

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 169, Januar 2020

Qualität der betrieblichen Altersversorgung

Ergebnisse einer Expertenbefragung

Dorothee Franzen

Autorin:

Dr. Dorothee Franzen ist Expertin für kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung. Ihre Schwerpunkte liegen auf länderübergreifenden Systemanalysen. Sie ist Geschäftsführerin der Avida International GmbH.

Die Autorin bedankt sich ganz herzlich bei den vielen Experten, die für die Interviews und Hintergrundgespräche zur Verfügung standen. Ohne ihre großzügige Unterstützung und fachliche Kompetenz wäre dieses Projekt nicht möglich gewesen. Alle Fehler gehen selbstverständlich zu Lasten der Autorin.

© 2020 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Qualität der betrieblichen Altersversorgung“ von Dorothee Franzen ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	5
1. Einleitung	7
2. Hintergrund	9
2.1 Betriebliche Altersversorgung im internationalen Kontext.....	9
2.2 Implikationen des Trends von Defined Benefit zu Defined Contribution	11
2.3 Implikationen der Rentenreform 2001	13
3. Methodik und Vorgehensweise.....	16
3.1 Dimensionen und Risiken von Altersversorgungssystemen	16
3.2. Konzeption der Experteninterviews.....	19
4. Weiterer Forschungsbedarf	20
5. Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung.....	22
5.1 Umstrukturierung der Versorgungszusagen.....	22
5.2 Implikationen für die Qualität der betrieblichen Altersversorgung.....	28
5.3 Gewichtung der verschiedenen Qualitätskomponenten	29
5.4 Meinungen zu bestimmten Aussagen über die bAV	32
6. Kritische Diskussion der Qualitätsfaktoren.....	36
6.1 Die Höhe der Betriebsrenten.....	36
6.2 Risikofaktoren in der bAV.....	41
7. Konsequenzen für Arbeitnehmer und betriebliche Interessenvertretungen	45
7.1 Governance	45
7.2 Entgeltumwandlung	45
7.3 Wertpapiergebundene Direktzusage.....	46
8. Schlußbemerkungen	48
Literaturverzeichnis	50
Anlage 1: Fragebogen für Experteninterviews	55

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Komponenten des Indikators „Qualität der betrieblichen Altersversorgung“ (bAV)	29
Abbildung 2: BAV-Indikator: Risikoprofil	30
Abbildung 3: BAV-Indikator: Sonstige Qualitätsmerkmale	31
Abbildung 4: Wichtige Qualitätskriterien für Arbeitnehmer	32
Abbildung 5: Für eine höhere Rente verzichten Arbeitnehmer am ehesten auf... ..	33
Abbildung 6: Wichtige Kriterien in der Entgeltumwandlung.....	34
Abbildung 7: Wenn eine Direktzusage mit einem CTA gefunden wird... ..	35
Abbildung 8: Verbreitung und Höhe der Netto-Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (in Euro pro Monat)	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Durchschnittliche Lebenserwartung bei Renteneintritt.....	26
Tabelle 2: Beispiele zur Betriebsrente	39
Tabelle 3: Auswirkungen von Beitragssatz und Rechnungszins auf die monatliche Betriebsrente bei einem versicherungsförmigen Zinssatz von 0,9 Prozent während der Leistungsphase	39
Tabelle 4: Auswirkungen von Beitragssatz und Rechnungszins auf die monatliche Betriebsrente bei gleichbleibendem Zinssatz während Akkumulations- und Leistungsphase	40

Zusammenfassung

Seit den Rentenreformen Anfang der 2000er Jahre soll die Sicherung des Lebensstandards auch für Gering- und Niedrigverdiener nicht mehr allein durch die Gesetzliche Rentenversicherung erfolgen, sondern durch das Zusammenspiel aller drei Säulen der Altersversorgung. Das 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz stellt einen weiteren Schritt in diese Richtung dar. Die staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) wurde weiter ausgebaut, und mit einer Reihe von Maßnahmen sollen mehr Arbeitgeber dazu ermutigt werden, Altersversorgung in ihren Betrieben anzubieten.

In der öffentlichen Diskussion stehen meistens die mit der Rentenreform eingeführten Instrumente Riesterreute und Entgeltumwandlung im Vordergrund. Dabei leisten die großen traditionell arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerke einen wesentlich größeren Beitrag zur Altersversorgung vieler Arbeitnehmer in Deutschland.

Wir möchten mit diesem Report einen Beitrag leisten zu einem besseren Verständnis der bAV in ihrer Gesamtheit. Aufgrund ihrer hohen Komplexität und Vielfalt ist bAV in Deutschland hochgradig intransparent und darüber hinaus auch statistisch nur sehr ungenügend abgedeckt. Wir sind daher mit Hilfe von Experteninterviews der Frage nachgegangen, wie sich die deutsche bAV-Landschaft im Trend der letzten 20 Jahre (und darüber hinaus) verändert hat und ob bzw. wie sich dadurch die Qualität der Betriebsrenten für Arbeitnehmer verändert hat.

Der Trend von Defined Benefit (Leistungszusage) zu Defined Contribution (Beitragszusage) ist ein weltweiter Paradigmenwechsel in der betrieblichen Altersversorgung. Unsere Untersuchungen haben ergeben, dass dieser Trend auch in Deutschland besteht. Dabei werden das Investmentrisiko und das Langlebkeitsrisiko zunehmend vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer verlagert. Der Arbeitgeber zieht sich aus seiner traditionellen Haftungsfunktion zurück.

Aus Arbeitnehmersicht ist dieses seit Beginn der 2000er Jahre zu beobachtende Pension De-Risking eine große Herausforderung. Das Alterseinkommen hängt zunehmend von der Entwicklung der Finanzmärkte ab. Im Vergleich zur traditionellen versicherungsbasierten bAV ist damit im gegenwärtigen Kapitalmarktumfeld vor allem die Chance auf nachhaltig höhere Altersversorgungsleistungen verbunden. Allerdings bedarf es zur professionellen Steuerung kapitalgedeckter Versorgungssysteme umfassender Investmentexpertise. Hier besteht bei vielen Verantwortlichen nach unseren Erkenntnissen Nachholbedarf.

Durch die Umstellung von Versorgungszusagen von Rentenzahlung auf Kapital- oder Ratenzahlung wird zusätzlich das Langlebkeitsrisiko

auf den Arbeitnehmer verlagert. Für den Arbeitnehmer hat dies den Vorteil, dass dadurch Vererbbarkeit hergestellt wird. Allerdings besteht das Risiko, dass durch falsche finanzielle Disposition Rentner im Alter nicht mehr genügend monatliches Einkommen haben. Von den Forschungsergebnissen aus Behavioural Finance wissen wir, dass die meisten Arbeitnehmer mit diesen finanziellen Entscheidungen überfordert sind.

Gleichzeitig sind nach Aussagen von Experten die Dotierungsrahmen für die betriebliche Altersversorgung im Trend reduziert worden. Dieser langfristige Trend wird von konjunkturellen Schwankungen überlagert. Nach Einschnitten nach der großen Finanzkrise ab 2009 gibt es erste Beobachtungen, dass die Dotierungsrahmen für die bAV wieder steigen. Die demographische Entwicklung, die einen zunehmenden Mangel an Arbeitskräften impliziert, sollte bessere Zukunftsaussichten für die betriebliche Altersversorgung bieten. Es gibt bislang keine Anzeichen, dass sich die Arbeitgeber in der Fläche vergleichbar mit den Entwicklungen in Großbritannien aus der bAV zurückziehen. Allerdings wird die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch die langanhaltende Niedrigzinsphase stark belastet und von politischer Seite nicht gefördert.

Wenn in der sozialpolitischen Perspektive bAV in dem Zusammenspiel der drei Säulen eine größere Rolle spielen soll als früher, dann muss von politischer Seite dafür Sorge getragen werden, dass die Altersversorgung der Arbeitnehmer nicht konjunkturellen Schwankungen unterliegt. Zunehmende tarifliche Regelungen auf Branchenebene werden die betrieblichen Altersversorgungssysteme zumindest ergänzen. Das Zusammenspiel von „Betriebsrente“ und „Tarifrente“ wird sich in der Zukunft erweisen. In den Niederlanden und in den skandinavischen Ländern haben die Branchenlösungen die arbeitgeber-organisierten Systeme weitgehend ersetzt.

Darüber hinaus stellt der strukturelle Wandel von einer versicherungsförmigen zu einer kapitalmarktorientierten Altersversorgung eine epochale Veränderung dar, die alle Beteiligten vor große Herausforderungen stellt.

1. Einleitung

Die Rentensysteme stehen in allen OECD-Staaten auf der politischen Reformagenda. Der demographische Wandel und der hohe Wettbewerbsdruck einer globalisierten Weltwirtschaft haben in vielen Ländern zu einem nachhaltigen Umbau der Alterssicherungssysteme geführt. Seit etwa 25 Jahren werden vielfach die Leistungen der staatlichen, umlagefinanzierten Rentenversicherungssysteme reduziert und es wird nach Wegen gesucht, die entstehenden Versorgungslücken über eine Stärkung der kapitalgedeckten betrieblichen oder privaten Altersversorgung zu schließen.

In vielen Ländern sind Systeme entstanden, in denen Arbeitgeber im Auftrag des Staates nach staatlichen Vorgaben Altersversorgung organisieren. Beispiele sind die Branchenpensionsfonds in den Niederlanden und Skandinavien, die von den Sozialpartnern geführt werden (Ebbinghaus, 2011) oder direkt staatlich organisierte Systeme, wie in Großbritannien oder Neuseeland (Collard, 2013). Daneben ist aber vielfach auch ein Rückzug der Arbeitgeber aus der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu beobachten. In den USA und Großbritannien sind Versorgungssysteme auf breiter Front geschlossen worden; neue Angebote werden oft zu geringeren Kosten und weitgehend ohne Risiken für die Arbeitgeber angeboten. Im internationalen Umfeld gewinnt die betriebliche Altersversorgung an Bedeutung, dabei werden aber auf der betrieblichen Ebene betrieblich-organisierte Versorgungssysteme tendenziell von überbetrieblichen, meist mandatorischen Systemen abgelöst.

In Deutschland ist der Paradigmenwechsel mit den Rentenreformen Anfang der 2000er Jahre eingeleitet worden. Das Leistungsniveau der gesetzlichen, umlagefinanzierten Rentenversicherung wurde aus Gründen der nachhaltigen Finanzierbarkeit reduziert, das Renteneintrittsalter schrittweise erhöht und zur Schließung der entstandenen Rentenlücke wurden neue staatliche Fördermöglichkeiten für die freiwillige, kapitalgedeckte betriebliche und private Altersvorsorge eingeführt. Die Sicherung des Lebensstandards von Arbeitnehmern im Alter soll seitdem auch für Gering- und Niedrigverdiener nicht mehr alleine durch die Gesetzliche Rentenversicherung erfolgen, sondern durch das Zusammenspiel aller drei Säulen der Altersversorgung. Das 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz stellt einen weiteren Schritt in diese Richtung dar. Die staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung wurde weiter ausgebaut und mit einer Reihe von Maßnahmen sollen mehr Arbeitgeber dazu ermutigt werden, Altersversorgung in ihren Betrieben anzubieten.

Wir möchten mit diesem Report einen Beitrag leisten zu einem besseren Verständnis der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in ihrer Gesamtheit. Aufgrund ihrer hohen Komplexität und Vielfalt ist bAV in Deutschland hochgradig intransparent und darüber hinaus auch statistisch nur sehr ungenügend abgedeckt. Wir sind daher mit Hilfe von Experteninterviews der Frage nachgegangen, wie sich die deutsche bAV-Landschaft im Trend der letzten 20 Jahre (und darüber hinaus) verändert hat und ob bzw. wie sich dadurch die Qualität der Betriebsrenten für Arbeitnehmer verändert hat.

Qualität hat dabei in unserem Verständnis zwei Komponenten: Neben der Höhe der Betriebsrente spielt das Risikoprofil eine große Rolle für die Arbeitnehmer. Unter der Prämisse, dass Menschen grundsätzlich risikoavers sind, stellt die Verlagerung von Risiken vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer für Letzteren grundsätzlich zunächst eine Qualitätsverschlechterung dar. Die Prospekttheorie hat aber gezeigt, dass die Risikopräferenzen nicht stabil sind (Kahneman und Tversky, 1979). Wenn die Ziele mit der zunächst gewählten risikoaversen Strategie nicht erreicht werden können, erfolgt ein Strategiewechsel und die Risikobereitschaft steigt an. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der Erfahrungen in anderen Ländern und der jüngsten Entwicklungen in Deutschland interpretiert. Aus diesen Erkenntnissen werden wir Konsequenzen für Arbeitnehmer und Betriebsräte ableiten. Die neuen Sozialpartnerschaften, die mit dem 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz, ermöglicht wurden, werden wir hier nicht explizit erfassen, da bislang kein Modell beschlossen wurde. Nichtsdestotrotz sind die Erkenntnisse dieses Reports auch für diese relevant.

2. Hintergrund

2.1 Betriebliche Altersversorgung im internationalen Kontext

Bislang fokussiert sich sowohl die wissenschaftliche Forschung als auch die öffentliche Diskussion in Deutschland auf die Entgeltumwandlung sowie die Riesterrente. Diese beiden Instrumente wurden eingeführt, damit die Arbeitnehmer mit eigenen Sparbeiträgen, staatlicher Unterstützung und ggf. mit einem Arbeitgeberbeitrag die Rentenlücken schließen können, die die Reformen der Gesetzlichen Rentenversicherung aufgerissen hatten.

Die großen, traditionell arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungswerke werden in der öffentlichen Diskussion weniger wahrgenommen. Dabei leisten sie einen wesentlich bedeutenderen Beitrag zur Altersversorgung vieler Arbeitnehmer in Deutschland als die Entgeltumwandlung und die Riesterrente. Von den Deckungsmitteln der bAV in Höhe von 613 Mrd. Euro 2017 (aba, 2019) entfallen geschätzt über 80 Prozent auf die traditionelle bAV und unter 20 Prozent auf die Entgeltumwandlung¹. Auch vor den Reformen hatten fast 50 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung. Allerdings war die Verbreitung uneinheitlich. Während im Handel Ende der 90er Jahre unter 30 Prozent der Beschäftigten einen Anspruch auf bAV hatten, war im öffentlichen Dienst und bei Großunternehmen, hierbei schwerpunktmäßig in den Branchen Chemie, Banken und Versicherungen sowie im Baugewerbe, eine fast flächendeckende Abdeckung gegeben (Ruppert, 2000). Gleichzeitig bestand ein deutliches Ost-West- sowie Gendergefälle: Es hatten mehr Männer als Frauen eine Zusage. In Ostdeutschland hat nach der deutschen Einheit bAV nie signifikante Verbreitung gewonnen.

Diese betrieblichen Versorgungswerke blicken teilweise auf eine lange Tradition zurück. Wie in den meisten anderen Industrieländern, wie z. B. Großbritannien, USA oder die Niederlande, die heute mit zu den führenden Ländern in der kapitalgedeckten Altersversorgung zählen, ist betriebliche Altersversorgung auch in Deutschland mit dem Beginn der Industrialisierung verbunden. Einige der noch heute existierenden Pensionskassen² sind in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts gegründet

1 Die Riesterrente spielte bislang in der betrieblichen Praxis keine Rolle, was sich aber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ändern kann.

2 Beispiele sind BASF 1879, Farbwerke Hoechst 1882, Bayerische Hypotheken- und Wechsel-Bank 1888.

worden und damit vor der Einführung der Bismarck'schen Rentenversicherung 1889.

Das Engagement der Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung stand dabei immer im Zeichen des wirtschaftlichen Wandels (Thane, 2006) und damit im Spannungsfeld von Personalpolitik und Kostenmanagement. Der Dotierungsrahmen für betriebliche Altersversorgung schwankt mit der Konjunktur. In den starken Wirtschaftswachstumsjahren nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die betriebliche Altersversorgung ausgebaut. In den USA erreichte der Verbreitungsgrad Ende der 1970er Jahre einen Höchststand (Munnell und Sundén, 2004). Globaler Wettbewerb, wirtschaftlicher Strukturwandel, aber auch die mobilere und instabilere Arbeitswelt ließen die Attraktivität der bAV für Unternehmen sinken. Die Verbreitung der bAV war in Deutschland in den 90er Jahren rückläufig; die Dotierungen wurden gekürzt (Ruppert, 1994)³. Diese Entwicklung entsprach dem internationalen Trend. In den angelsächsischen Ländern ist der Trend von Defined Benefit (DB) zu Defined Contribution (DC) gut dokumentiert. Die traditionell arbeitgeberfinanzierten Betriebsrentensysteme, die eine festgelegte Rente lebenslang leisteten, wurde geschlossen und durch – häufig mischfinanzierte – Beitragszusagen mit häufig geringeren Dotierungen ersetzt.

In Deutschland kam es ab 2001 mit der Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung unter Tarifvorbehalt zu einer Gegenbewegung. Mit der Gründung von Branchenversorgungswerken und der Mobilisierung der Vertriebsnetze der Versicherungswirtschaft konnte der Verbreitungsgrad der bAV bis 2010 auf etwa 60 Prozent gesteigert werden. Mehr Arbeitnehmer in kleineren Unternehmen bekamen durch Entgeltumwandlung zumeist in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg erstmals Zugang zur bAV. Dabei hat die gemischte Finanzierung von Betriebsrenten weiter zugenommen. Arbeitnehmer beteiligen sich zunehmend durch Entgeltumwandlung an den Beiträgen zu ihrer Betriebsrente. Allerdings ist seit 2009 Stagnation zu konstatieren. Der Anteil der Beschäftigten mit einer bAV-Anwartschaft ging bis 2017 wieder leicht auf 56 Prozent zurück, da die Verbreitung der bAV nicht Schritt hielt mit dem Beschäftigungsanstieg (BMAS, 2019).

3 Im Auftrag des BMAS hat das ifo-Institut achtmal Erhebungen zur bAV durchgeführt. Vom Statistischen Bundesamt wurden zweimal in den Jahren 2008 und 2012 im Rahmen der Arbeitskostenerhebung „Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung“ erfasst. Die Ergebnisse wurden als nicht belastbar eingestuft und die Erhebung wurde nicht weitergeführt. Die Empfehlung des Amtes, eine separate, zentrale Erhebung durchzuführen, wurde nicht weiterverfolgt. Seit 2003 beauftragt das BMAS das Meinungsforschungsinstitut Kantar Public München mit einer Trägerbefragung. Zahlen zur Höhe der Anwartschaften oder Dotierungsrahmen werden nicht mehr erfasst.

Überlagert wurde der Anstieg der Verbreitung aber durch die nach Aussagen von Experten teilweise deutlichen Einschnitte in die Dotierungsrahmen als Folge der globalen Finanzkrise 2008. Der arbeitgeberfinanzierte Beitrag zur Betriebsrente wurde vielfach reduziert. Gleichzeitig wurden die Versorgungszusagen in Richtung auf Defined Contribution Zusagen umstrukturiert. Wir stellen hier die These auf, dass sich die deutschen Unternehmen nicht vom internationalen Trend abgekoppelt haben. Die Umstrukturierungen bestehender Versorgungswerke in Deutschland folgen dem weltweiten Trend zum Pension De-Risking: Durch die Umstrukturierung der Versorgungszusagen von Defined Benefit (Leistungszusagen) zu Defined Contribution (Beitragszusagen) versuchen die Arbeitgeber, die von ihnen getragenen bAV-inhärenten Risiken zu verringern.

2.2 Implikationen des Trends von Defined Benefit zu Defined Contribution

Der Trend von DB zu DC ist ein weltweiter Paradigmenwechsel in der betrieblichen Altersversorgung⁴. Dabei werden das Kapitalanlage- und das Langlebigkeitsrisiko vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer verlagert; der Arbeitgeber zieht sich aus seiner traditionellen Haftungsfunktion zurück. Mit dieser Umstellung können auch geringere Dotierungen durch den Arbeitgeber verbunden sein. Matching Contribution Modelle, bei denen ein Eigenbeitrag des Arbeitnehmers Voraussetzung für einen Arbeitgeberzuschuss ist, nehmen zu. Hinzu kommt häufig eine Wahlmöglichkeit (und Wahlpflicht) für Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Kapitalanlagemöglichkeiten für die Altersversorgungsbeiträge.

Die Gründe für den Trend von DB zu DC wurden zum einen im wirtschaftlichen Strukturwandel und verschärften internationalen Wettbewerb (Clark und Monk, 2007), aber auch in den höheren Regulierungsanforderungen der Aufsichtsbehörden und den veränderten internationalen Rechnungslegungsvorschriften (Klumpes und Whittington, 2003) gesehen.

Der Trend von DB zu DC impliziert eine Individualisierung des Risikos und der Entscheidungsfindung. Anstatt quasi automatisch eine lebenslange Betriebsrente bei Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu beziehen, müssen Arbeitnehmer eine Vielzahl von Entscheidungen treffen. Es beginnt mit der Entscheidung, überhaupt an dem bAV-Angebot teilzunehmen.

4 Als Standardlektüre sei hier auf Munnell, Sundén (2004), „Coming up short: the challenge of 401(k) plans“ verwiesen.

men, und setzt sich fort mit den Entscheidungen über die Höhe der Beiträge sowie die Art der Kapitalanlage. Wenn bei Rentenbeginn ein Kapitalbetrag ausgezahlt wird, müssen die Arbeitnehmer eine Entscheidung treffen, ob sie mit dem Betrag eine Annuität kaufen, den Auszahlungsbetrag in einem Kapitalanlageprodukt für die Rentenphase anlegen, oder anderweitig, z. B. zur Tilgung von Immobilienkrediten, verwenden.

Die Implikationen sind von der akademischen Forschung vor allem in den Vereinigten Staaten und Großbritannien gut untersucht. Lange standen die geringe Partizipation, unzureichende Beiträge sowie mangelhafte Kapitalanlageentscheidungen in der Kritik (Munnell und Sundén, 2004, 2006). Generell zeigen die Erfahrungen, dass die Partizipation mit Einkommen und Alter ansteigt. Theoretisch können Defined Contribution Pläne gute Ergebnisse liefern, in der Praxis treffen Arbeitnehmer bei allen Entscheidungsmöglichkeiten häufig falsche Entscheidungen (Ellis et al., 2014). Als problematisch wird vor allem die geringe Finanzkompetenz vieler Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten gesehen (e.g. Lusardi und Mitchell, 2007). In ihrem Research über die Entscheidungsfindung von Arbeitnehmern in Großbritannien stellen Clark, Strauss und Knox-Hayes (2012) die Bedeutung des Kontextes der Entscheidung heraus. Einkommen, Geschlecht, sozialer Status und Familienstand beeinflussen die Entscheidungsfindung stark. Dies gilt besonders für die Bereitschaft, Investmentrisiko einzugehen: Männer treffen riskantere Entscheidungen als Frauen, die Risikobereitschaft steigt mit dem Einkommen und dem sozialen Status. Am stärksten risikoavers sind dabei arme Frauen. Es ist zusammenfassend festzuhalten, dass die meisten Arbeitnehmer mit den Entscheidungen, die ihnen ein reines Beitragszusagensystem abverlangt, überfordert sind.

Auf diese Erkenntnisse haben Politik und Praxis reagiert: In den USA haben Arbeitgeber seit 2006 die Möglichkeit, die Teilnahme an den bAV-Angeboten für verbindlich zu erklären (Automatic Enrollment). Seitdem eine steigende Anzahl von Arbeitgebern von dieser Option auch Gebrauch macht, ist der Verbreitungsgrad an betrieblicher Altersversorgung in den Vereinigten Staaten stark gestiegen (Choi, 2015). Gleichzeitig wird die Investmententscheidung zunehmend vom Arbeitnehmer auf treuhänderisch tätige, professionelle Fondsmanager verlagert. Durch neue Kapitalanlagekonzepte, wie insbesondere Target Date Funds⁵,

5 Bei Target Date Funds erfolgt die Kapitalanlage abhängig vom Alter der Mitarbeiter. Für junge Mitarbeiter wird das Kapital zu einem hohen Anteil in höher rentierliche, aber auch stärker Schwankungen unterliegenden Aktien investiert. Mit zunehmender Nähe zum Renteneintritt wird dann zunehmend in Rentenwerte umgeschichtet, die zwar eine geringere Rendite, aber auch geringere Volatilität aufweisen. Damit wird dem Risiko vorgebeugt, dass durch eine Finanzkrise kurz vor Renteneintritt nicht mehr genügend Kapital für die geplante Altersleistung zur Verfügung steht.

wird das Investmentrisiko zum Renteneintritt hin minimiert, um so die Anlageziele mit größter Wahrscheinlichkeit zu erreichen.

Die Verbindung von Automatic Enrollment und Target Date Funds gilt in den USA derzeit als erfolgreicher Weg zu einer deutlichen Verbesserung der bAV, sowohl in quantitativer wie auch qualitativer Hinsicht. In Großbritannien konnte der drastische Rückgang der Abdeckung mit bAV mit der Einführung eines staatlichen Optionssystems ab 2012 erfolgreich umgekehrt werden. Dänemark hat in den letzten 20 Jahren unter Beteiligung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften nach dem Vorbild der Niederlande obligatorische Branchenpensionsfonds aufgebaut, die erfolgreich als professionelle Kapitalanleger auf den internationalen Finanzmärkten agieren.

2.3 Implikationen der Rentenreform 2001

Auch in Deutschland geht die Tendenz in Richtung Individualisierung von Risiko und Entscheidungsfindung. Es ist bislang nicht üblich, dass Arbeitnehmer individuelle Investmententscheidungen treffen müssen, wie in den 401(k)-Plänen in den USA. Eine Investmententscheidung erfolgt nur implizit, wenn ein Arbeitgeber in der Entgeltumwandlung verschiedene Produkte mit unterschiedlichem Rendite- und Risikoprofil anbietet. Es ist aber der individuellen Entscheidung des Arbeitnehmers überlassen, ob die Angebote der ergänzenden Altersversorgung überhaupt genutzt werden.

Theoretisch könnten die Rentenlücken durch die Nutzung der neu geschaffenen Instrumente geschlossen werden, wenn die Arbeitnehmer diese Möglichkeiten konsequent nutzen und die modellhaft unterstellte Rendite von durchschnittlich 4 Prozent p. a. über die gesamte Dauer des Sparprozesses erzielt werden kann. In der langanhaltenden Niedrigzinsphase sind Renditen von 4 Prozent p. a. mit versicherungsförmigen Anlageformen nicht zu erreichen. Der versicherungstechnische Höchstbeitrag für den Rechnungszins liegt seit 2017 bei 0,9 Prozent (für weitere Einzelheiten s. Punkt 5.3.2). Außerdem entspricht das Sparverhalten der Bevölkerung nicht den Modellannahmen der Bundesregierung, die zur Schließung der Rentenlücke erforderlich sind. In der Regel beginnen erst die mittleren Altersgruppen, für das Alter vorzusorgen. Dann wären deutlich höhere Beiträge erforderlich als in der Realität gespart werden (Franzen, 2009).

Research am Munich Center for the Economics of Aging (MEA) bestätigt die in anderen Ländern beobachteten Unterschiede im Sparverhalten nach sozio-ökonomischen Kriterien: Haushalte mit höherem Ein-

kommen sparen mehr für ihre Altersvorsorge als jene mit geringerem Einkommen und einfacher Bildung (Börsch-Supan, 2008). Das Konzept, mit einem freiwilligen Sparmodell die ärmeren Schichten der Bevölkerung zu erreichen, ist auch in Deutschland gescheitert (Meyer, 2013). Hauptursache für die Schwierigkeit vieler Haushalte, die Rentenlücke zu schließen, wird aber vor allem in der Tatsache gesehen, dass mehr als 40 Prozent der Haushalte gar nicht sparen. Dies trifft vor allem auf jüngere Haushalte mit geringerem Einkommen und geringerer Bildung zu (Börsch-Supan et al, 2016).

Aus diesen Gründen sieht das Betriebsrentengesetz für die Sozialpartnerschaften die Möglichkeit eines Optionssystems vor: Die Teilnahme wäre dann für alle Beschäftigten obligatorisch. Die Beschäftigten müssten explizit widersprechen, wenn sie nicht teilnehmen wollen. In Großunternehmen ist die automatische Teilnahme aller Mitarbeiter traditionell Praxis, allerdings war bAV traditionell auch rein arbeitgeberfinanziert und erfolgte nicht mit Eigenbeiträgen des Arbeitnehmers.

Gleichzeitig hat die Rentenreform 2001 die Rollenverteilung von Staat versus Privatwirtschaft in der Altersversorgung strukturell verändert. Altersversorgung wurde teil-privatisiert und es wurden Marktelemente in das System eingeführt. Durch das Outsourcing staatlicher Altersversorgung an Markt-basierte Subsysteme unter Beibehaltung der früheren sozialpolitischen Zielsetzungen wurde ein hybrides Alterssicherungssystem eingeführt. Damit hat sich der Charakter der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland geändert. Ein personalpolitisches Instrument der Betriebe wurde zu sozialpolitischen Zwecken instrumentalisiert (Blank, 2015). Die bereits von Berner (2008) konstatierte Entbetrieblichung der betrieblichen Altersversorgung wird sich mit der vollständigen Enthftung der Arbeitgeber im Sozialpartnermodell weiter fortsetzen.

Damit wurden Aufgabenstellung und Charakter der betrieblichen Altersversorgung grundlegend verändert. Zum Ersten ist betriebliche Altersversorgung wichtiger geworden. Traditionell vor allem ein Instrument zur Lebensstandardsicherung der Mittelschicht und der leitenden Angestellten, soll betriebliche Altersversorgung jetzt auch die Rentenlücken von Gering- und Niedrigverdienern schließen. Zum Zweiten verändert sich der Charakter der betrieblichen Altersversorgung. Aus einer freiwilligen Leistung der Arbeitgeber wird ein staatlich verordnetes Zwangsangebot. Aus einem Instrument der Personalpolitik wird ein Instrument der Sozialpolitik. In der angelsächsischen Literatur kommt das in einer veränderten Begrifflichkeit zum Ausdruck. Statt Occupational Pension Provision wird zunehmend der Begriff Workplace Pension verwendet. Es bezeichnet einen Sparvorgang zum Zweck der Altersvorsorge, der über den Betrieb organisiert wird.

Damit verändert sich der Anreiz für den Arbeitgeber, sich in der betrieblichen Altersversorgung zu engagieren. Unternehmen, die überdurchschnittliche Leistungen anbieten und sich mit ihrer Altersversorgung aktiv in der Konkurrenz um Fachpersonal profilieren, werden auch weiterhin ihrer Rolle als Qualitätsmanager bei der Organisation des bAV-Angebots nachkommen. Bei Unternehmen, die nur eine rechtliche oder tarifliche Verpflichtung erfüllen, ist das kritisch zu hinterfragen. Auch ist die bAV-Expertise auf Unternehmensseite sehr ungleich verteilt. Aus der Entgeltumwandlung liegen bereits wenig ermutigende Erfahrungen vor.

3. Methodik und Vorgehensweise

3.1 Dimensionen und Risiken von Altersversorgungssystemen

Unser Ziel ist es, Veränderungen in der betrieblichen Altersversorgung und deren Implikationen für Arbeitnehmer darzustellen. Wir beurteilen ein Altersversorgungssystem nach zwei Dimensionen: (1) dem Verbreitungsgrad und (2) der Qualität der Altersversorgungsleistung. Die Qualität bemisst sich nach der Höhe der Altersleistung, ihrem Risikogehalt und weiteren Qualitätsfaktoren. Weitere Qualitätsmerkmale sind die Abdeckung biometrischer Risiken, wie Hinterbliebenenabsicherung und Invalidität, oder die Weiterzahlung des Arbeitgeberbeitrages während Zeiten ruhender Beschäftigung, wie z. B. Elternzeit.

Der Verbreitungsgrad der bAV wird in Deutschland durch die regelmäßigen Umfragen und Erhebungen von Kantar Public erfasst. Die Qualität der betrieblichen Altersversorgung ist dagegen zunächst ein nicht quantifizierbarer Begriff. Es gibt vereinzelte Auswertungen zu Teilbereichen. Wir haben daher Experten nach ihren Einschätzungen und Wahrnehmungen gefragt. Die Technik, Indices basierend auf den Wahrnehmungen nicht quantifizierbarer Faktoren zu bilden, ist in den Sozialwissenschaften eine gut getestete Methode. Beispiele sind der Corruption Perceptions Index von Transparency International (2018) oder die Worldwide Governance Indicators der Weltbank (Kaufmann et al., 2010).

Zur Höhe der Altersleistungen gibt es Anhaltspunkte aus dem Alterssicherungsbericht des BAMS⁶. Diese Daten sind aber Durchschnittswerte ohne Angaben zur Streuung nach Einkommensklassen. Aufgrund der großen Divergenz zwischen Betriebsrenten des Managements und der Tarifmitarbeiter halten wir diese Zahlen nur für bedingt aussagekräftig. Der Risikogehalt der Versorgungszusagen ist bislang nicht erforscht. Dabei ist die Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein wichtiger sozialpolitischer Indikator. Für die meisten Länder liegen statistische Daten vor, wie sich Betriebsrentenzusagen auf DB, DC und ggf. hybride Formen mit ihren spezifischen Risikoprofilen verteilt. Wir verweisen hier auf die Global Pension Statistics der OECD, die diese Daten zusammenfasst (OECD, 2019). Für Deutschland gibt es keine

6 Danach beläuft sich die Anwartschaft für Frauen auf durchschnittlich 245 Euro pro Monat und für Männer auf durchschnittlich 578 Euro pro Monat (BMAS, 2015).

signifikanten Daten zu einer der wesentlichen sozialpolitischen Fragestellungen in der betrieblichen Altersversorgung.⁷

Gegenwärtig bietet der Durchführungsweg einen wichtigen Anhaltspunkt für die Versorgungszusageart, da die Beitragszusage mit Mindestleistung nur über die externen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktzusage durchgeführt werden kann (Rolfs, 2015). In der gegenwärtigen Niedrigzinsphase wird auch die beitragsorientierte Leistungszusage zunehmend mit einer Zinsgarantie von null Prozent ausgestattet, sodass der Unterschied zur Beitragszusage mit Mindestleistung verschwindet (für Einzelheiten s. Punkt 4). Es gibt keine Untersuchungen über die Verbreitung der unterschiedlichen Versorgungszusagearten mit ihren spezifischen Risikoprofilen.

Wir wollen im Folgenden die bAV-inhärenten Risiken aus Arbeitnehmersicht näher betrachten. Für den Arbeitnehmer bestehen ungünstige Entwicklungen (Hainz, 2018) vor allem darin,

- im Versorgungsfall weniger Geld zur Verfügung zu haben als erwartet,
- dass das Geld nicht so lange reicht wie erwartet,
- dass das Geld weniger wert ist als erwartet.

Diese ungünstigen Entwicklungen können durch verschiedene Risikofaktoren hervorgerufen werden. Der Klassifikation der OECD folgend unterscheiden wir zwischen biometrischem Risiko, Investmentrisiko, Inflationsrisiko und Insolvenzrisiko. Biometrische Risiken stammen aus Ereignissen, die mit dem Leben des Arbeitnehmers verbunden sind, vor allem Tod, Invalidität und Langlebigkeit. Langlebigkeit wird zu einem Risikofaktor, wenn der Arbeitnehmer als Versorgungsleistung eine Kapitalzahlung erhält und, wie es immer wieder beobachtet wird, seine eigene Langlebigkeit unterschätzt. Arbeitnehmer tragen Investmentrisiko, wenn aufgrund ungünstiger Finanzmarktentwicklungen zu Rentenbeginn nicht ausreichend Versorgungskapital zur Verfügung steht. Inflationsrisiko bezeichnet das Risiko, dass während der Anspar- und Leistungsphase ein Kaufkraftverlust eintritt. Insolvenzrisiko bedeutet, dass bei Insolvenz des Arbeitgebers auch die Versorgungsleistung ganz oder teilweise verloren geht. Wir werden im Abschnitt 5 die Relevanz der einzelnen Risikofaktoren im deutschen Kontext kritisch diskutieren.

7 Die Global Pension Statistics der OECD umfasst für Deutschland nur die Zahlen für die Durchführungswege Pensionskasse und Pensionsfonds, die etwa 30 Prozent der Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung (aba) betragen. Da eine reine Beitragszusage in Deutschland bislang nicht existiert, werden die Zusagen als „Leistungszusage oder hybrid“ klassifiziert.

Wir haben hier einen Risikobegriff verwendet, der Risiko als eine negative Abweichung von einem erwarteten Ereignis versteht, was für die meisten Menschen intuitiv einleuchtend ist. Der Begriff „Risiko“ wird aber in den verschiedenen wissenschaftlichen Fachrichtungen sehr unterschiedlich definiert mit wichtigen Implikationen für die jeweiligen Schlussfolgerungen. Spätestens seit Markowitz' Veröffentlichung „Portfolio Selection“ von 1952 wird in der Finanzwissenschaft Risiko mathematisch als Standardabweichung der IST-Ergebnisse von einem projizierten Pfad gemessen. Risiko ist damit das Produkt aus der Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Ereignisses und dem Ausmaß dieses Ereignisses, unabhängig davon, ob das Resultat für den Betroffenen positiv oder negativ ist. Die Standardabweichung ist ein symmetrisches Risikomaß. Gleichzeitig wird bereits seit der neoklassischen Volkswirtschaftstheorie unterstellt, dass die Wirtschaftssubjekte risikoavers sind. In unserem Kontext bedeutet das, dass jede Verlagerung von Risiken vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer für letzteren eine Qualitätsverschlechterung darstellt. Aus volkswirtschaftlicher Sicht sinkt damit der Nutzen der bAV für den Arbeitnehmer.

Die von den Psychologen Tversky und Kahnemann 1979 begründete Prospekttheorie geht ebenfalls davon aus, dass Menschen grundsätzlich risikoavers sind. Im Gegensatz zur neoklassischen Theorie wird jedoch die Annahme konstanter Risikopräferenzen aufgegeben. Stattdessen werden die individuellen Risikopräferenzen erforscht. Es wurde in Spielexperimenten gezeigt, dass Risikoaversion vorherrscht, solange sich der Spieler in der Gewinnzone befindet. Sobald die Verlustzone erreicht wird, kehrt sich die Risikoaversion in Risikofreude um (Kahnemann, 2003). Wenn die Ziele mit der anfänglich gewählten Risikovermeidungsstrategie nicht mehr erreicht werden können, erfolgt ein Strategiewechsel und die Risikobereitschaft steigt an. Die Risikopräferenzen sind also nicht stabil, sondern situationsabhängig (Schildberg-Hörich, 2018). Vor diesem theoretischen Hintergrund können die zu beobachtenden Risikoverlagerungen vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer kontrovers beurteilt werden: Einerseits kann argumentiert werden, dass ein höheres Risiko für den Arbeitnehmer immer negativ ist, aus prospekttheoretischer Sicht ist dagegen die Risikoübernahme für den Arbeitnehmer positiv, wenn sich dadurch die Chancen der Zielerreichung besser realisieren lassen. In unserem Fall bedeutet das, wenn das Ziel, eine betriebliche Altersversorgung in erwarteter und notwendiger Höhe zu erzielen, mit einer Risikovermeidungsstrategie nicht mehr erreicht werden kann, sind die Arbeitnehmer bereit, ein höheres Risiko einzugehen. Wir können in diesem Projekt nicht die Präferenzen der Arbeitnehmer testen, sehen hier aber Bedarf für künftige Forschungen.

3.2. Konzeption der Experteninterviews

Unser Projektziel war die Erfassung der Qualität von Betriebsrenten in Deutschland. Wir haben basierend auf Experteninterviews einen Qualitätsindikator entwickelt, um den betrieblichen Akteuren einen Leitfaden an die Hand zu geben, worauf bei der Einführung neuer Zusagen geachtet werden sollte und wie Risiken zu bewerten sind.

Wir haben im Zeitraum Frühjahr 2017 bis Herbst 2018 23 Gespräche mit Experten zur betrieblichen Altersversorgung durchgeführt. Davon waren 18 explizite Interviews, 5 waren Hintergrundgespräche. Die optisch geringe Anzahl von Interviews lässt zunächst kritische Fragen hinsichtlich der statistischen Signifikanz aufkommen. Hierzu ist anzumerken, dass betriebliche Altersversorgung ein Fachthema für eine kleine, geschlossene Gruppe von hochspezialisierten Beratern, von Vertretern von Versorgungseinrichtungen, von Vertretern des Verbandes (aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung) sowie von Experten aus den involvierten Ministerien und der Aufsichtsbehörde darstellt. Wir halten die Interviews daher für aussagekräftig und relevant. Wir haben etwa die gleiche Anzahl von Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite befragt, um so gleichgewichtig die Perspektiven beider Seiten aufnehmen zu können. Der Fragebogen ist als Anhang 1 angefügt.

Die Interviews waren semi-offen konzipiert. Der verwendete Fragebogen lässt quantitative Auswertungen zu, ist aber hinreichend offen gestaltet, um als Leitfaden für ein offenes Gespräch zu dienen. Der Fragebogen ist in drei Abschnitte gegliedert. Der erste Abschnitt beinhaltet offene Fragen zur Einschätzung der Befragten hinsichtlich der Entwicklung betrieblicher Versorgungswerke und der Gründe und Zielsetzungen dafür. Der zweite Abschnitt fragt, welche Komponenten und Eigenschaften der bAV die Befragten für relevant halten, um die Qualität von Versorgungszusagen kalibrieren zu können. Die Befragten wurden gebeten, quantitative Angaben zur Gewichtung eines Index zu machen. Im dritten Abschnitt wurden den Teilnehmern Fragen nach ihren individuellen Einschätzungen und Meinungen zu bestimmten Aussagen über die bAV gestellt. Die Befragten konnten auf einer fünfstufigen Skala den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung angeben und dabei von „ich stimme voll und ganz zu“ bis zu „ich stimme gar nicht zu“ auswählen. Wir werden im Weiteren die Ergebnisse der Experteninterviews angereichert um eigene Recherchen basierend auf den Geschäftsberichten von Großunternehmen sowie auf einzelnen Tarifverträgen darstellen.

4. Weiterer Forschungsbedarf

Wir sehen weiteren Forschungsbedarf im Wesentlichen in zwei Bereichen. Dies betrifft zum Ersten eine verlässliche Datenerhebung. Wir halten die vorliegenden Daten zur bAV für unzureichend, um die Altersversorgungsleistung aus betrieblichen Quellen verlässlich abschätzen zu können. Da bAV nicht nur eine zusätzliche Einkommensquelle für den durch die Gesetzliche Rentenversicherung bereits relativ gut abgesicherte Mittelschicht darstellt, sondern vor allem in Zukunft zur Basisabsicherung auch der Geringverdiener beitragen soll, ist dieser Zustand unbefriedigend. Wir sind an der Komplexität der bAV gescheitert. Kurze Fragebögen generieren unzureichende Informationen. Die zur Erhebung der erforderlichen Daten notwendigerweise komplexen Fragebögen überfordern auf freiwilliger Basis die betriebliche Praxis. Wir sehen hier staatliche Stellen gefordert, die notwendige statistische Basis zur Verfügung zu stellen.

Zum Zweiten halten wir es für relevant, die Risikopräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland experimentell zu erforschen. Die Erkenntnisse der Prospekttheorie sind seit dem grundlegenden Aufsatz von Tversky und Kahnemann von 1979 in Spielexperimenten weiter getestet und entwickelt worden. Laury und Holt haben ein verfeinertes Lotterieexperiment zur Messung von Risikopräferenzen entwickelt (Laury und Holt, 2005). In den USA haben Agnew et al. mit diesem Experiment in einem Feldversuch getestet, inwiefern die Entscheidungen angehender Rentner hinsichtlich Leibrente versus Kapitalauszahlung vom gerade vorherrschenden Kapitalmarktumfeld beeinflusst wird. Es wurde eine Überexploration des gegenwärtig erlebten Kapitalmarktumfeldes festgestellt, d. h. bei guter Aktienmarktpformance wurden verstärkt Kapitalauszahlungen gewählt, bei schlechter Aktienmarktpformance die Leibrente (Agnew et al., 2015). In den Niederlanden haben Bauer et al. in einem großangelegten Feldversuch die Präferenzen von Mitgliedern eines Versorgungswerkes hinsichtlich nachhaltiger Finanzanlagen getestet (Bauer et al., 2019). Eine Mehrheit der Mitglieder stimmte auch dann noch für nachhaltige Finanzanlagen, wenn die Ergebnisse schlechter ausfielen als bei herkömmlicher Finanzanlage.

Die Resultate stellen die Dogmen der Finanzökonomie in Frage; die Investmentpräferenzen werden auch von nicht-pekuniären Faktoren bestimmt. Feldversuche, bei denen die sorgfältig nach Repräsentanz und Signifikanz selektierten Probanden in Rollenspielen getestet wurden, ermöglichten wesentlich differenziertere und situationsgerechtere Aus-

sagen als allgemeine Fragebögen, die in ihrem Abstraktionsgrad die Teilnehmer oft überfordern (Clark, 2014).

5. Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

5.1 Umstrukturierung der Versorgungszusagen

Die von uns befragten Experten haben vollständig übereingestimmt, dass betriebliche Versorgungswerke in den letzten 20 Jahren umstrukturiert wurden. Es wurde aber vielfach darauf hingewiesen, dass die Umstrukturierungen nicht erst mit der Rentenreform 2001 begonnen haben.

5.1.1 Von der Leistungszusage zur beitragsorientierten Leistungszusage

Traditionell haben Arbeitgeber reine Leistungszusagen gewährt: Die klassische Leistungszusage gab es in der sehr vielfältigen deutschen bAV-Landschaft in verschiedenen Grundformen (Dietrich et al., 2019). Wir beschränken uns hier auf die dynamische, zeitabhängige Leistungszusage. Dabei wird Arbeitnehmern mit Beginn der Beschäftigung zugesagt, dass sie mit Rentenbeginn einen bestimmten Prozentsatz des Gehalts pro Dienstjahr als jährliche Rentenleistung erhalten werden. Es wird eine lebenslange Rentenzahlung in der Regel in Abhängigkeit vom letzten Dienstgehalt zugesagt. Bei diesen Endgehaltszusagen werden das Langlebkeitsrisiko und das Leistungsrisiko vom Arbeitgeber getragen. Da das Insolvenzrisiko in Deutschland durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) oder ähnliche Organisationen institutionell abgesichert ist, stellt eine reine Leistungszusage eine weitgehend risikofreie Altersversorgung für den Arbeitnehmer dar. Die Höhe der künftigen Betriebsrente ist bekannt; es besteht Planungssicherheit. Mit steigender Langlebigkeit sind die Kosten dieser Zusage für die Arbeitgeber gestiegen. Gleichzeitig verschärft die Niedrigzinsphase die bilanziellen Auswirkungen von Leistungszusagen.

Die Abkehr von der reinen Leistungszusage begann bereits vor etwa 40 Jahren, als die Praxis die Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) entwickelt und beginnend mit den 1980er Jahre zunächst in der Großindustrie implementiert hat. Die gesetzliche Flankierung fand 1999 statt, als die BOLZ klarstellend in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgenommen wurde. Dabei verpflichtet sich der Arbeitgeber, bestimmte Beträge in Altersvorsorgeleistungen umzuwandeln. Im Gegensatz zur klassischen Leistungszusage, die eine Versorgungsleistung definiert,

liegt der Fokus hier auf dem Versorgungsaufwand für die Altersversorgung und damit auf der besseren Kalkulierbarkeit für den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber sagt beispielsweise zu, einen bestimmten Betrag von z. B. 2 Prozent des jährlichen Entgelts mit einem Zins von z. B. 3 Prozent nach festen, altersabhängigen Verrentungsfaktoren in eine Versorgungsleistung mit einer festen Rentenanpassung von 1 Prozent umzuwandeln.

Fachleuten zufolge stellt die beitragsorientierte Leistungszusage heute die vorherrschende Versorgungszusageform im Unternehmenssektor dar (Förster et al., 2014). Vornehmlich im Mittelstand finden sich noch reine Leistungszusagen. Die Einführung der BOLZ diente sicherlich bereits dem Ziel einer besseren Planbarkeit der Pensionskostenentwicklung für die Unternehmen. Aus Arbeitnehmersicht änderte sich aber zunächst nicht viel am Risikoprofil ihrer Zusagen: Sofern Zusagen kapitalgedeckt waren, lag das Kapitalmarktrisiko weiterhin beim Arbeitgeber. Rentenzahlungen waren vorherrschend.

Nach übereinstimmender Meinung der befragten Expertinnen und Experten haben Unternehmen von der Leistungszusage auf die beitragsorientierte Leistungszusage oder auf die Beitragszusage mit Mindestleistung umgestellt. Mit zunehmendem Zinsrückgang sind dann schrittweise die Garantiesätze abgesenkt worden. Gleichzeitig sind die rein arbeitgeberfinanzierten Zusagen vielfach von Mischfinanzierungen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen abgelöst worden.

5.1.2 Beitragszusage mit Mindestleistung

Mit dem Altersvermögensgesetz wurde per 01.01.2002 die Beitragszusage mit Mindestleistung in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG, § 1 Absatz 2 Satz 2) eingeführt. Seitdem liegt betriebliche Altersversorgung auch dann vor, wenn der Arbeitgeber Beiträge in einen der externen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung einzahlt und zumindest die aufsummierten Beiträge⁸ für Altersversorgungsleistungen zur Verfügung stehen. Es muss zumindest ein biometrisches Risiko abgesichert werden; dabei muss es sich nicht um das Langlebighkeitsrisiko handeln. Reine Kapitalauszahlungen oder Auszahlungspläne mit begrenzter Laufzeit sind somit rechtlich möglich und in der Praxis zu beobachten. Im Unterschied zu einer reinen Beitragszu-

8 Abzüglich der für die Abdeckung der biometrischen Risiken verbrauchten Beträge.

sage⁹ gibt der Arbeitgeber zumindest eine Nominalwertgarantie und verbleibt in der subsidiären Haftung.

Mit dem Altersvermögensgesetz wurde auch ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt. Danach liegt auch dann betriebliche Altersversorgung vor, wenn Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden.

5.1.3 Die wertpapiergebundene Direktzusage

Nach der nahezu flächendeckenden Umstellung von der Leistungszusage auf beitragsorientierte Zusageformen setzte dann der große Trend zum „De-Risking“ der Unternehmen ein: Risiken der betrieblichen Altersversorgung werden zunehmend auf den Arbeitnehmer verlagert. Mit der Verbreitung der wertpapiergebundenen Direktzusagen (Börner, 2015) hängt die Höhe der Betriebsrente nun erstmals unmittelbar von der Kapitalmarktentwicklung ab. Der Arbeitgeber sagt eine BOLZ in der Direktzusage zu; die Beiträge werden in ein Kapitalmarktvehikel investiert; der Arbeitnehmer erhält eine Versorgungszusage mit einer Mindestverzinsung (mittlerweile oft Nominalwertgarantie) plus einer „Überschussverzinsung“, die an den Ertrag des Kapitalmarktvehikels geknüpft ist. Die Kapitalanlage erfolgt in der Regel durch externe Vermögensverwalter. Zur Steuerung und zur Kontrolle der Kapitalanlagen wird im Unternehmen ein Kapitalanlageausschuss eingerichtet, der teilweise paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist.

Die Kapitalanlagen werden von einem Contractual Trust Agreement (CTA) treuhänderisch verwaltet. Ein CTA ist eine doppelhändige Treuhand, die mit dem Ziel des Bilanzmanagements gegründet wird. Ausgelagerte Vermögenswerte werden unwiderruflich und insolvenzsicher mit der Pensionsrückstellung verknüpft, die dann saldiert werden kann. Das Ergebnis ist eine Bilanzverkürzung, die sich in einer Verbesserung der finanziellen Kennzahlen für das Rating des Unternehmens und damit in günstigeren Finanzierungsbedingungen niederschlägt. Daneben verbessert sich in Randbereichen die Insolvenzsicherung. Seit den 2000er Jahren haben Verbreitung und Dotierung von CTAs deutlich zugenommen¹⁰.

9 Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die reine Beitragszusage ohne Haftung des Arbeitgebers als § 1 Absatz 2 Satz 2a in das BetrAVG eingefügt. Es gibt keine garantierten Altersversorgungsleistungen, aber Sicherungsmechanismen. Die reine Beitragszusage steht unter Tarifvorbehalt. Da es in der Praxis noch keine Modelle gibt, werden wir hier nicht weiter darauf eingehen.

10 Es ist seit Anfang der 2000er Jahre ein Thema für Großunternehmen, die nach IFRS oder GAAP bilanzieren. Standard & Poors änderte 2003 die Methodik der Berücksichtigung von Pensionsrückstellungen im Ratingprozess: Die klassische deutsche

Die Vermögensanlagen der CTAs in Deutschland sind nach eigenen Schätzungen etwa genauso hoch wie die Kapitalanlagen von Pensionskassen und Pensionsfonds. Während letztere der Regulierung durch die BaFin unterliegen, sind CTAs kein eigenständiger Durchführungsweg der bAV und nicht reguliert. Durchführungsweg ist unverändert die Direktzusage; das CTA ist ein Finanzierungsvehikel.

Versorgungszusagen mit der Option, das angesammelte Kapital statt als lebenslange Rente in Ratenzahlungen über einen Zeitraum von 10 bis 20 Jahren auszahlen zu lassen, verlagern zudem das biometrische Risiko der Langlebigkeit auf den Arbeitnehmer. Damit einher geht oft eine Verschlechterung der Risikoabsicherung gegen Invalidität und Erwerbsminderung. Parallel zu den Veränderungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung wurde häufig auch in der betrieblichen Altersversorgung die Hinterbliebenenabsicherung eingeschränkt. Im momentanen Kapitalmarktumfeld, das seit Ende der globalen Finanzkrise durch eine Niedrigzinsphase bei steigenden Aktienkursen gekennzeichnet ist, sind diese Pläne für Arbeitnehmer bei einer auf Realwerte ausgerichteten Kapitalanlage dennoch sehr attraktiv, da hierdurch nachhaltig höhere Altersversorgungsleistungen dargestellt werden können als bei versicherungsförmigen Zusagen.

Die beobachtenden Umstrukturierungsmaßnahmen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Umstellung von der Leistungszusage auf die Beitragsorientierte Leistungszusage oder auf die Beitragszusage mit Mindestleistung
- Absenkung der Garantiezinsen
- Umstellung von arbeitgeberfinanzierten Systemen auf mischfinanzierte Zusagen
- Einführung fondsgebundener Zusagen
- Umstellung von Renten- auf Kapitalzahlung

5.1.4 Zielsetzung von Umstrukturierungsmaßnahmen

Zur Frage, was Arbeitgeber mit diesen Umstrukturierungsmaßnahmen erreichen wollen, gab es naturgemäß eine Vielfalt von Antworten. Die Antworten lassen sich in folgende Themenbereiche gruppieren:

- Risikobegrenzung
- Kostenbegrenzung
- Bilanzsteuerung

Direktzusage wird seitdem als „unfunded pension liability“ gewertet. Das Downgrading der Anleihen von ThyssenKrupp auf Junk-Status erregte großes Aufsehen (Neuhaus, 2009).

Am häufigsten wurden von den Befragten Risiko- und Kostenbegrenzung genannt. Danach folgte Bilanzsteuerung. Die wichtigsten Risikofaktoren aus Arbeitgebersicht sind das Langlebighkeitsrisiko sowie das Zinsänderungsrisiko und das Investmentrisiko. Die Kosten der bAV für Arbeitgeber ergeben sich aus den Leistungen, die in der Versorgungsordnung spezifiziert sind. Bei einer Beitragszusage entsprechen die Kosten für den Arbeitgeber der festgelegten Beitragszahlung. Es bestehen für den Arbeitgeber keine weiteren Verpflichtungen und damit auch keine Risiken. Eine Leistungszusage dagegen stellt ein Versprechen über weit in die Zukunft reichende Leistungen dar. Die Kosten werden mit aktuari-schen Verfahren geschätzt und unterliegen naturgemäß Unsicherheiten.

Auch betriebliche Pensionseinrichtungen sind vom demographischen Wandel betroffen. Die steigende Lebenserwartung hat die Kosten der Leistungszusagen steigen lassen.

Tabelle 1: Durchschnittliche Lebenserwartung bei Renteneintritt

Geburtsjahrgang	1890	1910	1930	1950	1970	1990
Männer	12,17	13,40	16,33	18,87	19,41	20,42
Frauen	14,87	17,36	20,26	22,30	22,32	23,00
Renteneintritt	1955	1975	1995	2015	2035	2055

Quelle: Statistisches Bundesamt, Kohortensterbetafel, Variante V1, Renteneintrittsalter 65 Jahre, ab Geburtsjahr 1970 67 Jahre

Tabelle 1 zeigt den Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren für unterschiedliche Geburtsjahrgänge getrennt nach Frauen und Männern. 1890 geborene Männer, die 1950 in Rente gingen, hatten noch eine durchschnittliche Lebenserwartung von etwa 12 Jahren. Zwanzig Jahre später betrug die durchschnittliche Lebenserwartung bereits 1,3 Jahre mehr. Für 1950 geborene Frauen, die 2015 in Rente gegangen sind, muss eine Rente im Durchschnitt 22,3 Jahre gezahlt werden. Die Kosten einer traditionellen Leistungszusage haben sich für Arbeitgeber dadurch deutlich erhöht. Schätzungen des Internationalen Währungsfonds zufolge erhöht ein Jahr zusätzliche Rentenbezugsdauer die Pensionsrückstellungen um 3 Prozent (IMF, 2012).

Die Kosten der steigenden Lebenserwartung sind nach Aussagen vieler Experten in Deutschland lange unterschätzt worden. Verschärft wurden die Auswirkungen der steigenden Lebenserwartung durch die parallel stattfindende Veränderung der Altersstruktur der Belegschaften in vielen Unternehmen, vor allem im produzierenden Gewerbe. Outsourcing Prozesse und Produktionsverlagerungen ins Ausland haben den

Anteil der Rentner an den Versorgungsberechtigten deutlich steigen lassen. Versorgungswerke werden dadurch zunehmend cash-negativ, d. h. die Auszahlungen durch Rentenleistungen übersteigen die Einzahlungen durch Beiträge und – bei Kapitaldeckung – durch Investorserträge.

Neben der Biometrie ist die Zinsentwicklung ein wesentlicher Risiko- und Kostenfaktor. Altersversorgungszusagen in der Direktzusage müssen in der bilanziellen Darstellung mit einem Rechnungszins abdiskontiert werden. Je niedriger der Zins, desto höher wird rein rechnerisch die Pensionsrückstellung. Kapitalmarktorientierte Unternehmen, die nach IFRS oder GAAP bilanzieren, müssen die Versorgungszusagen mit einem Marktzinssatz abzinsen. Seit Inkrafttreten des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) im Mai 2009 müssen auch nach dem HGB-bilanzierende Unternehmen ihre Pensionsverpflichtungen mit einem marktorientierten Zinssatz abdiskontieren. Ursprünglich fand ein 7-Jahres-Durchschnittszins Anwendung. 2016 wurde die Option eingefügt, alternativ mit einem 10 Jahresdurchschnitt abzudiskontieren. Gleichzeitig wurde für den Unterschiedsbetrag ein Gewinnausschüttungsverbot eingeführt. Die Abzinsungssätze werden von der Deutschen Bundesbank (2019) bekanntgegeben. Der Effekt eines Zinsrückgangs hängt stark von der Altersstruktur der Belegschaft ab.

Hentze (2016) schätzt, dass ein Zinsrückgang um einen Prozentpunkt zu einem Anstieg der Pensionsrückstellungen um 14 bis 17 Prozent führt. Der Rückgang der Rechnungszinsen für IFRS/US-GAAP-Bewertungen von 6,0 Prozent 2009 auf 1,64 Prozent April 2019 bei 20-jähriger Duration hat somit zu einem Anstieg der Pensionsrückstellungen um gut 60 Prozent geführt (Mercer, 2019). Verschärft wird die Situation durch die unterschiedlichen Regelungen für die Handels- und Steuerbilanz. Seit 1981 liegt der für die Steuerbilanz maßgebliche Rechnungszins nach § 6a EstG unverändert bei 6 Prozent. Dadurch werden in der Steuerbilanz Scheingewinne ausgewiesen, die zu zusätzlichen Steuern in Höhe von geschätzt etwa 50 Mrd. Euro seit 2010 geführt haben (aba, 2019a). Dieser Rechnungszins wird angesichts des Niedrigzinsumfeldes massiv kritisiert (Hey, 2017).

Da die Kapitalanlagen, die der Deckung von Versorgungszusagen dienen, üblicherweise überwiegend in Anleihen angelegt werden, hat sich der Zinsrückgang gleichzeitig in einem Rückgang der Investorserträge niedergeschlagen. Konnten bis Anfang der 2000er Jahre Garantiezinsen von 3 bis 4 Prozent noch problemlos mit Anleihen finanziert werden, die etwa 5 bis 6 Prozent rentierten, so ist das einer Welt der Null- oder Negativrenditen nicht mehr gegeben. Die Kosten der Erfüllung der Leistungsversprechen sind durch diese Faktoren deutlich angestiegen.

Da Eingriffe in bestehende Versorgungszusagen in Deutschland nicht ohne Weiteres vorgenommen werden können¹¹, werden als Instrument der Risiko- und Kostenbegrenzung üblicherweise die bestehenden Versorgungszusagen für Neueintritte geschlossen und durch neue Angebote ersetzt. Für bereits Beschäftigte gelten meist die bestehenden Regeln weiter. Kurzfristig sind daher kaum Kosteneinsparungen aus Arbeitgebersicht umzusetzen. Verändernde Maßnahmen wirken erst über lange Zeiträume. Daher stufen viele der Befragten die beobachteten Umstrukturierungsmaßnahmen eher als Kostenbegrenzung denn als Kostenreduktion ein. Im Vordergrund steht nach allgemeiner Einschätzung das Risikobegrenzungsziel.

In unserem Kontext umfassen Bilanzsteuerungsmaßnahmen alle Maßnahmen mit dem Ziel, Pensionsrückstellungen in der Bilanz zu minimieren. Hierzu kann eine Umstellung auf externe Versorgungsträger gehören. Weitverbreitet bei Großunternehmen ist die Einrichtung eines Contractual Trust Agreements (CTA). Für weitere Einzelheiten verweisen wir auf die bisherigen Ausführungen sowie auf Punkt 6.3.5.

5.2 Implikationen für die Qualität der betrieblichen Altersversorgung

Die Frage, ob sich durch die genannten Umstrukturierungen und veränderten Rahmenbedingungen die Qualität der Betriebsrente verschlechtert hat, wurde von den befragten Expertinnen und Experten kontrovers beantwortet: 44 Prozent der Befragten bejahten die Frage, 17 Prozent verneinten, dass sich durch die Umstrukturierungen die Qualität der Betriebsrenten für Arbeitnehmer verschlechtert hat. 39 Prozent waren unentschieden.

Als Gründe für eine Verschlechterung der Qualität der bAV aus Arbeitnehmersicht werden angeführt:

- Risikoverlagerung auf die Arbeitnehmer
- Häufig geringere Rentenleistungen
- Arbeitnehmer bekommen weniger Garantien in der bAV
- Schlechte Abdeckung des Invaliditätsrisikos

Auf der anderen Seite wurde angeführt, dass es auch deutliche Qualitätsverbesserungen gegeben hat. Vor allem bei den externen Durchfüh-

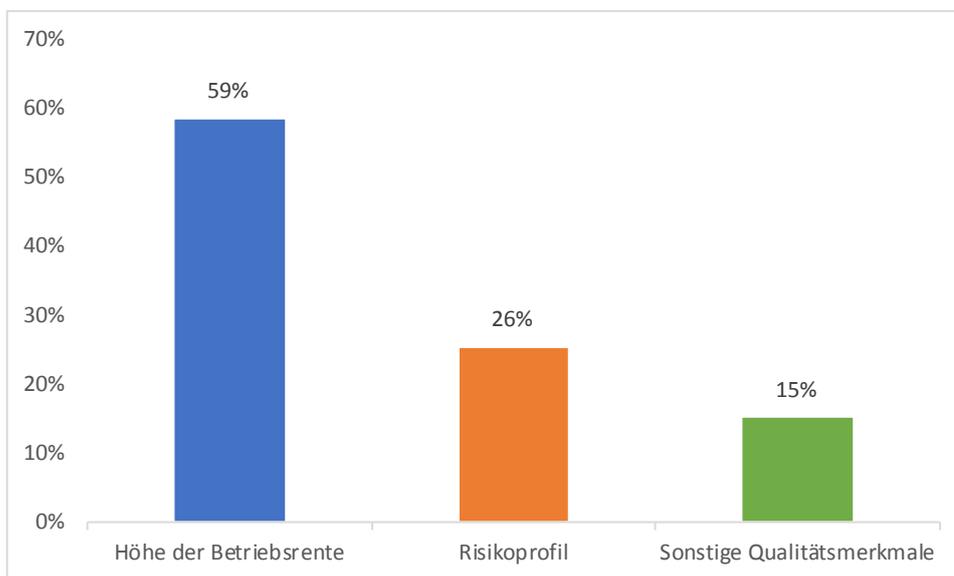
¹¹ Für Eingriffe in die Höhe von arbeitgeberfinanzierten Pensionszusagen hat das Bundesarbeitsgericht ein dreiteiliges Prüfschema basierend auf den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entwickelt (die sogenannte „Dreistufen-Theorie“) (Förster et al., 2014).

rungswegen sind vielfach Produkte verbessert und Kosten gesenkt worden. Insbesondere haben sich Portabilität und Transparenz deutlich verbessert. Auch werden stärker kapitalmarktorientierte Pläne auch von Arbeitnehmervertretern in der Niedrigzinsphase als Qualitätsverbesserung gesehen. Die Übernahme von Investmentrisiken wird positiv bewertet, da sich so die Chance auf höhere Versorgungsleistungen eröffnen. Aus unserer Sicht ist ein wesentliches Kriterium bei den Umstrukturierungen betrieblicher Versorgungswerke aber letztendlich, ob der gesamte Dotierungsrahmen gleichbleibt oder reduziert wird, d. h. ob das Unternehmen insgesamt einen gleich hohen Betrag für die bAV zur Verfügung stellt.

5.3 Gewichtung der verschiedenen Qualitätskomponenten

Im zweiten Schritt haben wir die Befragten gebeten, Komponenten so zu gewichten, dass sich ein Index ableiten lässt.

Abbildung 1: Komponenten des Indikators „Qualität der betrieblichen Altersversorgung“ (bAV)



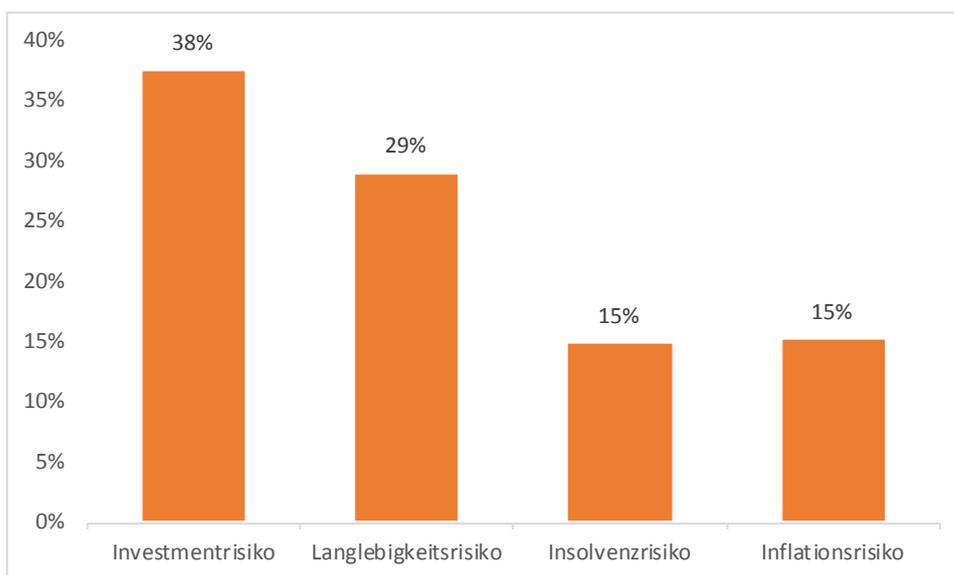
Quelle: Expertenbefragung

Abbildung 1 zeigt die Bewertungen der Experten zu den drei Basiskomponenten der Qualität der bAV. Die Höhe der Betriebsrente wurde mit knapp 60 Prozent im Durchschnitt als die wichtigste Komponente eingeschätzt. Mit 26 Prozent und 15 Prozent rangieren das Risikoprofil sowie

die sonstigen Qualitätsmerkmale deutlich dahinter. Allerdings sind hier große Meinungsunterschiede zu verzeichnen. Einige Experten hielten die Sicherheit und Verlässlichkeit der Rente für mindestens genauso wichtig wie die absolute Höhe. Häufige Umstrukturierungen beeinträchtigen das Vertrauen in die Betriebsrente. Eine Clusterung nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern war dabei nicht auszumachen.

Das Risikoprofil umfasst gemäß unserer Definition die Komponenten Investmentrisiko, Langlebkeitsrisiko, Insolvenzrisiko sowie Inflationsrisiko. Abbildung 2 zeigt die Einschätzung der Experten, wie wichtig die einzelnen Risikofaktoren für Arbeitnehmer sind.

Abbildung 2: BAV-Indikator: Risikoprofil

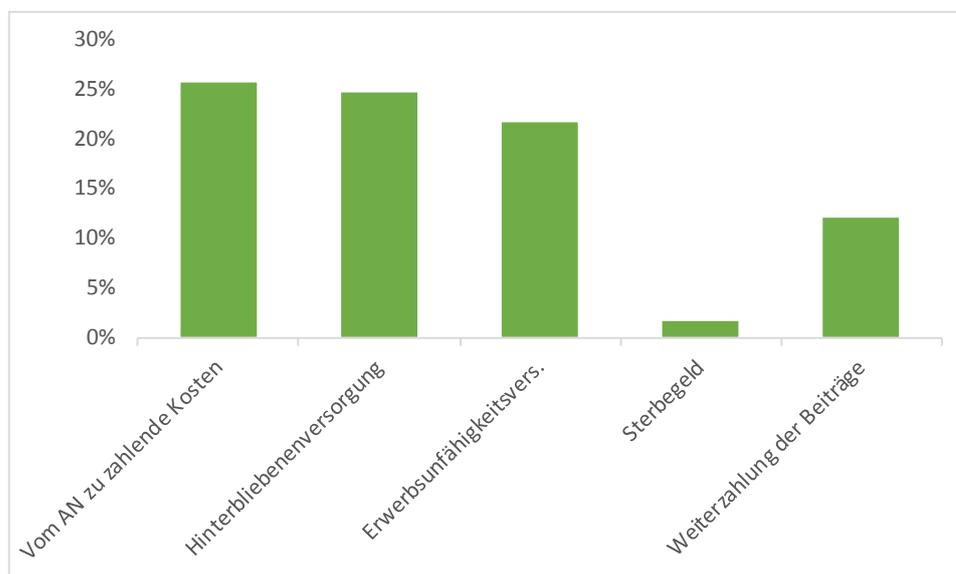


Quelle: Expertenbefragung

Im Durchschnitt wird hier das Investmentrisiko als wichtigster Risikofaktor angesehen, vor Langlebkeitsrisiko, Insolvenzrisiko und Inflationsrisiko. Aber auch hier gingen die Meinungen deutlich auseinander, was auch auf die unterschiedlichen Risikoprofile der verschiedenen Durchführungswege, Zusageformen und Produkte zurückzuführen ist.

Die relativ hohe Gewichtung von Investment- und Langlebkeitsrisiko spiegelt nach unserer Einschätzung die Umstrukturierung von Versorgungszusagen in Richtung auf fondsakkessorische Direktzusagen wider.

Abbildung 3: BAV-Indikator: Sonstige Qualitätsmerkmale



Quelle: Expertenbefragung

Abbildung 3 zeigt die weiteren Qualitätsmerkmale und die Bedeutung, die sie nach Einschätzung der Experten für die bAV der Arbeitnehmer haben. Die größte Bedeutung wird hier den vom Arbeitnehmer zu zahlenden Kosten zugemessen. Generell sind die Kosten in der bAV niedrig, insbesondere im Vergleich zur privaten Altersversorgung. Allerdings können insbesondere bei Entgeltumwandlungszusagen durchaus signifikante Verwaltungs- und Vertriebskosten vom Arbeitnehmer zu tragen sein. Auch bei wertpapiergebundenen Plänen gehen die Kosten der externen Kapitalanlage (Kapitalverwaltungs- und Administrationsgebühren) in der Regel zulasten der individuellen Konten der Mitarbeiter.

Die Einschätzung der Bedeutung der Hinterbliebenenversorgung hängt wie üblich von der Frage ab, ob der Arbeitnehmer Hinterbliebene hat oder nicht. Die Bedeutung lässt aber durch die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen nach, da sie zunehmend eigene Ansprüche erwerben. Die Absicherung der Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung ist für die meisten Experten ein wichtiges Thema, aber in modernen auf den Sparprozess fokussierten Plänen schwer darstellbar. Außerdem ist es meist zu teuer, wenn es nicht obligatorisch ist. Sterbegeld spielt in der betrieblichen Praxis kaum noch eine Rolle.

Ein Thema von zunehmender Bedeutung ist die Weiterzahlung der Beiträge zur bAV in Zeiten ruhender Beschäftigung. Dazu gehören Elternzeit, Sabbaticals, längere Auslandseinsätze oder Krankheitszeiten. Bislang konnte ohne steuerpflichtiges Einkommen nicht steuerbegünstigt

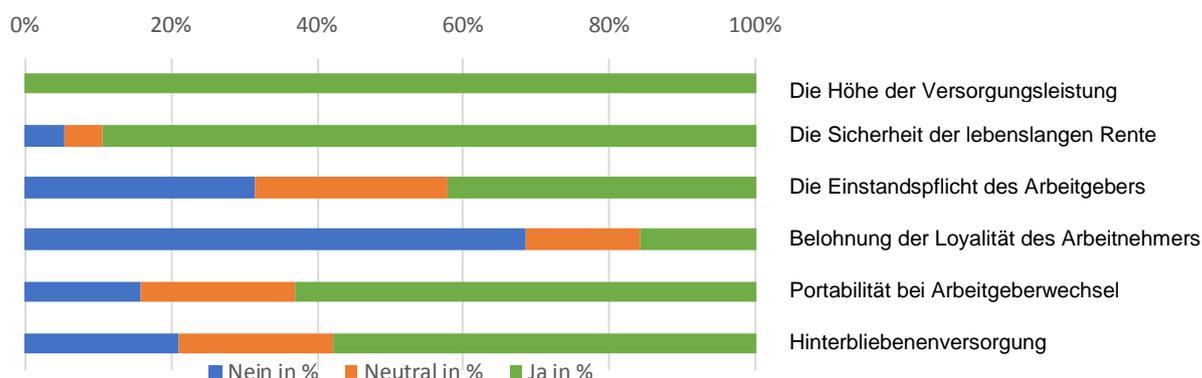
in die bAV eingezahlt werden. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ermöglicht die Schließung von Beitragslücken in der bAV durch steuerfreie Nachdotierungen.

Verbessert haben sich die Rahmenbedingungen für die Portabilität, wobei das auf die externen Durchführungswege beschränkt ist. In der Direktzusage ist Portabilität in der Regel nicht gegeben. In der zunehmend mobileren Arbeitswelt ist Portabilität ein wichtigeres Thema geworden. Verbessert haben sich Transparenz und Kommunikation. In vielen Unternehmen ist die jährliche Standmitteilung von Apps abgelöst oder ergänzt worden. Einige dieser Tools erlauben auch Rentenhochrechnungen mit Simulationen zu Rentenlücken bis hin zum direkten Abschluss einer weiteren Entgeltumwandlung.

5.4 Meinungen zu bestimmten Aussagen über die bAV

Im dritten Abschnitt haben wir den Teilnehmern Fragen nach ihren individuellen Einschätzungen und Meinungen zu bestimmten Aussagen über die bAV gestellt. Die Befragten konnten auf einer fünfstufigen Skala den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung angeben und dabei von „stimme voll und ganz zu“ bis zu „stimme gar nicht zu“ auswählen. Die Resultate sind in den Abbildungen 4 bis 5 dargestellt, wobei die Kategorien „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“ zu „ja“ und die Kategorien „stimme gar nicht zu“ und „stimme eher nicht zu“ zu „nein“ zusammengefasst worden sind.

Abbildung 4: Wichtige Qualitätskriterien für Arbeitnehmer

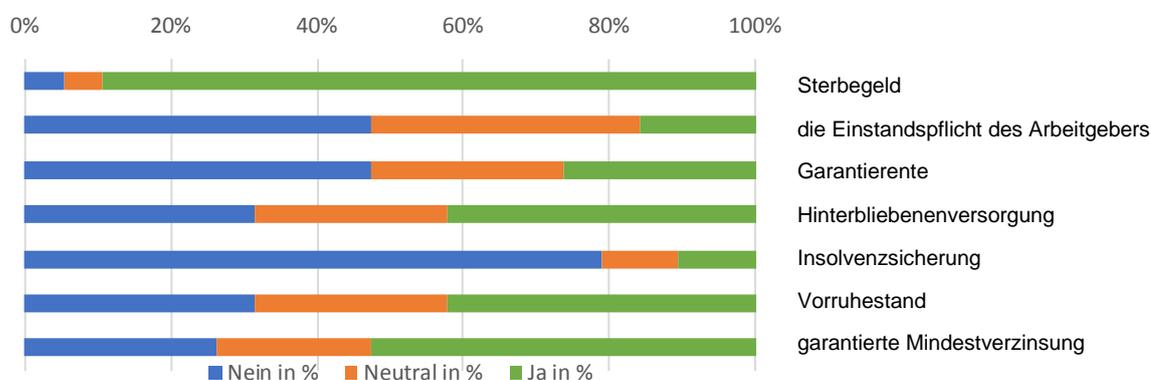


Quelle: Expertenbefragung

Völlige Übereinstimmung bestand darin, dass die Höhe der Versorgungsleistung für den Arbeitnehmer wichtig ist. Die Frage nach der Belohnung der Loyalität des Arbeitnehmers wurde nur von einem kleinen Teil der Experten bejaht. Loyalität belohnt Betriebstreue und entspricht dem Fürsorgegedanken. In einer ähnlichen Untersuchung, die 2010 durchgeführt wurde, wurde von den Befragten der Fürsorgegedanke noch stärker betont (Burger et al., 2001). Die Dichotomie zwischen Fürsorgetheorie und Entgelttheorie, die die betriebliche Altersversorgung seit ihren Anfängen geprägt hat (Wiedemann, 1991, Höfer, 2018), scheint zumindest in den Augen der hier Befragten geklärt zu sein. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass die EU-Richtlinie zur Altersdiskriminierung keine Bevorzugung der Älteren zulässt.

Der Themenbereich Sicherheit und Garantien wurde kontrovers beurteilt. Zwar wird die Sicherheit der lebenslangen Rente für sehr wichtig gehalten, die garantierte Mindestverzinsung (Abbildung 5) hält aber nur die Hälfte der Experten für wichtig und bei der Frage, auf welche Elemente Arbeitnehmer für eine höhere Rente am ehesten verzichten würden, rangiert die garantierte Mindestverzinsung auf dem zweiten Rang nach dem Sterbegeld.

Abbildung 5: Für eine höhere Rente verzichten Arbeitnehmer am ehesten auf...



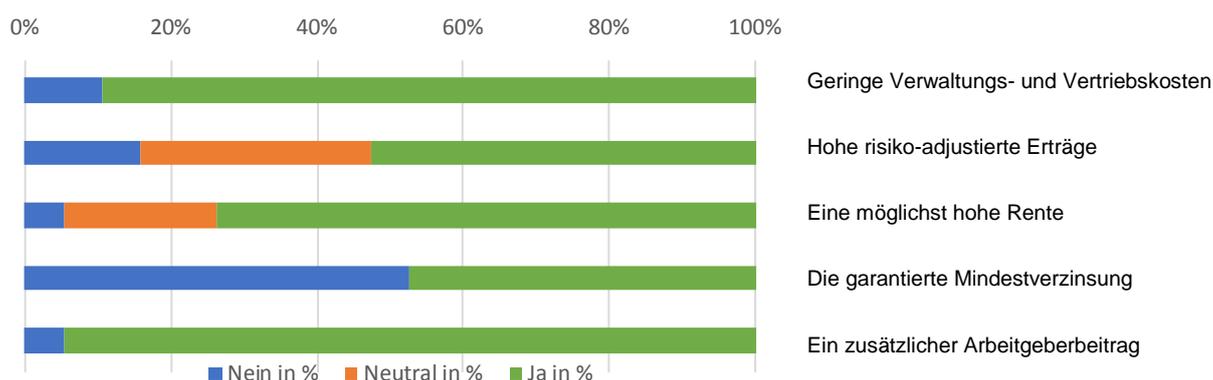
Quelle: Expertenbefragung

Dies spiegelt ganz deutlich die gegenwärtigen Kapitalmarktverhältnisse. In der langanhaltenden Niedrigzinsphase sind die Garantiezinsen soweit abgesenkt worden, dass sie kaum noch eine Bedeutung haben. Die Kosten der versicherungsförmigen Garantien sind sehr hoch (Renz, Storz, 2017); die Überschüsse aus den Erträgen der Solvency II regulierten Versicherungsunternehmen in der Regel niedrig. Die Zielsetzung,

durch eine höhere Anlagequote in Produktivkapital wie Aktien den Arbeitnehmern eine höhere Versorgungsleistung zu ermöglichen, ist im Gutachten von Hanau und Arteaga (2016) die wesentliche Motivation für den Vorschlag der reinen Beitragszusage ohne versicherungsförmige Garantien, der im Sozialpartnermodell des Betriebsrentenstärkungsgesetzes rechtlich umgesetzt und seitdem intensiv diskutiert wird. Für eine ausführliche Erläuterung und Diskussion von Chancen und Risiken einer kapitalmarktbasierten Altersversorgung ohne Garantien verweisen wir beispielhaft auf Dietz und Neukirch (2019).

Sehr unterschiedlich wird auch die Einstandspflicht des Arbeitgebers beurteilt. Vertreter der Arbeitnehmerseite gewichten die Relevanz der subsidiären Arbeitgeberhaftung tendenziell höher als arbeitgebernahe Experten. Weitgehende Übereinstimmung besteht, dass ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag und geringe Verwaltungs- und Vertriebskosten die entscheidenden Erfolgsfaktoren in der Entgeltumwandlung sind.

Abbildung 6: Wichtige Kriterien in der Entgeltumwandlung



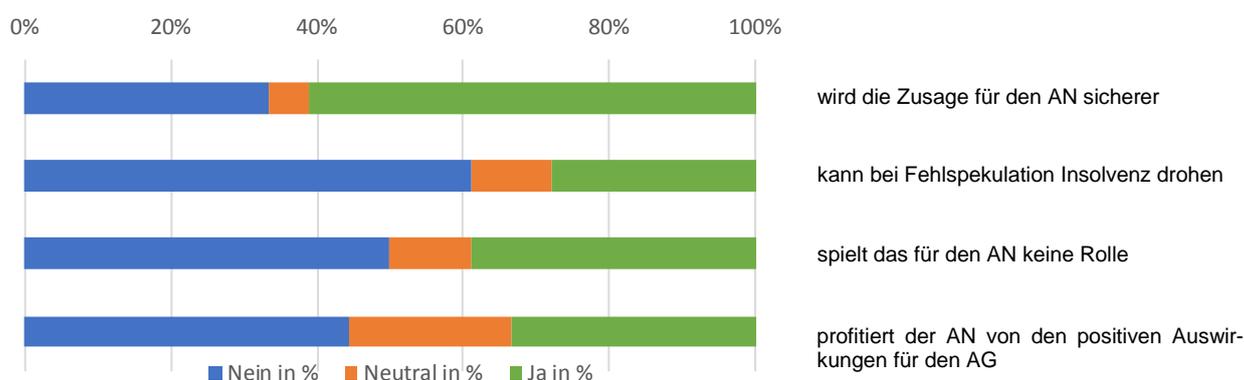
Quelle: Expertenbefragung

Als Daumenregel gilt, dass ein Prozentpunkt an Mehrkosten pro Jahr die Versorgungsleistung um ca. 30 Prozent reduzieren kann (Bikker, De Dreu, 2009). International haben sich die Aufsichtsbehörden in den letzten Jahren stark auf die Kosten in der bAV und deren schädliche Auswirkungen auf die Altersversorgungsleistungen fokussiert. In einer Reihe von Ländern sind entweder absolute Kostenobergrenzen (z. B. Großbritannien) oder Transparenzanforderung (z. B. Niederlande) verfügt worden. In letzterem Fall wurden die Versorgungseinrichtungen dazu verpflichtet, sämtliche Kosten nach einem vorgeschriebenen Schema offenzulegen. Wir schließen uns der Forderung nach einem verpflichtenden Kostenbenchmarking an (Kisters-Kökes, Linden, Meissner, 2017).

Das Konzept der „risiko-adjustierten Erträge“ wurde von vielen Befragten nicht verstanden. Der Begriff ist ein Standardkonzept der Kapitalmarkttheorie, auf der die Kapitalanlage heute basiert. Ertrag und Risiko sollen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Dies ist für uns ein Indikator der geringen Vertrautheit mit Kapitalanlagekonzepten in weiten Teilen, v. a. der Arbeitnehmerschaft und Gewerkschaften.

Die Meinungen zu CTAs waren sehr breit geführt.

Abbildung 7: Wenn eine Direktzusage mit einem CTA gefunden wird...



Quelle: Expertenbefragung

Zwar gibt es eine Mehrheit für die Aussage, dass ein CTA die Versorgungszusage sicherer macht, es fanden sich aber auch viele, die der Meinung waren, dass ein CTA für den Arbeitnehmer keine Rolle spielt. Bemerkenswert war darüber hinaus, dass auch unter den von uns befragten Experten der Wissenstand oft gering war.

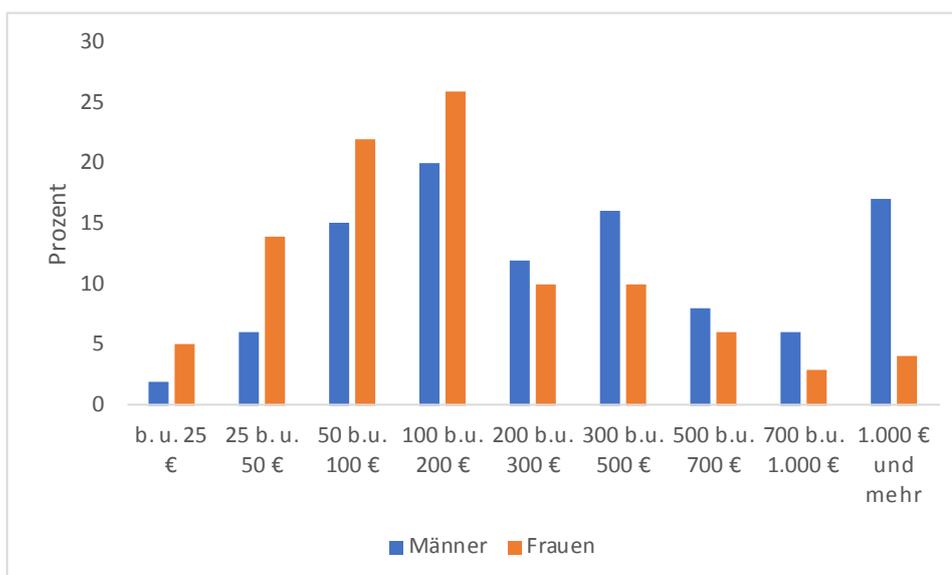
Die Frage, ob bei einer Fehlspekulation Insolvenz drohen kann, wurde mit großer Mehrheit verneint. Zunächst gilt sicherlich: Wenn Vermögenswerte wertlos werden, muss wieder eine Pensionsrückstellung gebildet werden. Die Betriebsrenten werden aus dem Cashflow finanziert. Die Frage ist dann, ob die Cashflows dafür ausreichen. CTAs unterliegen keiner gesetzlichen Regelung und keiner Aufsicht. Als Kontrollinstanzen fungiert in erster Linie der Wirtschaftsprüfer, der die Werthaltigkeit testieren muss.

6. Kritische Diskussion der Qualitätsfaktoren

6.1 Die Höhe der Betriebsrenten

Wir haben eingangs bereits auf die Clusterung von Verbreitung der bAV nach Branchen sowie Unternehmensgröße hingewiesen. Gleiches gilt auch für die Höhe der Versorgungsleistungen. Wir gehen weiter davon aus, dass die bereits von Lohre (2001) beobachtete Korrelation von hoher gesetzlicher Rente und hoher Betriebsrente unverändert besteht. Spiegelbildlich haben die Bezieher niedriger Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung auch geringe Betriebsrenten.

Abbildung 8: Verbreitung und Höhe der Netto-Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (in Euro pro Monat)



Quelle: BMAS, 2017

Gemäß dem vom BMAS in Auftrag gegebenen Forschungsbericht zur Alterssicherung (ASID) beziehen 26 Prozent aller Männer und 7 Prozent der Frauen ab 65 Jahren eine Betriebsrente. Die Daten in Abbildung 8 spiegeln also die Versorgung der jetzigen Rentnergeneration wieder. Es beziehen wesentlich weniger Frauen als Männer eine Betriebsrente und diese ist dann im Durchschnitt auch wesentlich geringer. Bei Männern über 65 Jahren liegt etwa die Hälfte der Versorgungsleistungen zwi-

schen 100 Euro und 500 Euro. Auffällig ist der hohe Anteil von 17 Prozent aller männlichen Versorgungsempfänger mit einer Betriebsrente von 1.000 Euro und höher.

Geregelt werden die Altersversorgungsleistungen auf betrieblicher Ebene durch die Versorgungsordnungen und auf Branchenebene durch Tarifverträge zur Entgeltumwandlung. Die tarifvertraglichen Regelungen weisen starke Unterschiede hinsichtlich des Beitragsniveaus, insbesondere der tariflich vereinbarten Arbeitgeberleistungen auf. Den unteren Grenzbereich der von uns beobachteten Beiträge bilden der Einzelhandel und das Baugewerbe. Nach dem Tarifvertrag für den Einzelhandel beispielsweise erhalten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer seit 2001 einen jährlichen Betrag von 300 Euro. Dieser Betrag wird für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer anteilig im Verhältnis zu ihrer tatsächlichen Arbeitszeit bestimmt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist im Einzelhandel sehr hoch. Insbesondere Frauen arbeiten überwiegend Teilzeit. Dies trägt zu dem seit langem bekannten Gender-Gap in der Altersversorgung bei. Im Handel wird überwiegend die Hamburger Pensionskasse genutzt, die aber nicht ausschließlich Handelsunternehmen bedient.

In der Baubranche wird die bereits in der Nachkriegszeit gegründete Versorgungskasse SOKA BAU, die ursprünglich zur Überbrückung von kurzen Beschäftigungszeiten oder Arbeitsausfällen während der Wintermonate gegründet wurde, auch zur neuen Organisation der betrieblichen Altersversorgung nach der Rentenreform 2001 genutzt. Der Beitragssatz beträgt für gewerbliche Arbeitnehmer 1,6 Prozent des Bruttolohns. Angestellte erhalten einen Festbetrag von 402 Euro p. a. Die Metall- und Elektroindustrie sowie die chemische Industrie haben sich nach der Rentenreform 2001 ebenfalls zur Gründung eigener Versorgungswerke entschlossen. In der Metall- und Elektroindustrie gibt es keinen verpflichtenden Arbeitgeberbeitrag. Allerdings wurde hier beschlossen, dass die vermögenswirksamen Leistungen in altersvorsorgewirksame Leistungen umgewandelt werden. Für jeden Beschäftigten werden pro Jahr 319,08 Euro für betriebliche Altersversorgung aufgebracht. In der Chemischen Industrie erhalten die Arbeitnehmer pro Jahr 613,55 Euro für ihre bAV. Zusätzlich leisten die Arbeitgeber einen Zuschuss von 13 Euro pro 100 Euro Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers. Dies stellt nach unseren Beobachtungen das obere Spektrum dar.

Eine ausgezeichnete Versorgung besteht im öffentlichen Dienst. In die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) sind alle Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes und angrenzender Bereiche wie Kirchen und Wohlfahrtsverbände einbezogen. Die ZÖD ist das größte betriebliche Altersversorgungssystem in Deutschland. In der ZÖD erfolgte die Umstrukturierung 2001. Bis dahin galt ein Gesamtversorgungssys-

tem mit einer Nettogesamtversorgung von gut 90 Prozent des (anrechenbaren) Nettoehalts. Seitdem gilt ein Punktesystem, das eine Beitragsleistung von 4 Prozent p. a. in einem kapitalgedeckten System simuliert. Des Weiteren werden auch soziale Faktoren, wie z. B. Elternzeit, angerechnet. Dabei werden vergleichsweise hohe Verzinsungen von 3,25 Prozent während der Anwartschaftsphase und 5,25 Prozent während des Rentenbezugs angesetzt. Die Rentendynamisierung von 1 Prozent entspricht den Regeln in der Privatwirtschaft. Sterbegeld entfällt seit 2008 auch im öffentlichen Dienst. Träger der ZÖD sind die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sowie 21 kommunale und kirchliche Versorgungskassen. Während die kirchlichen Kassen vollständig kapitalgedeckt sind, arbeiten die VBL und die kommunalen Kassen in der Regel nach einem Mischsystem aus Umlagefinanzierung und Kapitaldeckung. In der gegenwärtigen Niedrigzinsphase hat sich dieses Prinzip als resistenter erwiesen.

In der Privatwirtschaft sind die Unterschiede zwischen den Unternehmen sehr hoch, es ist eine Branchen-Clusterung zu beobachten, die in etwa dem oben skizzierten Muster folgt. Daneben sind auch die Unterschiede zwischen Tarifmitarbeitern und AT-Mitarbeitern signifikant. Die meisten Versorgungsordnungen sehen unterschiedliche Beitragssätze bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und oberhalb der BBG vor. Bis zur BBG sind nach Expertenaussagen Arbeitgeberbeiträge von 2 bis 4 Prozent des Bruttoeinkommens üblich. Bei Bruttoeinkommen von durchschnittlich 30.000 bis 40.000 pro Jahr kann nach Aussagen unserer Experten bei 20jähriger Betriebszugehörigkeit eine Betriebsrente von monatlich 150 Euro bis maximal 200 Euro erreicht werden. Oberhalb der BBG sind Arbeitgeberbeiträge von 7 bis 9 Prozent üblich. Den oberen Rand der bAV-Landschaft bilden Großunternehmen in der Metall- und Elektro- oder Chemischen Industrie, wo auch im Tarifbereich Arbeitgeberbeiträge von bis zu 7 bis 9 Prozent auf betrieblicher Ebene geleistet werden. In diesen Betrieben werden im Durchschnitt Betriebsrenten von monatlich etwa 450 Euro gezahlt.

Die hier von unseren Experten genannten Zahlen zu aktuell gezahlten monatlichen Betriebsrenten sind im Prinzip mit den Zahlen aus dem Alterssicherungsbericht in Abbildung 8 kompatibel. Für Berufsanfänger liegen die projizierten Werte naturgemäß deutlich höher. Wir haben in Tabelle 2 einige Beispiele zusammengestellt:

Tabelle 2: Beispiele zur Betriebsrente

Branche und Beruf	Tarifbereich	Tarifgruppe	tarifliche Grundvergütung pro Monat in €	Vergütung pro Jahr in €	Betriebsrente pro Monat in €
Einzelhandelskaufmann/-frau	Brandenburg	K2 (mG)	2.335	28.014	242
Metallindustrie, Meister/-in	Baden-Württemberg	11,00	4.197	50.364	435
Brauereien, Mälzer/-in	Bayern	IV (mG9)	3.500	42.000	363

Quelle: WSI Tarifarchiv, eigene Berechnungen

Wir haben hier einzelne Beispiele aus verschiedenen Branchen, Berufen und Tarifbereichen herausgegriffen und für diese Grundvergütungen mögliche Betriebsrenten berechnet. Der Einfachheit halber vernachlässigen wir jegliche Kosten, weitere Risikoleistungen oder Vererbungsgewinne. Die Sterbewahrscheinlichkeit basiert auf der Periodensterbetafel des Statistischen Bundesamtes. Die Beispiele sind mit einem Beitrag von 2 Prozent p. a., einem Rechnungszins von 3 Prozent während der Akkumulationsphase und dem versicherungstechnischen Rechnungszins von 0,9 Prozent während der Leistungsphase gerechnet. Danach könnte z. B. ein 25-jähriger Berufseinsteiger als Mälzer in Bayern mit 65 Jahren eine monatliche Betriebsrente von 363 Euro erhalten. Diese Projektionen basieren auf einer Vielzahl von Annahmen und unterliegen daher beträchtlicher Unsicherheit. Die beiden entscheidenden Hebel sind dabei der Beitragssatz sowie der Rechnungszins, der bei kapitalmarktorientierter bAV dem zu erzielenden Investorsertrag entspricht. Wir haben hier für das Beispiel des 25-jährigen Mälzers mit einem Anfangsgehalt von 3.500 Euro pro Monat verschiedene Beispiele gerechnet:

Tabelle 3: Auswirkungen von Beitragssatz und Rechnungszins auf die monatliche Betriebsrente bei einem versicherungsförmigen Zinssatz von 0,9 Prozent während der Leistungsphase

	Beitrag		
Rechnungszins	2 %	5 %	7 %
0,9 %	244	610	854
3 %	363	907	1.270
5 %	553	1.381	2.067

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 4: Auswirkungen von Beitragssatz und Rechnungszins auf die monatliche Betriebsrente bei gleichbleibendem Zinssatz während Akkumulations- und Leistungsphase

	Beitrag		
Rechnungszins	2%	5%	7%
0,9%	244	610	854
3%	469	1.171	1.640
5%	882	2.204	3.086

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Tabellen 3 und 4 dienen der Illustrierung der Wirkung des Zinseseffekts über lange Ansparzeiträume. Sie erheben nicht den Anspruch, Risiken und Chancen einer Geldanlage am Kapitalmarkt zu diskutieren. Der Zinssatz von 0,9 Prozent ist der derzeit gültige versicherungstechnische Höchstbetrag für den Rechnungszins. Renditen von 3 Prozent und 5 Prozent sind einfache Annahmen über mögliche Kapitalmarktszenarien bei einer gemischten Allokation von Anleihen und Aktien. Im Durchschnitt der letzten 30 Jahre war eine Rendite von durchschnittlich 5 Prozent bereits mit einem sehr risikoarmen Portfolio von 90 Prozent Anleihen und 10 Prozent Aktien zu erzielen. Eine Rendite von 3 Prozent entspricht den gegenwärtigen Ertragserwartungen von professionellen Kapitalanlegern über die nächsten 10 Jahre bei einem sehr aktienlastigen und damit riskanterem Portfolio (Dietz und Neukirch, 2019). Der stärkste Hebel wird erreicht, wenn auch in der Leistungsphase weiter am Kapitalmarkt investiert werden kann.

Die verbreitet beobachtete Reduktion der Dotierungsrahmen für die bAV, also die Absenkung der Arbeitgeberbeiträge für künftige Kohorten, wird zu einer deutlichen Verringerung der künftigen Rentenzahlungen (in heutiger Kaufkraft) führen. Dieser Effekt wird noch durch die gestiegene Lebenserwartung und – in den versicherungsförmigen Durchführungswegen, insbesondere durch den Zinsrückgang – verstärkt werden. Angesichts der begrenzten Sparfähigkeit der Arbeitnehmer scheint es fraglich, ob diese Faktoren durch verstärkte Eigenbeiträge kompensiert werden können.

6.2 Risikofaktoren in der bAV

Während in der klassischen bAV nach unserer Einschätzung das Inflationsrisiko im Vordergrund stand, tragen Arbeitnehmer jetzt verstärkt auch die biometrischen Risiken und Investmentrisiken.

6.2.1 Biometrisches Risiko

Bei Versorgungszusagen mit Kapitalauszahlung oder Ratenzahlung besteht für den Arbeitnehmer das Risiko, ab einem bestimmten Alter nicht mehr ausreichend Geld zur Verfügung zu haben. Der Gesetzgeber drängt seit ca. 20 Jahren auf die Abdeckung des Langlebigkeitsrisikos. Durch die Initiative des Gesetzgebers sind Lebensversicherungsverträge von Kapitalauszahlung auf Rentenpläne umgestellt worden. In der Direktusage ist der gegenläufige Trend zu beobachten. Versorgungspläne mit der Option der Kapitalauszahlung oder Ratenzahlungen sowie Angebote, sogenannte Kleinrenten durch Kapitalzahlung abzufinden, nehmen zu. Für Arbeitnehmer hat die Kapitalauszahlung den Vorteil, dass die Vererbbarkeit hergestellt wird. Dafür ist sie meist mit lohnsteuerlichen Nachteilen verbunden. Vor allem aber besteht das Risiko, dass durch falsche finanzielle Disposition Rentner nicht mehr genügend monatliches Einkommen haben.

Aus Behavioural Finance und Financial Literature wissen wir, dass die Wenigsten Zins- und Zinseszins, geschweige denn Annuitäten richtig rechnen können. Der Kapitalauszahlungsbetrag erscheint vielen optisch höher und attraktiver als die lebenslange monatliche Rente. Ein finanzielles Argument für die Kapitalauszahlung besteht wiederum in der gegenwärtigen Kombination von Niedrigzinsphase und Versicherungsregulatorik. Aus unserer Sicht ist der Rechnungszins und damit die Investmentstrategie während der Leistungsphase entscheidend für die Beur-

teilung der Optionen: Wenn (aus regulatorischen Gründen) in der Auszahlungsphase eine versicherungsförmige Garantie gegeben werden muss oder ein Investmentprodukt gewählt wurde, das ähnlich defensiv investiert, dann ist eine Auszahlung der Versorgungsleistung mit Neuanlage in einem höher verzinsten Produkt vorteilhaft. Allerdings dürften die meisten Arbeitnehmer mit diesen Entscheidungen überfordert sein. Es wäre sicherlich hilfreich, wenn Arbeitgeber und die Branchenversorgungswerke hier Lösungen anbieten würden.

6.2.2 Investmentrisiko

In der traditionellen Leistungszusage in der Direktzusage gibt es keine Kapitalanlage und damit auch kein Investmentrisiko. Investmentrisiko trägt der Arbeitnehmer bei (v. a. fondsgebundenen) Versicherungspolice, bei Pensionskassen- und Pensionsfonds sowie bei fondsgebundenen Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen.

In der langanhaltenden Niedrigzinsphase lassen sich die bislang gewohnten und zur Darstellung der erwarteten Altersversorgungsleistungen erforderlichen Renditen nicht mehr auf dem gewohnten Weg erzielen. Diese Problematik verschärft sich in der zu weiten Teilen versicherungsförmig ausgestalteten bAV in Deutschland, da seit der Implementierung des Aufsichtsrechts Solvency II Lebensversicherungen weitgehend von renditeträchtigen Anlageformen, wie z. B. Aktien ausgeschlossen sind. Ökonomisch ist bei langfristigen Ansparprozessen wie Altersversorgung eine Kapitalanlage vor allem in Realkapital, wie z. B. Aktien geboten; versicherungsförmige Garantien erfordern aber eine hohe Allokation in Rentenwerten (Hanau, Arteaga, 2016). Durch die langanhaltende Niedrigzinsphase lassen sich die erforderlichen Altersrenten mit den für die Altersvorsorge verfügbaren Beträgen sowohl auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite nicht mehr darstellen. Das Zusammenspiel von Niedrigzinsphase und Versicherungsregulierung ist nach unserer Einschätzung die Ursache des zurzeit zu beobachtenden Umbruchs von einer versicherungsförmigen zu einer kapitalmarktorientierten Ausrichtung der Altersversorgung in Deutschland.

Da die Bedeutung der kapitalgedeckten Altersversorgung steigen wird, wird das Alterseinkommen zunehmend von der langfristigen Performance der Finanzmärkte abhängen. Ebbinghaus (2015) stellt die Frage angesichts der Finanzkrisen der 2000er Jahre, ob die steigende finanzielle Unsicherheit und soziale Ungleichheit die politische Tragfähigkeit von kapitalgedeckten Alterssicherungssystemen gefährden. Während hohes Investmentrisiko auch hohe Volatilität mit sich bringen

kann, gefährdet die geringere Rendite, die mit risikoärmerer Kapitalanlage verbunden ist, die Höhe des Alterseinkommens. Die Übernahme von Investmentrisiko wird zunehmend als Chance gesehen. Bei attraktiven Renditen können für langjährige Mitarbeiter durch den Zinseszinsseffekt bei nicht-versicherungsförmigen Zusagen deutlich höhere Altersleistungen erzielt werden (Dietz, Neukirch, 2019). Erforderlich ist eine fundierte Bewertung des Kapitalmarktrisikos bei langfristigen Sparprozessen, wie sie in der betrieblichen Altersversorgung vorliegen, und ein professionelles Risikomanagement (Franzen, 2010).

6.2.3 Insolvenzrisiko

Das Insolvenzrisiko ist bei Direktzusagen, Unterstützungskassen und Pensionsfonds über den Pensions-Sicherungs-Verein institutionell gut abgesichert. Für Direktversicherungen besteht eine Absicherung durch die ursprünglich freiwillig ins Leben gerufene Protektor-LebensversicherungsAG. Bei den externen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds greift grundsätzlich die Haftungskaskade, die dafür sorgt, dass zunächst der Versorgungsträger haftet, dann die Arbeitgeber und zuletzt die Sicherungseinrichtung. Keine Absicherung des Insolvenzrisikos haben nach derzeitiger Rechtslage Mitglieder von Firmen-Pensionskassen, deren Arbeitgeber aufgrund von Insolvenz oder Liquidation nicht mehr existiert.

Beim Pensions-Sicherungs-Verein sind gemäß BetrAVG § 7 Abs. 3 Betriebsrenten bis zum Dreifachen der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch 2 Satz 1 abgesichert. Die Bezugsgrößen betragen 2019 3.115 Euro in den alten und 2.870 Euro in den neuen Bundesländern (BMAS, 2019a). Damit sind derzeit Betriebsrenten bis zu monatlich 9.345 Euro in den alten und 8.610 Euro in den neuen Bundesländern über den PSV abgesichert. Diese Grenzen können nur für das höhere Management relevant werden. Laut ASID haben 0 Prozent der Frauen und 1 Prozent der Männer Anspruch auf eine Betriebsrente von 5.000 Euro oder höher. Nicht abgesichert sind noch nicht unverfallbare Anwartschaften und künftig erdienbare Anwartschaften. Des Weiteren besteht kein Inflationsschutz, außer es wurde eine Inflationsanpassung in der Versorgungszusage festgelegt.

6.2.4 Inflationsrisiko

Das Inflationsrisiko ist in BetrAVG § 16 Abs. 3 Satz 1 gesetzlich geregelt. Danach ist der Anpassungsprüfungspflicht bei einer jährlichen Erhöhung um 1 Prozent Genüge getan. Das stellt momentan den Erhalt der realen Kaufkraft der Rente sicher. Bei einer Inflationsrate von durchschnittlich 1,5 Prozent von 2001 bis 2018 ist das nicht erfüllt. Wir halten das Inflationsrisiko für unterschätzt. Wir halten es aber auch für fraglich, ob das Inflationsrisiko komplett über den Arbeitgeber abzusichern ist, da es zu einem signifikanten Kostenfaktor werden kann. Betriebliche Altersversorgung ist eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Erfahrung in Großbritannien. Die Einführung der gesetzlichen Pflicht zur vollständigen Inflationsabsicherung hat dort mit zu der massiven Schließung von Versorgungswerken beigetragen.

6.2.5 Exkurs: CTA

CTAs sind kein eigenständiger Durchführungsweg der bAV. Sie unterliegen daher auch keinerlei aufsichtsrechtlicher Regulierung. Die Kapitalanlage ist rechtlich nicht eingeschränkt. Ein weit verbreitetes Argument lautet, dass ein CTA die Sicherheit der Betriebsrente für den Arbeitnehmer erhöht. Wie im vorherigen Abschnitt ausgeführt, sind die Arbeitnehmer rein rechtlich über den PSV abgesichert. Ein CTA sichert für Arbeitnehmer im Tarifbereich allenfalls Restrisiken ab. Rechtlich betrachtet spielt es für den Arbeitnehmer keine Rolle, ob der Arbeitgeber ein CTA einrichtet. Das ist wegen der Sicherungsobergrenzen des PSVaG vor allem ein Thema für Vorstände und leitende Angestellte.

Daneben gibt es zwei unterschiedliche Argumentationslinien: Einige Experten vertreten die Auffassung, dass die Einrichtung eines CTAs hilfreich ist, da dann die Betriebsrentenzahlungen über das CTA erfolgen, und im Unternehmensfall der Druck geringer wird, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Versorgungssysteme zu kürzen. Die Betriebsrente ist ausfinanziert und die Liquidität für die Rentenzahlungen ist gesichert. Andere vertreten die Auffassung, dass sich die Diskussion im Unternehmen ändere: Es stehe nicht mehr der sozialpolitische Charakter der Betriebsrente im Vordergrund, sondern ausschließlich der Erfolg der Kapitalanlage.

Wir halten ein CTA in erster Linie für ein Instrument des Bilanzmanagements, das für tarifgebundene Arbeitnehmer allenfalls Restrisiken absichert.

7. Konsequenzen für Arbeitnehmer und betriebliche Interessenvertretungen

Der strukturelle Wandel in der bAV von versicherungsförmigen zu kapitalmarktbasierenden Durchführungswegen, Zusagen und Instrumenten stellt alle Beteiligte vor große Herausforderungen. Für die Arbeitnehmerseite besteht die besondere Herausforderung darin, dass sich einerseits der Charakter und der Stellenwert der bAV geändert hat, die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer aber nur auf Gewerkschaftsseite gestärkt worden sind. Betriebliche Altersversorgung ist zu einem integrierten Bestandteil der Altersversorgung im Sinne der Sozialpolitik geworden, unterliegt aber nur teilweise der Mitbestimmung. Wir identifizieren zwei Kernthemenbereiche, die der besonderen Sorgfalt bedürfen: die Governance der Versorgungssysteme sowie die Expertise auf Arbeitnehmerseite.

7.1 Governance

In allen Organisationen mit delegierter Verantwortung ist gute Governance wichtig. Governance umfasst die expliziten und impliziten Regeln, die sicherstellen, dass die von allen Stakeholdern definierten Ziele einer Unternehmung auch erreicht werden. Dies gilt für Unternehmen wie für Pensionseinrichtungen. Der Arbeitgeber sagt den Mitarbeitern eine Rente zu und organisiert den Prozess; die Mitarbeiter haben in der Regel wenige Kontrollmöglichkeiten, ob alles in ihrem Interesse umgesetzt wird. Dieser Principal-Agent-Konflikt ist inhärent bei delegierten Entscheidungen. Es gibt weltweit sehr unterschiedliche Modelle, wie gute Governance in der betrieblichen Altersversorgung erreicht werden kann. Wichtig sind ein sorgfältiger Abgleich der Interessen aller Stakeholder, eine professionelle Organisation und kompetente Entscheidungsträger (Ashcroft, Franzen, 2018). Wir greifen hier exemplarisch die Entgeltumwandlung sowie die fondsazessorische Direktzusage auf, da hier nach unserer Einschätzung derzeit die größten Probleme bestehen.

7.2 Entgeltumwandlung

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen setzen die Entgeltumwandlung meist mit Versicherungsprodukten um. Bei der Entgeltumwandlung gilt die Regel, dass der Mitarbeiter seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung einfordern kann, aber der Arbeitgeber den Anbieter auswählt. Vertriebs- und Verwaltungskosten gehen meist zu Lasten des Arbeitnehmers. Wir haben die Bedeutung von Kosten für den Ertrag und damit die Versorgungsleistung aufgezeigt. Die Unterschiede zwischen den Anbietern hinsichtlich Kosten, Erträgen und Qualität der Produkte sind groß. Die Auswahl des Anbieters ist von hoher Bedeutung und sollte mit großer Sorgfalt erfolgen.

Aber welches Interesse haben Arbeitgeber daran, viel Zeit, Aufwand und Mühe für die Anbieterauswahl aufzubringen, zumal viele Arbeitgeber nur über begrenzte Expertise in bAV-Fragen verfügen? Der Vertrieb der amerikanischen DC-Pläne funktioniert nach demselben zweistufigen Vertriebsprinzip wie die Entgeltumwandlung in Deutschland, weshalb wir hier auf Erfahrungen aus den USA zurückgreifen können. Zunächst wird ein Rahmenvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen, dann die individuellen Verträge mit den Arbeitnehmern. Im amerikanischen Recht gilt dabei eine gerichtlich einklagbare Sorgfaltspflicht („Fiduciary Duty“). In den letzten Jahren gab es in den USA eine Klagewelle wegen überhöhter Gebühren in 401(k) Plänen. 2015 mussten z. B. Boeing und Lockheed Martin 57 Mio. USD, respektive 62 Mio. USD an Strafe zahlen wegen schlechtem Management der Betriebsrenten (Reuters, 2016).

Im Gegensatz zu amerikanischen Unternehmen besteht für deutsche Arbeitgeber die Subsidiärhaftung, d. h. der Arbeitgeber steht für die zugesagte Leistung ein, wenn der externe Träger nicht leistet. Die Subsidiärhaftung incentiviert vorsichtige und sorgfältige Entscheidungen. In Deutschland empfehlen die Berater den Arbeitgebern, ihre Auswahl gut zu dokumentieren. Da die Entgeltumwandlung noch ein relativ junges Instrument ist, werden die Qualitätsunterschiede zwischen den Anbietern erst in einigen Jahren zutage treten, wenn Arbeitnehmer unterschiedlicher Betriebe bei gleicher Ansparleistung mit sehr unterschiedlichen Versorgungsleistungen in Rente gehen. Wir halten es für wesentlich, dass die Betriebsräte in die Auswahl des Anbieters für die Entgeltumwandlung eingebunden werden. Hierfür muss dann aber auch kompetente und unabhängige Beratung zur Verfügung stehen.

7.3 Wertpapiergebundene Direktzusage

Eine große Herausforderung ist die Governance bei wertpapiergebundenen Direktzusagen mit CTA-Deckung. Hier wird nach unserer Meinung ein angelsächsischer Pensionsfond im Unternehmen nachgebaut. Daher können wir uns hier auch auf die umfangreiche Literatur und Erfahrung aus diesen Ländern beziehen. Die international führenden Wissenschaftler zum Thema „Pension Fund Governance“ gehen davon aus, dass die risiko-adjustierten Erträge von Pensionsfonds mit guter Governance im Durchschnitt mindestens einen Prozentpunkt höher liegen als bei schlechter Governance (Ambachtsheer, 2016; Clark, Urwin 2008). Über die langen Ansparprozesse bei Renten lässt sich ein Prozentpunkt Mehrertrag pro Jahr in 20 bis 30 Prozent höhere Rentenzahlungen umrechnen.

Die Herausforderung besteht darin, die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Übereinstimmung zu bringen. Außerdem benötigen die Arbeitnehmer hinreichende Kontrollrechte, sofern Eigenbeiträge der Arbeitnehmer geleistet werden. Die Betriebsrente der Arbeitnehmer ist an den Erfolg der Kapitalanlage geknüpft, wobei die Arbeitnehmer in der Regel keine Mitwirkungs- oder Kontrollmöglichkeiten haben. Das Unternehmen organisiert den Kapitalanlageprozess. Es ist wesentlich, dass ausgewogene Anreize zur Risikoannahme in der Kapitalanlage bestehen. Auf jeden Fall sollte das Anlagekapital für die Betriebsrenten des Managements zusammen mit dem Anlagekapital der Tarifmitarbeiter gemanagt werden. Separate Anlagetöpfe sind abzulehnen. Eine paritätische Beteiligung der Arbeitnehmerseite am Kapitalanlageausschuss bei mischfinanzierter bAV ist der nächste Schritt. Dies ist das richtige Gremium, um Steuerungs- und Kontrollrechte auszuüben.

Um Steuerungs- und Kontrollrechte in einem Kapitalanlageausschuss ausüben zu können, bedarf es einer umfassenden Investmentexpertise. Nach unserer Erfahrung ist das gegenwärtig nicht gegeben. Hier sollte von Gewerkschaftsseite ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot für Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter organisiert werden.

Nach unseren Erfahrungen verfügt nur eine kleine Gruppe der führenden Beratungshäuser sowie Experten in den Personalabteilungen großer Unternehmen über die erforderlichen Einblicke, um die notwendigerweise komplexen Fragen unmittelbar beantworten zu können. Wir halten die hohe Intransparenz des bAV-Systems für bedenklich.

8. Schlussbemerkungen

Der Trend von Defined Benefit (Leistungszusage) zu Defined Contribution (Beitragszusage) ist ein weltweiter Paradigmenwechsel in der betrieblichen Altersversorgung. Unsere Untersuchungen haben ergeben, dass dieser Trend auch in Deutschland besteht. Dabei werden das Investmentrisiko und das Langlebkeitsrisiko zunehmend vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer verlagert. Der Arbeitgeber zieht sich aus seiner traditionellen Haftungsfunktion zurück.

Darüber hinaus sind nach Aussagen von Experten die Dotierungsrahmen für die betriebliche Altersversorgung im Trend reduziert worden. Dieser langfristige Trend wird von konjunkturellen Schwankungen überlagert. Nach Einschnitten nach der großen Finanzkrise ab 2009 gibt es erste Beobachtungen, dass die Dotierungsrahmen für die bAV wieder steigen. Die demographische Entwicklung, die einen zunehmenden Mangel an Arbeitskräften impliziert, sollte bessere Zukunftsaussichten für die betriebliche Altersversorgung bieten. Es gibt bislang keine Anzeichen, dass sich die Arbeitgeber in der Fläche vergleichbar mit den Entwicklungen in Großbritannien aus der bAV zurückziehen. Allerdings wird die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch die langanhaltende Niedrigzinsphase stark belastet und von politischer Seite nicht gefördert.

Aus Arbeitnehmersicht ist das seit Beginn der 2000er Jahre zu beobachtende Pension De-Risking eine große Herausforderung. Es werden zunehmend Investmentrisiko und biometrisches Risiko auf die Arbeitnehmer verlagert. Während die Verlagerung des Investmentrisikos im gegenwärtigen Kapitalmarktumfeld bei professionellem und kollektivem Management die Chance auf nachhaltig höhere Altersversorgungsleistungen bedeutet, bedarf es verstärkte Beratung für den Umgang mit dem biometrischen Risiko.

Wenn in der sozialpolitischen Perspektive bAV in dem Zusammenspiel der drei Säulen eine größere Rolle spielen soll als früher, dann muss von politischer Seite dafür Sorge getragen werden, dass die Altersversorgung der Arbeitnehmer nicht konjunkturellen Schwankungen unterliegt. Zunehmende tarifliche Regelungen auf Branchenebene werden die betrieblichen Altersversorgungssysteme zumindest ergänzen. Das Zusammenspiel von „Betriebsrente“ und „Tarifrente“ wird sich in der Zukunft erweisen. In den Niederlanden und in den skandinavischen Ländern haben die Branchenlösungen die arbeitgeber-organisierten Systeme weitgehend ersetzt.

Der strukturelle Wandel von einer versicherungsförmigen zu einer kapitalmarktorientierten Altersversorgung stellt eine epochale Verände-

rung dar, die alle Beteiligten vor große Herausforderungen stellt. Gewerkschaften und Betriebsräte müssen umfassende Investmentexpertisen aufbauen und aktiv Verantwortung auf Betriebs- und Branchenebene übernehmen.

Literaturverzeichnis

- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) (2019): Deckungsmittel der bAV. www.aba-online.de/deckungsmittel-der-bav.html, Abruf am 22.07.2019.
- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) (2019a): Bilanzielle Diskriminierung von Direktzusagen endlich beenden. Presseinformation 4/2019 vom 26.09.2019. www.aba-online.de/docs/attachments/6fc52594-d2f0-4faa-b2f6-701a0200b5c7/Presseinformation-4-2019-zu-6a-Final.pdf, Abruf am 10.10.2019.
- Agnew, J. R.; Anderson, Lisa R.; Szykman, Lisa R. (2015): An Experimental Study on the Effect of Market Performance on Annuitization and Equity Allocations. *The Journal of Behavioral Finance*, 16: 120–129.
- Ambachtsheer, K. (2016): *The Future of Pension Management: Integrating Design, Governance, and Investing*. John Wiley & Sons. Hoboken. New Jersey.
- Ashcroft, J.; Franzen, D. (2018): „Pension Investment Governance“. *Saving The Next Billion From Old Age Poverty*. Hrsg.: P.S. Khanna; Price, W.; Bhardwaj, G. PinBox Solutions. Singapore.
- Bauer, R.; Ruof, T.; Smeets, P. (2019): Get Real: Individuals Prefer More Sustainable Investments. <https://ssrn.com/abstract=3287430>, Abruf am 06.09.2019.
- Berner, F. (2008): Steuerungsproblem im regulierenden Wohlfahrtsstaat. Die Vermarktung und Individualisierung der betrieblichen Altersversorgung. In: *Zeitschrift für Sozialreform* (4): 391–417.
- Bikker, J.; de Dreu, J. (2009): Operating costs of pension funds: the impact of scale, governance and plan design. *Journal of Pension Economics and Finance* 26(6), 974–1000.
- Blank, F. (2015): Die betriebliche Altersversorgung als Gegenstand der Sozialpolitik – Stand der Dinge und Weiterentwicklung, in: *Sozialer Fortschritt* (8), 185–188.
- Börner, N. (2015): *Die fondsakzessorische Direktzusage einer Betriebsrente*. Schriftenreihe zum Bürgerlichen Recht. Duncker & Humblot. Berlin.
- Börsch-Supan, A.; Reil-Held, A.; Schunk, D. (2008): „Saving incentives, old-age provision and displacement effects: evidence from the recent German pension reform“, *Journal of Pension Economics and Finance*, 7 (3): 295–319.

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2019):
Trägerbefragung zu Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung
2017. Forschungsbericht.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2019a): Das ändert
sich im neuen Jahr. Pressemitteilung vom 01.01.2019.
[www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/das-aendert-sich-
im-neuen-jahr.html](http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/das-aendert-sich-im-neuen-jahr.html), Abruf am 07.07.2019.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2017):
Alterssicherung in Deutschland 2015. Forschungsbericht.
- Börsch-Supan, A.; Bucher-Koenen, T.; Ferrari, I.; Kutlu-Koc, V.; Rausch,
J. (2016): The development of the pension gap and German
households' saving behaviour, MEA Discussion Paper 02–2016.
- Börsch-Supan, A.; Reil-Held, A.; Schunk, D. (2008): Saving incentives,
old-age provision and displacement effects: evidence from the recent
German pension reform. *Journal of Pension Economics and
Finance*. 7(3): 295–319.
- Burger, C.; Clark, G.; Franzen, D.; Heldmann, J., Karch, H. (2011):
Betriebliche Altersvorsorge in Deutschland – Ergebnisse einer
Expertenumfrage, *Betriebliche Altersversorgung*, 2011 (1): 64–72.
- Choi, J. (2015): Contributions to Defined Contribution Pension Plans,
Annual Review of Financial Economics (7): 161–178.
- Clark, G.L. (2014): Roepke Lecture in Economic Geography – Financial
literacy in context. *Economic Geography*, 90(1): 1–23.
- Clark, G. L.; Strauss, K.; Knox-Hayes, J. (2012): *Saving for Retirement:
Intention, Context, and Behaviour*. Oxford: Oxford University Press.
- Clark, G. L.; Monk, A. H. B. (2007): The Crisis in Defined Benefit
Corporate Pension Liabilities Part I: Scope of the Problem. in:
Pensions: An International Journal Vol. 12(1).
- Clark, G.L.; Urwin, R. (2008): Making pension boards work: the critical
role of leadership. *Rotman International Journal of Pension
Management*. 1: 38–45.
- Collard, S. (2013): Workplace Pension Reform: Lessons from Pension
Reform in Australia and New Zealand. *Social Policy and
Society*, 12(1): 123–134.
- Deutsche Bundesbank (2019): Abzinsungssätze
[www.bundesbank.de/Navigation/DE/Statistiken/Zeitreihen_Datenban-
ken/Geld_und_Kapitalmaerkte/geld_und_kapitalmaerkte_list_node.ht-
ml?listId=www_skms_abzins10j](http://www.bundesbank.de/Navigation/DE/Statistiken/Zeitreihen_Datenbanken/Geld_und_Kapitalmaerkte/geld_und_kapitalmaerkte_list_node.html?listId=www_skms_abzins10j), Abruf am 05.09.2019.

- Dietz, R.; Neukirch, T. (2019): Die reine Beitragszusage: Chancen und Risiken vor dem Hintergrund fehlender Garantien und volatiler Märkte. Mitbestimmungsreport Nr. 47. Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2019_47.pdf, Abruf am 08.01.2020
- Dietrich, G.; Geilenkother, A.; Zwiesler, H.-J. (2019): Konzeptionelle Grundlagen für eine säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation, Forschungsbericht 527.
- Ebbinhaus, B. (2015): The Privatization and Marketization of Pensions in Europe: A Double Transformation Facing the Crisis, in: European Policy Analysis, 1(1): 56–73 (special issue edited by Tanja Klenk).
- Ebbinghaus, B. (Hrsg.) (2011): The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe. Oxford University Press.
- Ellis, C. D.; Munnell, A. H.; Eschtruth, A. D. (2014): Falling Short: The Coming Retirement Crisis and What to Do About it, Oxford University Press, Oxford.
- Förster, W.; Cisch, T.; Karst, M. (2014): Betriebsrentengesetz, Verlag C.H. Beck, München.
- Franzen, D. (2010): Managing Investment Risk in Defined Benefit Pension Funds. OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions No. 38. OECD Publishing.
- Franzen, D. (2009): Rentenlücke in der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland, unveröffentlichte Studie im Auftrag von MetallRente.
- Hainz, G. (2018): Die Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, VVBmagazin 2: 39–42.
- Hanau, P.; Arteaga, M. (2016): Rechtsgutachten zu dem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
- Hentze, T. (2016): Effekte der Niedrigzinsen auf betriebliche Pensionsrückstellungen in Deutschland, IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 43(3): 3–19.
- Hey, J. (2017): Pensionsrückstellungen und Niedrigzinsphase – Zur Frage des richtigen Referezzinses, BetrAV 72(05). aba – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.
- Höfer, R. (2018): Betriebliche Altersversorgung und der Zeitgeist. Der Betrieb 2018(01–02): 61–66.
- International Monetary Fund (IMF) (2012): Global Financial Stability Report 2012. Chapter 4: The Financial Impact of Longevity. www.imf.org/en/Publications/GFSR/Issues/2016/12/31/Global-Financial-Stability-Report-April-2012-The-Quest-for-Lasting-Stability-25343, Abruf am 05.09.2019.

- Kahnemann, D.; Tversky, A. (1979): Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47: 263–291.
- Kahnemann, D. (2003): Psychology for Behavioral Economics. *The American Economic Review*, 93(5): 119–1475.
- Kahnemann, D.; Tversky, A. (1979): Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica* 47: 263–291.
- Kaufmann, D.; Kraay, A.; Mastruzzi, M. (2010): The Worldwide Governance Indicators: Methodology and Analytical Issues, World Bank Policy Research Working Paper No. 5430, The World Bank.
- Kisters-Kölkes, M.; Linden, R.; Meissner, H. (2017): Leitfaden bAV: Betriebsrentenstärkungsgesetz. Wolters Kluwer. Münster.
- Klumpes, P.; Whittington, M. (2003): Determinants of Actuarial Valuation Method Changes for Pension Funding and Reporting: Evidence from the UK, in: *Journal of Business Finance & Accounting* Vol. 30(1).
- Laury, S.; Holt, C. A. (2005): Further Reflections on Prospect Theory. Andrew Young School of Policy Studies Research Paper Series No. 06–11. <https://ssrn.com/abstract=893614>, Abruf am 21.07.2019.
- Lohre, W. (2001): Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht. *Betriebliche Altersversorgung im 21. Jahrhundert*. Andresen, B.-J.; N. Rößler; J. Rühmann; Köln, Verlag Dr. Otto Schmidt: 37–44.
- Lusardi, A.; Mitchell, O. (2007): Baby Boomer retirement security: the roles of planning, financial literacy, and housing wealth. In: *Journal of Monetary Economics* (116): 193–210.
- Markowitz, H. (1952): Portfolio Selection. *Journal of Finance* 7(19): 77–91.
- Meyer, T. (2013): Beveridge statt Bismarck! Europäische Lehren für die Alterssicherung von Frauen und Männern in Deutschland. Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Mercer (2019): Rechnungszins für IFRS/US-GAAP/HGB-Bewertungen. www.mercer.de/our-thinking/rechnungszins-fuer-ifrs-us-gaap-bilmoq-bewertungen.html, Abruf am 05.09.2019.
- Munnell, A. H.; Sundén, A. (2004): Coming up short: the challenge of 401(k) plans, Brookings Institution. Washington.
- Munnell, A. H.; Sundén, A. (2006): 401(k) Plans Are Still Coming Up Short. Centre for Retirement Research at Boston College, Issue Brief (43).
- Neuhaus, S. (2009): Auslagerung betrieblicher Pensionszusagen: Eine ökonomische Analyse der Motive und Durchführungsformen, Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften, Essen.
- OECD (2019): Global Pension Statistics. www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/globalpensionstatistics.htm. Abruf am 22.07.2019

- Renz, M.; Stortz, O. (2017): Garantiekosten in der Altersvorsorge: Entwicklung eines Garantiekostenindex. Frankfurt School of Finance and Management.
- Reuters (2015): Boeing to pay \$57 million to settle 401(k) lawsuit. www.reuters.com/article/us-boeing-401k-settlement/boeing-to-pay-57-million-to-settle-401-lawsuit-idUSKCN0SU2LD20151105. Abruf am 04.09.2019.
- Rolfs, C. (2015): Beitragszusage mit Mindestleistung – die große Unbekannte, in: Betriebliche Altersversorgung 3/2015.
- Ruppert, W. (1994): Sechstes Forschungsvorhaben zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung. Ifo Schnelldienst 47(10/11): 07–14.
- Ruppert, W. (2000): Achstes Forschungsvorhaben zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung. Ifo Schnelldienst 53(21): 24–32.
- Schildberg-Hörich, H. (2018): Are Risk Preferences Stable? Journal of Economic Perspectives 32(2): 135–154.
- Thane, P. (2006): The History of Retirement. Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income. G.L. Clark; Munnell, A. H.; Orszag, J.M.; Oxford. Oxford University Press: 33–49.
- Transparency International (2018): Corruption Perception Index 2018. www.transparency.org/whatwedo/publication/corruption_perceptions_index_2018. Abruf 22.07.2019.
- Wiedemann, G. (1991): Die arbeitsrechtliche Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Archiv für Sozialgeschichte 31.

Anlage 1: Fragebogen für Experteninterviews

Frageblock A:

1. Arbeitgeber haben seit 2001 zunehmend Versorgungszusagen umstrukturiert.
Stimmen Sie dieser Aussage zu? JA NEIN

Wenn Ja:

- 1.1 Was soll aus Arbeitgebersicht mit diesen Umstrukturierungsmaßnahmen erreicht werden? Nennen Sie die aus Ihrer Sicht häufigsten 3 Gründe:

- 1.2 Welche Maßnahmen werden durchgeführt? Nennen Sie die aus Ihrer Sicht 3 häufigsten Maßnahmen:

2. Für die Arbeitnehmer hat sich dadurch die Qualität der Betriebsrente verschlechtert.
Stimmen Sie dieser Aussage zu? JA NEIN

Wenn Ja:

- 2.1 Welches sind die aus Arbeitnehmersicht gravierendsten Veränderungen? Bitte nennen Sie die aus Ihrer Sicht 3 wichtigsten Veränderungen:

Frageblock B:

Wie würden Sie einen Qualitätsindex betrieblicher Altersvorsorge aus Arbeitnehmersicht gewichten? Worauf sollte bei der Ausgestaltung der Zusage geachtet werden?

Komponenten des Indikators Qualität der betrieblichen Altersversorgung (bAV):

Bitte gewichten Sie die Komponenten so, dass die Summe 100 Prozent ergibt

- | | | |
|-------------------------------|-------|---------|
| 1. Höhe der Betriebsrente | _____ | Prozent |
| 2. Risikoprofil | _____ | Prozent |
| 3. Sonstige Qualitätsmerkmale | _____ | Prozent |

BAV-Indikator: Risikoprofil

Bitte gewichten Sie die Komponenten so, dass die Summe 100 Prozent ergibt

- | | | |
|---------------------------|-------|---------|
| 1. Investmentrisiko | _____ | Prozent |
| 2. Langlebigkeitsrisiko | _____ | Prozent |
| 3. Insolvenzrisiko | _____ | Prozent |
| 4. Inflationsrisiko | _____ | Prozent |
| 5. Weitere Risikofaktoren | _____ | |

BAV-Indikator: Sonstige Qualitätsmerkmale

Bitte gewichten Sie die Komponenten so, dass die Summe 100 Prozent ergibt

- | | | |
|--|-------|---------|
| 1. Vom AN zu zahlende Kosten | _____ | Prozent |
| 2. Hinterbliebenenversorgung | _____ | Prozent |
| 3. Erwerbsunfähigkeitsversicherung | _____ | Prozent |
| 4. Sterbegeld | _____ | Prozent |
| 5. Weiterzahlung der Beiträge während der Elternzeit | _____ | Prozent |
| 6. Weiteres _____ | | |

Frageblock C:

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 bis 5:

1: stimme gar nicht zu, 2: stimme eher nicht zu, 3: neutral, 4: stimme eher zu, 5 stimme voll und ganz zu

- 1. Wichtige Qualitätskriterien bAV für den Arbeitnehmer sind:**
 - Die Höhe der Versorgungsleistung
 - Die Sicherheit der lebenslangen Rente
 - Die Einstandspflicht des Arbeitgebers
 - Belohnung der Loyalität des AN
 - Portabilität bei Arbeitgeberwechsel
 - Hinterbliebenenversorgung

- 2. Wichtige Kriterien in der Entgeltumwandlung sind:**
 - Geringe Kosten für Verwaltung und Vertrieb
 - Hohe risiko-adjustierte Erträge
 - Eine möglichst hohe Rente
 - Die garantierte Mindestverzinsung
 - Ein zusätzlicher AG-Beitrag

- 3. Um eine höhere Rente zu erzielen verzichten die AN m.E. am ehesten auf:**
 - Sterbegeld
 - Einstandspflicht des AG
 - Garantierente
 - Hinterbliebenenversorgung
 - Insolvenzsicherung
 - Vorruhestand
 - Garantierte Mindestverzinsung

- 4. Wenn eine Direktzusage mit einem CTA gefunden wird**
 - wird die Versorgungszusage für den AN sicherer
 - kann bei Fehlspekulation Insolvenz und Arbeitsplatzverlust drohen
 - spielt das für den AN keine Rolle
 - profitiert der AN indirekt von den positiven Auswirkungen für den AG

- Ich bin in folgendem Bereich tätig:**
 - Unternehmen mit Versorgungswerk
 - Versicherung
 - Gewerkschaft
 - Investmentbranche
 - Wissenschaft
 - Aktuar
 - BAV-Berater
 - Sonstiges, bitte angeben _____

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung war in den letzten 20 Jahren deutlichen Veränderungen unterworfen. Der internationale Trend von der Leistungszusage zur Beitragszusage hat auch in Deutschland stattgefunden. Arbeitgeber haben ihr Versorgungssystem mit dem Ziel der Risikoreduktion und Kostenbegrenzung umstrukturiert. Der strukturelle Wandel von einer versicherungsförmigen zu einer kapitalmarktorientierten Altersversorgung stellt die Beteiligten vor große Herausforderungen.
