann und wird, nachdem mit mühsamen Schritten die GRV in Richtung nachhaltiger Finanzierung reformiert wurde. Zum Abschluss dieser Studie richtet sich deshalb die Aufmerksamkeit auf die Herausforderungen und Lösungswege, die sich für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam aufzeigen lassen. Welche Rolle können die Arbeitgeber in der Zukunft spielen?

Zunächst wird das aktuelle Angebot an Altersteilzeit von Seiten der Unternehmer erfragt. Bei 35 Prozent der Unternehmen ist ein aktives Angebot vorhanden, zumindest ein reaktives Angebot haben 25 Prozent. Zwar bieten somit ca. die Hälfte der Unternehmen aktiv oder passiv Teilzeitmodelle an, diese stellen jedoch auf die Regelungen des auslaufenden Altersteilzeitgesetzes ab und sind damit für die heute Erwerbstätigen nicht mehr relevant. Regelungen, die der heutigen jungen Belegschaft Möglichkeiten bieten, die Mittel für einen flexibleren Rentenbeginn frühzeitig anzusparen, sind Einzelfälle. Nachdrückliche Probleme ergeben sich für die Arbeitnehmer, die einen vorzeitigen Ruhestand planen, durch die Heraufsetzung des frühestmöglichen Rentenalters und die Erhöhung der Abschlagsfaktoren. Insofern ist die Entwicklung adäquater Modelle von enormer Bedeutung.



Ein Drittel der Arbeitgeber bietet aktiv Teilzeitmodelle an...

Angebot an vorgezogenen Ruhestandsregelungen durch Arbeitgeber:



Infobox: Bedarf an einem kompetenten Partner

Knapp 60% der Arbeitgeber geben an, dass ein kompetenter Partner Voraussetzung für das Angebot von Arbeitszeitmodellen ist.

(n = 135)

AG-Frage 15: Welche Möglichkeiten hinsichtlich einer vorgezogenen Ruhestandsregelung bietet Ihr Unternehmen derzeit älteren Arbeitnehmern?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Arbeitgeber gehen davon aus, dass ein großer Teil der Arbeitnehmer weit vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter in Ruhestand gehen will. Entsprechende betriebliche Regelungen fehlen aber.

Die Studie wirft aber an dieser Stelle die Frage nach der „Nachfolge“ von Altersteilzeitmodellen auf. Gibt es zukunftsweisende betriebliche Lösungen zur Frühverrentung, die sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer attraktiv sind? In einer Frage sind sich die Arbeitgeber jedoch sicher, dass bei der Einführung solcher Lösungen ein kompetenter Partner notwendig ist.

Lösungsmöglichkeiten für Frühverrentung

Das Stichwort lautet Lebensarbeitszeitmodelle. Auf Basis eines Zeiterfassungssystems kann einerseits dem Arbeitnehmer eine bedarfsgerechte Lösung für den Wunsch nach einem flexiblen Rentenbeginn ermöglicht werden. Andererseits gestattet das Lebensarbeitszeitmodell eine flexiblere Anpassung der Arbeitszeit an ein variierendes Arbeitsaufkommen. Die letzte These dieser Studie wird sich daher damit beschäftigen, wie aus den bisherigen Erkenntnissen konkrete Lösungswege für Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeleitet werden können?

Willkommen in der Realität – Einsicht besteht, aber wo sind die Lösungen?

Den Abschluss bildet der konkrete Blick auf gemeinsame Lösungsansätze für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. *Willkommen in der Realität – Einsicht besteht, aber wo sind die Lösungen?* verknüpft die Kernpunkte der Studie.

Willkommen in der Realität – Einsicht besteht, aber wo sind die Lösungen?

In der bisherigen Studie konnte die Einsicht, aber auch der Bedarf an zusätzlicher Altersvorsorge für die Arbeitnehmer dargelegt werden. Um die Erwartungen und Planungen der Arbeitnehmer bezüglich ihres geplanten Renteneintrittsalters in Einklang mit der Realität zu bringen, bedarf es allerdings eines speziellen „Sparvehikels“, das mehrere Bedingungen erfüllen kann. Erstens sollte es die Ersparnis erhöhen, d.h., es sollte insbesondere den Anreiz zur Erhöhung der Ersparnis setzen. Zweitens sollte dieses Konstrukt individuelle Flexibilität bieten, so dass ein vorzeitiger Ruhestand auch alternativ zu den in der GRV zukünftig abgeschafften vorzeitigen Altersrenten ermöglicht werden kann. Schließlich sollte das Produkt nicht zusätzliche staatliche Subventionen erfordern, denn eine alternde Bevölkerung gibt keinen Anlass zukünftig die Frühverrentung in großem Ausmaße zu subventionieren – ganz im Gegenteil!

Multifunktional. Darum bAV!

Im Folgenden wird auf Basis der bisherigen Erkenntnisse der Studie gezeigt, dass ein Sparvehikel, das den oben genannten Erfordernissen nahe kommt, die bAV sein kann. Der entscheidende Punkt ist die Koppelungsmöglichkeit mit betrieblichen Lebensarbeitszeitkonten. Für die Attraktivität der bAV steht also deren Multifunktionalität. Die Kombination von bAV mit Lebensarbeitszeitmodellen stellt eine wichtige Brücke dar, um die Erwartungen und Planungen der Arbeitnehmer bezüglich ihres Renteneintrittsalters gemeinsam mit ihrem Unternehmen in eine realisierbare Perspektive zu setzen.

Interesse an Lebensarbeitszeitmodellen

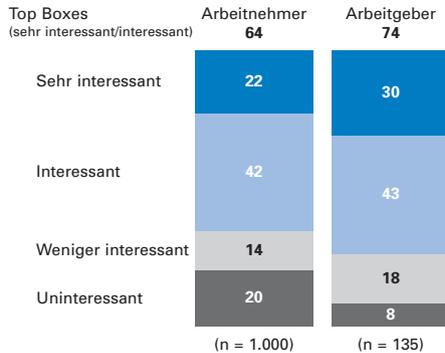
Zunächst zeigen die folgenden Ergebnisse, dass Lebensarbeitszeitmodelle auch tatsächlich auf Zustimmung von Seiten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber stoßen. 64 Prozent der Arbeitnehmer und sogar 74 Prozent der Arbeitgeber finden sie interessant oder sehr

interessant. Die Umsetzung krankt aber offensichtlich an der Kommunikation dieses Interesses der Arbeitnehmer. Dem mangelnden Informationsverhalten entsprechend, zeigen die Mitarbeiter auch zu wenig aktives Interesse an der Fragestellung nach der Flexibilisierung des Renteneintrittsalters in ihrem Unternehmen. Obwohl gerade an dieser Stelle die Lösungsmöglichkeit ansetzt. Es erscheint deshalb auch nicht überraschend, dass die Arbeitnehmer



... mehr als 60% der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden Lebensarbeitszeitmodelle interessant.

Infobox: Gegenseitige Interessenkundgebung
Nur ca. 40% der Mitarbeiter fragen aktiv nach Möglichkeiten einer Flexibilisierung des Renteneintrittsalters.



AN-Frage 20/

AG-Frage 18: Es gibt Arbeitszeitmodelle, bei denen Mitarbeiter Überstunden „vorarbeiten“ oder Gehalt (z.B. Weihnachtsgeld) ansparen, um bei gleichem Einkommen kurz vor der Rente weniger zu arbeiten oder noch früher in Rente gehen zu können. Wenn Sie noch einmal an das höhere Renteneintrittsalter denken, wie interessant wäre dieses Arbeitszeitmodell für Sie?

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

interessiert sind, wenn man sie auf konkrete Lösungen wie die Lebensarbeitszeitmodelle anspricht.

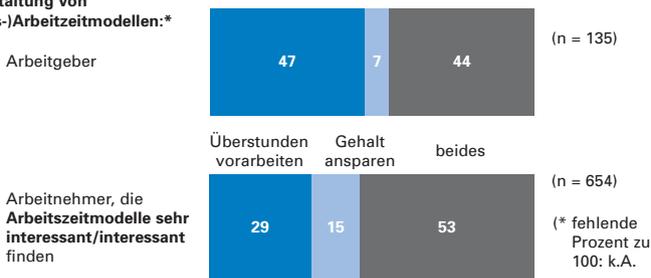
Bei der Ausgestaltung von Lebensarbeitszeitmodellen kann man zwischen den Varianten „Gehalt ansparen“ oder „Überstunden vorarbeiten“ unterscheiden. Aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers scheint die individuell bedarfsgerechte Bereitstellung beider Optionen wichtig. Zum einen kann mit der „konventionellen“ Entgeltumwandlung heutiges Gehalt als Ersparnis in die Zukunft verschoben werden. Darüber hinaus gestattet ein Zeitkonto als Element der bAV dem Arbeitnehmer, zusätzlich absolvierte Arbeitszeit in vorgezogenen Ruhestand „umzuwandeln“. Auch eine Kombination beider Optionen sollte ermöglicht werden. Letztlich werden

damit die Chancen dahingehend optimiert, dass die Arbeitnehmer ihren „Traum vom vorzeitigen Ruhestand“ realisieren können. Werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach ihrer Präferenz befragt, dann zeigt sich, dass beide Seiten ein geringes Interesse an der Option „Gehalt ansparen“ allein haben. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass sie diese Option allein nicht als die entscheidende Innovation sehen. Nur sieben Prozent der Arbeitgeber und 15 Prozent der Arbeitnehmer präferieren die gesonderte Option „Gehalt ansparen“. Beide Seiten wollen mindestens die



Das Interesse an der Option „später Gehalt auszuzahlen“ ist bei (Lebens-)Arbeitszeitmodellen sehr gering.

Ausgestaltung von (Lebens-)Arbeitszeitmodellen:*



AG-Frage 19: Sind Sie der Meinung, dass die Arbeitnehmer im Rahmen eines solchen Arbeitszeitmodells lieber heute Gehalt ansparen oder Überstunden vorarbeiten oder beides?

AN-Frage 21: Würden Sie im Rahmen eines solchen Arbeitszeitmodells lieber heute Gehalt ansparen oder Überstunden vorarbeiten oder beides?

Grundgesamtheit: Arbeitnehmer, die Arbeitszeitmodelle sehr interessant/interessant finden

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Möglichkeit erhalten, Überstunden anzusparen oder abzubauen. Letztlich sind für 91 Prozent der Arbeitgeber und 82 Prozent der Arbeitnehmer die Option „Überstunden vorarbeiten“ bzw. beide Möglichkeiten wichtig.

Im nächsten Schritt wird in der Analyse konkreter Lösungsmöglichkeiten berücksichtigt, dass eine zusätzliche Förderung für die Arbeitnehmer eine große Rolle bei ihrer Abschlussbereitschaft spielt. In welcher Art und Weise diese aussieht, lässt sich nicht pauschal beantworten. Im Folgenden werden konkrete Umsetzungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass die Lösung nicht auf einer rein staatlichen Zulage basiert.

Lohnerhöhung für bAV

Deshalb wurden Arbeitnehmer und Arbeitgeber danach gefragt, ob sie bereit wären, eine zusätzliche individuelle Lohnerhöhung in bAV bzw. in Lebensarbeitszeitmodelle umzuwandeln. Sowohl die Mehrheit der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer sehen diesen Vorschlag positiv. Es besteht sogar noch größere Einigkeit darüber, dass die Umwandlung von Lohnerhöhung in bAV auf tariflicher Ebene der Weg zum Ziel ist. 68 Prozent der Arbeitnehmer und 73 Prozent der Arbeitgeber stimmen dieser Lösung zu. Das bedeutet, mehr als zwei Drittel der Beteiligten würden ihre Vorsorgebemühungen ohne eine zusätzliche Förderung erhöhen. Die Arbeitnehmer scheinen die Umwandlung tariflicher Lohnerhöhungen als Zulagen zu bewerten. Die Arbeitgeber müssten gegenüber dieser Lösung indifferent sein, da sie keine Zusatzbelastung darstellt. Andererseits wurde eingangs der mögliche Vorteil von Lebensarbeitszeitmodellen beschrieben. Durch diese könnte die beschriebene Lösung auch für die Arbeitgeber einen größeren Anreiz ausüben. Möglicherweise wären sie sogar bereit, eine Anschubfinanzierung zu leisten. Nutzt man zukünftige Lohnerhöhungen für den Auf- oder Ausbau der bAV und verbindet diese möglicherweise sogar noch mit einer Anschubfinanzierung von Seiten der Arbeitgeber, dann könnten die bAV und damit die Vorsorgebemühungen der Arbeitnehmer entscheidend gestärkt werden.



Sehr hohe Bereitschaft Lohnerhöhung aus Tarifverhandlung für die bAV aufzuwenden.

	Bereitschaft eigene zusätzliche Lohnerhöhung in bAV umzuwandeln*		(n = 1.000)	Bereitschaft Lohnerhöhung aus Tarifverhandlung als Arbeitgeberzuschuss für die bAV*	
	Ja	Nein		Ja	Nein
Arbeitnehmer	56	40		68	28
Arbeitgeber	56	39	(n = 135)	73	27

(* fehlende Prozent zu 100: k.A./weißnicht)

AN-Frage 11: Wären Sie bereit, eine zusätzliche Lohnerhöhung in eine Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung in gleicher Höhe umzuwandeln?

AG-Frage 10: Glauben Sie, dass die Arbeitnehmer bereit wären, eine zusätzliche Lohnerhöhung in eine Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung in gleicher Höhe umzuwandeln?

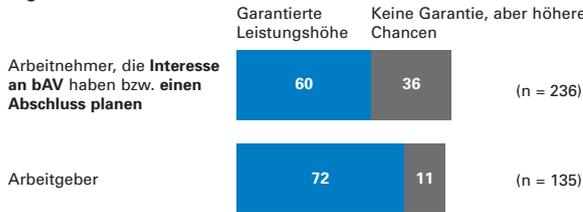
AN-Frage 12/AG-Frage 11: Würden Sie es begrüßen, wenn die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften einen Teil der verhandelten Lohnerhöhung statt in bar als Arbeitgeberzuschuss für die betriebliche Altersversorgung vereinbaren?

Die nächste Frage konkretisiert die Ausgestaltung der Produkte. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden nach ihren bevorzugten Anlageformen gefragt. Erwartungsgemäß zeigen sich die Arbeitnehmer leicht risikoavers. Die Arbeitgeber präferieren ebenfalls für ihre Mitarbeiter Produkte mit garantierten Leistungen – im Gegensatz zu risikoreicheren Produkten mit höherer Rendite. 60 Prozent der Interessenten an bAV und 70 Prozent der Arbeitgeber bevorzugen sichere Anlageformen. Allerdings sind insbesondere die Präferenzen der Arbeitnehmer nicht eindeutig. Produkthanbieter sollten folglich sowohl fondsgebundene Produkte mit Wertsicherungskomponente als auch klassische Produkte anbieten.



72% der bAV-Interessierten oder Planer bevorzugten eine bAV mit garantierter Leistungshöhe.

Bevorzugte Anlageformen*



(* fehlende Prozent zu 100: k.A./weiß nicht)

AN-Frage 8: Welche Art der betrieblichen Altersversorgung würden Sie bevorzugen?

AG-Frage 5: Es gibt unterschiedliche betriebliche Altersvorsorgeprodukte. Welches der beiden Altersvorsorgeprodukte würden Sie aus Arbeitgebersicht den Mitarbeitern anbieten?

Grundgesamtheit unten: Arbeitnehmer, die Interesse an bAV haben bzw. einen Abschluss planen

Ein Unternehmen der ERGO Versicherungsgruppe.

Als letzter Punkt, der immer wieder in der Studie aufgetaucht ist, muss nochmals betont werden: Ein entscheidender Impuls für eine Stärkung der bAV liegt auch im Wissensstand der Arbeitnehmer. Die Studie konnte zeigen, dass für einen bestimmten Teil der Arbeitnehmer unzureichende Informationen ein Problem sein können und sie bezüglich ihres vorgezogenen Ruhestands nicht daran gewöhnt sind, sich persönlich und längerfristig zu informieren. Für die Anbieter hat das als Konsequenz, dass auch sie bei ihrer Produktentwicklung ein Angebot schaffen müssen, das auf Einfachheit und Transparenz hohen Wert legt. Ebenfalls spielt die Beratungsqualität der Produkthanbieter eine entscheidende Rolle. Die Arbeitnehmer könnten andernfalls überfordert sein.

Zusammenfassung und Fazit

Zusammenfassung und Fazit

Der demografische Wandel macht weitere Reformen der GRV unverzichtbar. Reformen bedeuten aber immer auch Leistungskürzungen, sofern sie mit dem Ziel erfolgen, die Finanzierbarkeit des Systems langfristig zu gewährleisten. Der Gesetzgeber hat bereits mit der Rentenreform 2001 versucht, die umlagefinanzierten Rentenkassen zu entlasten, um im Gegenzug den Aufbau vermehrter kapitalbildender Altersvorsorge zu fördern. Dazu wurden sowohl im Rahmen der betrieblichen als auch in der privaten Altersvorsorge finanzielle Anreize gesetzt, die die Bevölkerung zu ergänzenden Sparbemühungen bewegen sollen.

Die vorliegende Studie hat in diesem Zusammenhang wertvolle neue Erkenntnisse gebracht: Hinlänglich bekannt ist, dass „Riester“- und „Eichel“-Rente bislang hinter den (hohen) Erwartungen zurückgeblieben sind. Dies ist allerdings wenig überraschend, wenn man bedenkt, dass ein Umstieg von der über Jahrzehnte praktizierten und versprochenen gesetzlichen Vollabsicherung auf ein teilkapitalgedecktes System einen grundlegenden Mentalitätswechsel in der Bevölkerung voraus setzt. Eigenverantwortliches Handeln war in der Vergangenheit in Bezug auf die Altersvorsorge schlicht nicht notwendig. Hinzu kommen die üblichen Probleme von Systemen, die noch in den Kinderschuhen stecken. Seit dem Start im Jahr 2002 hat sich allerdings schon viel getan: Die Produkte wurden vereinfacht, die Zertifizierungskriterien reduziert, das Leistungsniveau der GRV weiter gesenkt. Auch mit den steigenden Förderbeträgen steigt die Attraktivität der staatlich geförderten Vorsorge. Alles in allem befindet sich die deutsche Alterssicherung also auf einem guten Weg.

Die Sparbemühungen der Arbeitnehmer sind zwar insgesamt noch deutlich zu niedrig, um die anstehenden Versorgungslücken auszugleichen, das Bewusstsein für die Notwendigkeit zusätzlicher Altersvorsorge ist aber enorm. Die Mehrheit der Befragten macht sich keinerlei Illusionen bezüglich der noch zu erwartenden gesetzlichen Rente. Es scheint daher durchaus möglich, die Betroffenen zu einer Aufstockung ihrer Sparbemühungen zu bewegen. Als Faustformel gilt, dass je nach Alter etwa acht Prozent des Bruttoeinkommens für die Altersvorsorge aufgewendet werden sollten, um den Lebensstandard aus der Erwerbsphase auch im Ruhestand halten zu können. Die Ergebnisse zeigen, dass somit im Durchschnitt eine Verdoppelung dieser Ersparnis erforderlich ist.

Zu bedenken ist, dass trotz einer relativ hohen Bekanntheit der Entgeltumwandlung diese Möglichkeit der Ersparnisbildung nur von etwa 40 Prozent der Befragten genutzt wird. Gerade dieser Wert muss noch deutlich verbessert werden, damit Altersarmut in Deutschland auch künftig die Ausnahme bleibt. Hierzu befürworten Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen die Erhöhung der staatlichen Förderung. Finanzielle Anreize stellen damit aus Sicht der Befragten ein besseres Instrument dar als eine generelle Zwangsverpflichtung – letztere wird aber keineswegs völlig abgelehnt. Von wissenschaftlicher Seite werden Eingriffe in die freie Einkommensverwendung – welche ein Obligatorium in der Altersvorsorge darstellen würde – stets kritisch gesehen.

Die Chancen für eine künftige Stärkung der privaten und vor allem der betrieblichen Altersvorsorge stehen also gut. Dabei gilt: Je informierter und aufgeklärter die Arbeitnehmer sind, desto mündiger können sie die von ihnen verlangte Eigenverantwortung wahrnehmen. Hier stehen sowohl die Arbeitgeber als auch der Staat in der Pflicht, den Weg zu einer umfassenden Altersvorsorge für alle Schichten der Bevölkerung zu ebnen.

Eine weitere Entscheidung müssen die Arbeitnehmer in Bezug auf ihr Renteneintrittsalter treffen. Künftig werden nicht nur die Rentenleistungen sinken, sondern auch die Rentenbezugsdauer wird gekürzt. Ein vorgezogener Ruhestand, wie er in der Vergangenheit üblich war, ist gesetzlich nicht mehr bzw. nicht ohne weitere finanzielle Einbußen möglich. Durch die kommende Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre werden die Menschen länger arbeiten müssen. Dies ist der weiter steigenden Lebenserwartung geschuldet und insoweit gerechtfertigt, entspricht aber nicht dem Wunsch vieler Arbeitnehmer. Auf betrieblicher Ebene gibt es durchaus Mittel und Wege, den eigenen Renteneintritt flexibel zu gestalten. Arbeitszeitkonten bieten die Möglichkeit, durch Ansparen von Gehalt, Vorarbeiten von Überstunden oder einer Kombination aus beidem ein Zeitfenster für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu schaffen. Diese Varianten stoßen bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf großes Interesse. Dabei kann insbesondere die bAV eine große Rolle spielen, weil sie ein multifunktionales Vehikel für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Kombination mit Lebensarbeitszeitmodellen sein kann. So können sowohl die Arbeitnehmer individuell und damit bedarfsgerecht ihren Ruhestand planen als auch die Unternehmen flexibel den wandelnden Wettbewerbsbedingungen die Stirn bieten.

**Exkurs:
Status quo der Alterssicherung
in Deutschland**

Exkurs: Status quo der Alterssicherung in Deutschland

Die steigende Lebenserwartung und die seit den 1970er Jahren sinkenden Geburtenziffern in der deutschen Bevölkerung üben zunehmenden Druck auf die umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme aus. Dieser auch als doppelter Alterungsprozess bekannte Zusammenhang gefährdet die nachhaltige Finanzierung des sozialen Netzes in Deutschland, denn in allen Bereichen der sozialen Sicherung kommt es zu einer dramatischen Veränderung des Verhältnisses von Beitragszahlern zu Leistungsempfängern.

Doppelter Alterungsprozess

Die 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes hat die Auswirkungen des demografischen Wandels in der deutschen Bevölkerung schonungslos offenbart. So wird sich der Altenquotient, welcher das Verhältnis von Rentempfängern (über 60-jährige) zu 100 Beitragszahlern (20–59-jährige) widerspiegelt, von heute 44 auf 78 im Jahr 2050 annähernd verdoppeln. Damit müssen die Erwerbstätigen in den kommenden Jahrzehnten immer mehr Rentempfänger versorgen. Dies gilt allerdings nicht nur für die GRV, sondern in leicht abgeschwächter Form auch für die Kranken- und Pflegeversicherung, da auch hier die Sozialbeiträge hauptsächlich im Erwerbsalter gezahlt und die Leistungen vermehrt im Alter in Anspruch genommen werden.

Die demografische Entwicklung gefährdet also den Fortbestand der so genannten Generationenverträge. Die im Umlageverfahren organisierten Systeme der sozialen Sicherung in Deutschland, insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung, sind nämlich langfristig nur dann funktionsfähig, wenn auch morgen noch genügend junge Beitragszahler die Versorgungsleistungen der Rentner finanzieren. Die künftigen Finanzierungslasten werden sich aber auf immer weniger Schultern verteilen. Grundsätzlich ergeben sich daraus nur zwei Handlungsalternativen: Entweder müssen die weniger werdenden Erwerbstätigen immer größere Anteile ihrer künftigen Einkommen in die Generationenverträge einzahlen, oder die Leistungsgewährung der Sozialsysteme muss eingeschränkt

werden. Angesichts der ohnehin schon hohen Belastung der Arbeitskosten durch Sozialabgaben erscheint der erste Weg weder sinnvoll noch durchführbar.

Beitragsanstieg oder Leistungskürzung

Die einzig gangbare Alternative, um die GRV auch für zukünftige Generationen leistungsfähig und bezahlbar zu gestalten, sind daher Leistungskürzungen. Die von der so genannten Rürup-Kommission eingebrachten Vorschläge – nämlich der Nachhaltigkeitsfaktor und die Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenzen auf 67 – stellen dabei einen Weg in Richtung Nachhaltigkeit der GRV dar. Allerdings hat diese Nachhaltigkeit auch ihren Preis: Die Rente wird zwar wieder „sicher“, aber zwangsläufig auf einem deutlich niedrigeren Niveau. In der Folge ist eine stärkere Kapitalfundierung der deutschen Altersversorgung notwendig. Die Rahmenbedingungen hierfür wurden mit der Rentenreform 2001 geschaffen. Die Einführung der Riester-Rente und die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge durch die Förderung der Entgeltumwandlung markieren also den Abschied von der bisher in Deutschland gelebten Vollabsicherung durch die GRV.

Mit anderen Worten: Die Gewichtung der drei Säulen im System der Alterssicherung muss sich ändern – weg von der GRV und hin zu mehr kapitalgedeckter betrieblicher und privater Altersvorsorge.

Mehr Kapitaldeckung

Die zum 01.07.2005 erfolgte Implementierung des so genannten Nachhaltigkeitsfaktors in die aktuelle Rentenformel entlastet die GRV in erheblichem Maße, führt allerdings auch zu einer ebenso drastischen Kürzung der Rentenleistungen. Durch die Veränderung des Rentnerquotienten – also das Verhältnis von tatsächlichen Rentempfängern zu beitragspflichtigen Erwerbstätigen – nimmt der Nachhaltigkeitsfaktor sowohl die demografische Entwicklung als auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt in die Rentenformel auf.

Der im Nachhaltigkeitsfaktor enthaltene Steuerungsparameter α bestimmt dabei, in welcher Höhe diese Veränderung auf die Rentenhöhe durchschlägt oder anders ausgedrückt, inwiefern die

soziodemografisch bedingten Finanzierungslasten zwischen Rentnern und Erwerbstätigen aufgeteilt werden. Bei der absehbar ungünstigen Veränderung des Rentnerquotienten und einem α von 0,25 wird das Nominalwachstum der Renten gebremst, da nur noch etwa 99 Prozent des modifizierten Bruttolohnwachstums ausgeglichen werden. Diese reale Kaufkraftreduktion erfolgt jährlich und hat dauerhaft Bestand, was langfristig dazu führt, dass beispielsweise das Rentenniveau eines 72-jährigen im Jahr 2040 bei nur noch etwa 84 Prozent eines gleichaltrigen heutigen Rentners liegt. Das bedeutet aber keinesfalls, dass die heutigen Rentnergenerationen durch den Nachhaltigkeitsfaktor ihrer im Erwerbsleben erworbenen Ansprüche beraubt würden. Im Gegenteil, die demografische Entwicklung bedingt erst ab dem Jahr 2020 eine Absenkung der Altersbezüge auf unter 95 Prozent des heutigen Rentenniveaus.

Damit bleiben die aktuellen Bestandsrentner in der Regel von nennenswerten Kürzungen verschont. Für alle zukünftigen Zugangrentner wird das Rentenniveau hingegen durch die Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors stärker sinken als gemeinhin angenommen. Eine solche Maßnahme ist für die nachhaltige Finanzierung der Rentenversicherung unumgänglich, denn das gegenwärtige Leistungsniveau der GRV ist angesichts des demografischen Altersprozesses schlicht nicht finanzierbar.

Nachhaltigkeit durch Nachhaltigkeitsfaktor

Insgesamt bleibt damit festzuhalten, dass der Nachhaltigkeitsfaktor eine zweckmäßige und darüber hinaus sehr effektive und elegante Maßnahme darstellt, um den Folgen der zunehmenden Alterung im Rahmen der GRV zu begegnen. Berechnungen anhand der Methodik der Generationenbilanzierung offenbaren das tatsächliche Entlastungspotenzial dieser Maßnahme: Die so genannte Nachhaltigkeitslücke, welche die Differenz zwischen allen künftigen Transfers vom Staat an die Bevölkerung und allen künftigen Steuer- und Beitragszahlungen der Bevölkerung an den Staat in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) widerspiegelt, sinkt nämlich durch die Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors um etwa 70 Prozentpunkte. Dies kommt einer Entlastung zukünftiger Generationen in Höhe von fast 1,5 Billionen Euro gleich. Dennoch verbleibt auch nach dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz immer noch eine Lücke von 118 Prozent des BIP, oder anders ausgedrückt: Die Rücklage, die heute nötig wäre, um auch künftigen Rentnern das heutige Ren-

tenniveau bei derzeitiger Beitragsbelastung zu gewähren, beträgt 2,5 Billionen Euro.

Weitere Leistungskürzungen bleiben damit auf der reformpolitischen Agenda. Hier steht auch nach dem Regierungswechsel die „Rente ab 67“ an vorderster Stelle. Hinter der Idee der Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen verbirgt sich die zunächst einfache Logik, dass dadurch einerseits die Länge der Beitragsperiode steigt und andererseits die Rentenbezugsdauer verkürzt wird. Zudem versteckt sich hinter dieser Maßnahme aber auch eine implizite Rentenkürzung. Denn, unabhängig davon, ob die Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenzen auch zu einer effektiven Verlängerung der Lebensarbeitszeit führt, müssen künftige Rentner, die (sofern überhaupt möglich) bei ihrer ursprünglichen Ruhestandsentscheidung bleiben, nach geltendem Recht Abschläge in Höhe von bis zu zwei mal 3,6 Prozent hinnehmen. Da diese Abschläge annähernd die fiskalische Neutralität für den Rentenversicherungsträger garantieren, kommt es allein durch die Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze zu einer anhaltenden finanziellen Entlastung. Im Fall der Umsetzung dieser Reform würde die Nachhaltigkeitslücke um zusätzliche 23 Prozentpunkte auf 95 Prozent des BIP sinken. Dies entspricht einer verbleibenden tatsächlichen Staatsschuld von gut zwei Billionen Euro.

... und „Rente ab 67“

Die beiden von der Rürup-Kommission erarbeiteten ausgabeseitigen Reformoptionen reichen damit noch nicht aus, um die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Alterssicherung langfristig zu gewährleisten. Berücksichtigt man darüber hinaus aber die einnahmeseitigen Anpassungen, nämlich die Tatsache, dass in den kommenden Jahrzehnten eine Beitragssatzsteigerung bis auf 22 Prozent im Jahr 2030 gesetzlich zugelassen ist, verbleibt eine Lücke von lediglich 20 Prozent des BIP. Diese Senkung basiert nicht allein auf der Beitragssatzsteigerung, sondern ist gleichermaßen auf die parallele Anhebung des Bundeszuschusses zurückzuführen. Die verbleibende Nachhaltigkeitslücke zeigt, dass die GRV zwar als annähernd nachhaltig finanziert bezeichnet werden kann, ein wesentliches Ziel mittelfristig aber dennoch nicht erreicht wird: Die im Zuge der Rentenreform 2001 festgeschriebenen Beitragssatzziele von 20 Prozent im Jahr 2020 und nicht mehr als 22 Prozent bis 2030 reichen offenbar nicht aus, um die Rentenversicherung vollständig nachhaltig zu

machen. Hier könnte eine Flexibilisierung des Renteneintrittsalters durch die Verwendung anreizneutraler Zu- und Abschläge bei einem vom Regeleintrittsalter abweichenden Renteneintritt ein Übriges tun, um die Nachhaltigkeit vollständig herzustellen.

Dies ist aber nur die eine Seite der Medaille: Ebenso zwingend erforderlich wie die Kürzung der umlagefinanzierten Rente ist eine parallele Stärkung der kapitalgedeckten Altersvorsorge, um auch in Zukunft ein angemessenes Versorgungsniveau im Alter zu gewährleisten.

NOTIZEN

NOTIZEN

***arbeiten**



***vorsorgen**

