
Nachwort: Betriebliche Altersvorsorge wird an Bedeutung gewinnen*

GERT G. WAGNER

Gert G. Wagner, DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, E-Mail: gwagner@diw.de

Es ist unstrittig, dass nach den rot-grünen Rentenreformen, die das „Rentenniveau“ formelgebunden abgesenkt haben und weiter absenken werden, die gesetzliche Rente nicht mehr zur „Lebensstandardsicherung“ ausreicht. Nur noch zusammen mit privater und/oder betrieblicher Altersvorsorge ist Lebensstandardsicherung individuell erreichbar. Wenn die Sicherung des Lebensstandards nicht mehr von der gesetzlichen Rente allein garantiert werden kann, stellt sich die Frage, ob das erreichte Maß an privater und betrieblicher Vorsorge ausreicht beziehungsweise ausreichen wird, um das nach wie vor geltende Ziel der Alterssicherung insgesamt – eine Lebensstandardsicherung – zu erreichen. Nach den Beiträgen im vorliegenden Vierteljahrsheft – und dem Heft zuvor – kann man daran berechnete Zweifel haben. Es gibt individuelle Vorsorgelücken, auf die hier im Einzelnen nicht mehr eingegangen werden muss. Es stellt sich auf jeden Fall (nach wie vor) die Frage, wie diese Vorsorgelücken geschlossen werden können.

Nebenbei: Ich bevorzuge den Begriff betriebliche Alters-„Vorsorge“ statt – wie üblich – Alters-„Versorgung“, da der Begriff „Vorsorge“ die Planmäßigkeit des Vorhabens unterstreicht, während eine „Versorgung“ kein individuell aktives Tun erfordert und gegebenenfalls ad hoc gewährt werden kann. Der Begriff „Versorgung“ stellt freilich auch bereits einen historischen Fortschritt dar. Begonnen hat das ganze als betriebliche Alters-„Fürsorge“ – was einen paternalistischen Charakter suggerierte, obwohl Betriebsrenten niemals ein Geschenk des Arbeitgebers waren, sondern, völlig zu recht, einem unternehmerischen Kalkül entsprungen, nämlich Arbeitsmotivation und Betriebstreue zu steigern.

* Dieser Beitrag ist eine schriftliche Fassung eines Vortrags zur „Entwicklung der Alterssicherung in Deutschland und die Rolle der bAV“ bei der Herbsttagung der aba (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.) am 4. November 2014 in Köln.

Mit dem Bremer Politikwissenschaftler Frank Nullmeier kann man die bestehende und erwartbare zukünftige Situation der Altersvorsorge in Deutschland auch so beschreiben: Das berühmte Drei-Säulen-Modell der Alterssicherung ist ein falsches Bild. Für die meisten Menschen ruhte und ruht deren Alterssicherung nicht auf drei gleich großen – und tragfähigen – Säulen, sondern neben der tragenden Säule „Gesetzliche Rente“ gibt es allenfalls zwei Stützpfeiler, die betriebliche und private Sicherung. Und viele Menschen haben nur eine kleine Stütze, etliche gar keine.

Man kann der Meinung sein, dass eine für alle Menschen im Ruhestand akzeptable Einkommensposition nach wie vor am einfachsten mithilfe der Gesetzlichen Rentenversicherung zu erreichen wäre. Das heißt, die rot-grünen Reformen müssten dann rückgängig gemacht werden. Aber man muss nüchtern feststellen, dass eine Rückkehr der gesetzlichen Rente hin zu einer lebensstandardsichernden Versicherung für alle – wie dies bis in die 80er Jahre der Fall war – zwar von einigen Wissenschaftlern, etlichen Politikern und vielen Bürgerinnen und Bürgern durchaus gewünscht wird, diese Option aber aktuell – und auf absehbare Zeit – unrealistisch ist, da keine Mehrheit dafür erkennbar ist. Dabei sollten die Befürworter der „klassischen“ gesetzlichen Rente und die Kritiker des Drei-Säulen-Modells auch bedenken: Ein nur auf eine Säule aufbauendes System der Altersvorsorge hätte auch Nachteile, da gewissermaßen alles auf eine Karte gesetzt wird. In einer unsicheren Welt ist es grundsätzlich vernünftig, Zukunftsvorsorge in diversifizierter Weise zu betreiben, das heißt, nicht alle Äpfel in einen Korb zu legen. Dies spricht neben der gesetzlichen Rente für private und betriebliche Vorsorge.

Die private Altersvorsorge ist aber (noch) nicht hinreichend entwickelt. Dies liegt zum einen an der „Kurzsichtigkeit“ beziehungsweise an der „Gegenwartspräferenz“ von Menschen, die ihren künftigen Einkommensbedarf unterschätzen. Zum zweiten fällt es vielen Menschen auch finanziell schwer zu sparen; sie entscheiden sich dann oft gegen individuelles Sparen. Und zum dritten ist der Markt für private Altersvorsorge noch nicht so transparent, dass es leicht fällt, die besten Angebote zu finden.

Das Problem steigerungsfähiger Transparenz bei der privaten Altersvorsorge kann in den nächsten Jahren gelöst werden. Die individuellen Probleme bei der Entscheidung für private Altersvorsorge sind aber nicht so leicht zu lösen, da viele Menschen so niedrige Einkommen haben, dass ihnen Sparen schwer fällt. Dass sich die Einkommensverteilung so ändert, dass dieses Problem deutlich kleiner wird oder gar verschwindet, ist recht unwahrscheinlich. Damit steigt die Bedeutung betrieblicher Altersvorsorge, da dadurch den Einzelnen schwere Entscheidungen abgenommen werden können. Dies sieht die Bundesregierung auch so: Im Koalitionsvertrag ist eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge vorgesehen, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, wo bislang diese Vorsorgeform nicht hinreichend verbreitet ist.

Bei der Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge ist auch zu bedenken, dass die betriebliche Altersvorsorge wahrscheinlich auch ein sehr gutes Instrument ist, mit dem die allseits gewünschte größere Flexibilität des Übergangs in den Ruhestand verbessert werden kann. Denn betriebliche Vorsorge kann auf betriebliche Besonderheiten eingehen.

Die Flexibilisierung des Ruhestandes erfordert betriebliche beziehungsweise branchenspezifische Lösungen, die zum Beispiel die körperliche Belastung und den Gesundheitszustand von Arbeitnehmern im Allgemeinen berücksichtigen. Wenn neben der – von niemandem angestrebte – Erwerbsminderungsrente für gesundheitlich angeschlagene Arbeitnehmer bessere Modelle des Übergangs in einen frühen Ruhestand gefunden werden sollen, dann wird dies auf der Ebe-

ne von Betrieben und Branchen wahrscheinlich einfacher zu erreichen sein als im System der gesetzlichen Rente. So gehört zum Beispiel zu einer Teilrente, die heute bereits gesetzlich möglich ist, definitionsgemäß auch ein adäquater Teilzeitarbeitsplatz. Exemplarisch genannt seien etwa die tariflich geregelten Instrumente zur Altersteilzeit in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg und der „Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie 2012“ der Chemie-Sozialpartner.

Zur sozialpolitischen Bewertung der betrieblichen Altersversorgung gehört aber auch, dass ihre Probleme offen benannt und diskutiert werden. Aus sozialpolitischer Sicht ist das größte Problem, dass die betriebliche Vorsorge bei Weitem nicht alle Arbeitnehmer und Altersvorsorgende erreicht. Eine gut ausgebaute betriebliche Vorsorge ist – wie gesagt – nach wie vor eher in Großbetrieben zu finden. Umso wichtiger können tarifvertragliche Regelungen – wie die oben genannten – auf der Ebene von Branchen werden. Von den Sozialpartnern, also den Tarifpartnern, getragene betriebliche Vorsorgesysteme können gerade auch Kleinbetrieben preiswerte und maßgeschneiderte betriebliche Lösungen (an)bieten. Und nur auf der Ebene der Tarifparteien ist es auch möglich, dafür zu sorgen, dass Entgeltumwandlung (Direktlohn in Altersvorsorge) nicht zu sinkenden ausgezahlten Löhnen führt. Das Absinken kann verhindert werden, indem höhere Tarifsteigerungen für die Direktlöhne vereinbart werden. Dann sinkt durch Entgeltumwandlung auch die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge nicht. Sicherlich ist das aus unternehmerischer Sicht nicht das mit Entgeltumwandlung verfolgte Ziel – genau deswegen kann es nicht individuell, sondern nur kollektiv erreicht werden.

Schließlich ist zu bedenken: Auch wenn der politische Wille groß ist, die betriebliche Vorsorge auszubauen, werden gewisse Lücken bleiben. Inwieweit es die Riester- und Rürup-Renten schaffen werden, diese Lücken besser zu schließen, als das bislang der Fall ist, ist eine offene Frage. Diese könnte nach meiner Einschätzung sogar dazu führen, dass eine „Vorsorgepflicht“ für alle Erwachsenen im Rahmen einer Drei-Säulen-Sicherung in die politische Diskussion kommen könnte. Eine gesetzlich geregelte standardmäßige betriebliche Vorsorge, versehen mit einer Opt-out-Klausel, wäre unterhalb einer Vorsorgepflicht eine Möglichkeit, die keine völlige Abkehr von der Freiwilligkeit privater und betrieblicher Vorsorge darstellen würde. Wenn Vertreter der „traditionellen“ betrieblichen Versorgung argumentieren, dass eine derartige Regelung der Idee der im Interesse des Unternehmungszieles freiwillig gewährten Sozialleistungen widerspricht, haben sie ohne Zweifel recht. Freilich hat sich die Vorsorgewelt geändert: Wenn der Gesetzgeber das Ziel der Sicherung des Lebensstandards im Alter mithilfe aller drei Altersvorsorgesysteme erreichen will und wenn dieses Ziel auf Basis völliger Freiwilligkeit bei der privaten und betrieblichen Vorsorge nicht erreicht wird, dann muss der Gesetzgeber über eine Vorsorgepflicht nachdenken (dürfen).

Alle diese Unsicherheiten im Hinblick auf denkbare „große Lösungen“ sollten im Interesse der Menschen nicht dazu führen, dass es unterlassen wird, die betriebliche Altersvorsorge schrittweise auszubauen. Die in der Bundesregierung in Vorbereitung befindlichen Modelle und Pläne sollten möglichst bald von allen Stakeholdern offen diskutiert werden.