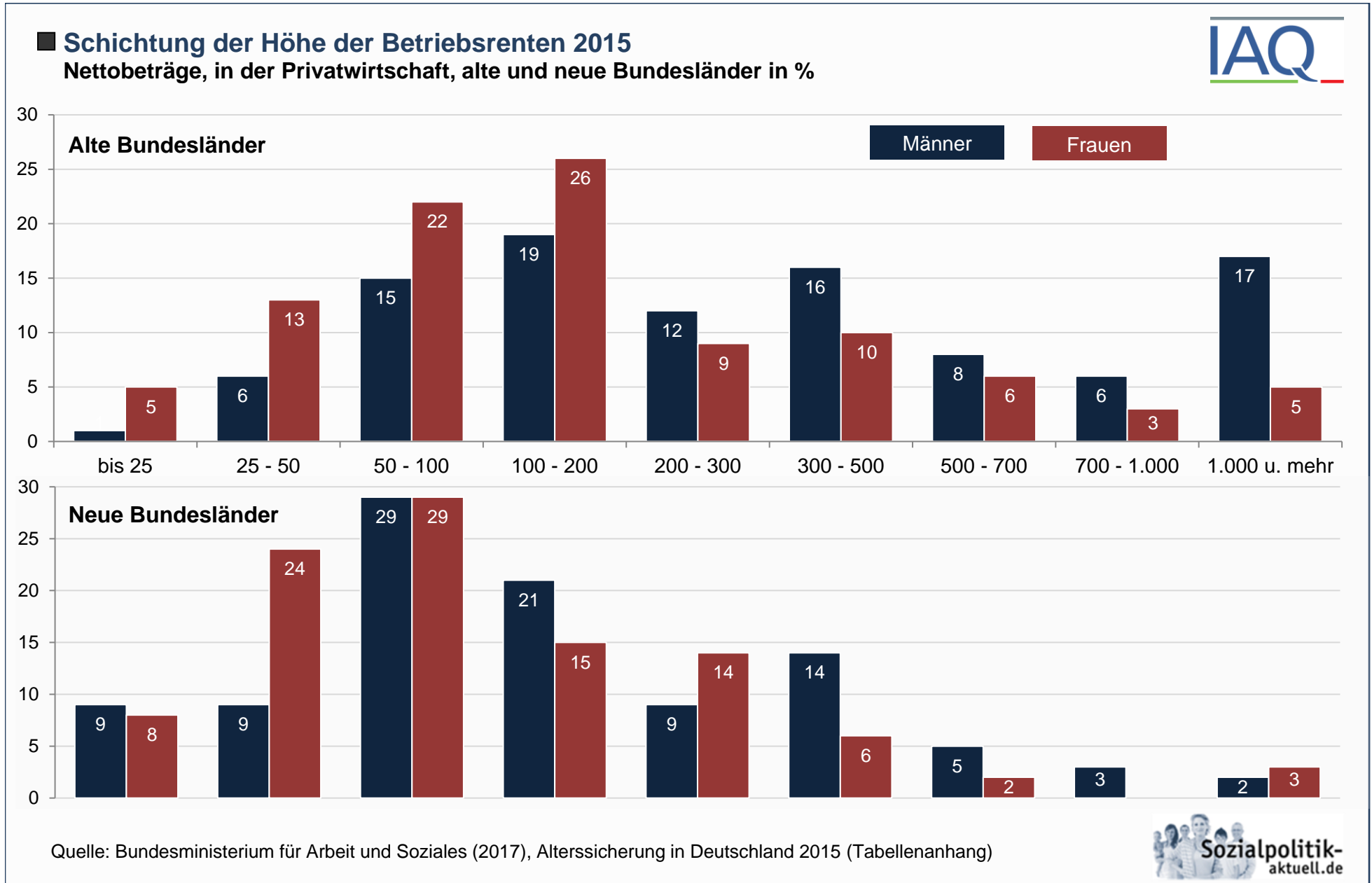


Leistungshöhe der Betriebsrenten: Niedrige Zahlbeträge reichen zur Lebensstandardsicherung (perspektivisch) nicht



Leistungshöhe der Betriebsrenten: Niedrige Zahlbeträge reichen zur Lebensstandardsicherung (perspektivisch) nicht

Kurz gefasst:

- Durch die Alterssicherungsreformen der vergangenen Dekade kann das Ziel der Lebensstandardsicherung zukünftig nur von Personen erreicht werden, die nicht nur gesetzlich, sondern auch betrieblich (und privat) für das Rentenalter vorsorgen. Derzeit erwerben etwa 57% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anwartschaften aus der Betrieblichen Vorsorge. Allerdings ist völlig unklar, welche Höhe die zu erwartenden Betriebsrenten haben werden.
- Die Betrachtung der aktuellen Rentengeneration zeigt, dass die Betriebsrenten eine wesentliche Rolle im Alterseinkommensmix einnehmen. Im Jahr 2015 bezogen in Westdeutschland 31% der Männer und 8% der Frauen ab 65 Jahren eine Rente aus diesem System. Dahinter steht die Verbreitung von Betriebsrenten im Osten Deutschlands weit zurück: Hier konnten im gleichen Jahr nur 5% der Männer und 1% der Frauen eine Betriebsrente für sich verbuchen.
- Um die Bedeutung der Betriebsrenten zu beurteilen interessiert aber vor allem die Höhe der Zahlungen. Im Jahr 2015 lagen die durchschnittlichen Betriebsrenten in Deutschland bei 578€ (Männer) bzw. 245€ (Frauen). Besonders stark ausgeprägt sind auch die Unterschiede zwischen den Regionen: Während die Betriebsrenten in Westdeutschland durchschnittlich 592€ (Männer) bzw. 251€ (Frauen) betragen, lagen sie im Osten Deutschlands zum gleichen Zeitpunkt bei nur 226€ (Männer) bzw. 141€ (Frauen).
- Um das sinkende Rentenniveau der gesetzlichen Altersvorsorge zu kompensieren, müssen sowohl Verbreitung als auch Leistungshöhe der betrieblichen Renten drastisch zulegen. Das gilt insbesondere für Frauen sowie Beschäftigte in den ostdeutschen Bundesländern. Der politische Reformbedarf liegt auf der Hand.
- Der von der Bundesregierung bereits im Jahr 2015 angestoßene Dialog zum „Neuen Sozialmodell Betriebsrente“ hat bisher drei Entwürfe eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes hervor gebracht. In der aktuellsten Fassung vom 21.12.2016 sind Maßnahmen zur tariflich flankierten Ausweitung des Deckungsgrads, der (steuerlichen) Förderung (insbesondere von Geringverdieners) und verbesserten Rahmenbedingungen in der Auszahlphase von Betriebsrenten (Wegfall von KV/PV-Beiträgen für betriebliche Riesterprodukte, Anrechnungsfreibeträge in der Grundsicherung) vorgesehen. Auf diese Weise wird die so genannte „zweite Säule“ der Alterssicherung zwar grundsätzlich gestärkt. Die Leistungshöhe der Betriebsrenten dürfte davon aber weitestgehend unberührt bleiben.

Hintergrund

Durch die Absenkung des Rentenniveaus ist die Gesetzliche Rentenversicherung allein nicht mehr in der Lage, das Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter zu erfüllen. Das gelingt nur, wenn auch betrieblich und privat vorgesorgt wird. Um eine möglichst flächendeckende Verbreitung zu gewährleisten sind daher im Rahmen der vergangenen Reformen verschiedene Fördermechanismen installiert worden, die die zweite (betrieblich) und dritte (privat) Säule der Alterssicherung stärken sollen. Für die betriebliche Altersvorsorge (bAV) soll insbesondere die im Jahr 2001 eingeführte beitrags- und steuerfreie Entgeltumwandlung dazu beitragen, dass möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Betriebsrente erwerben. Das Ergebnis ist – zumindest auf den ersten Blick – positiv, denn die Zahl der aktiv Versicherten mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersvorsorge hat zwischen 2001 und 2011 zunächst stark zugenommen, stagniert seitdem allerdings. Dennoch erwerben aktuell etwa 57% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bAV-Anwartschaften (vgl. [Abbildung abbVIII82](#)). Allerdings ist die Verbreitung der BAV nicht nur lückenhaft, sondern gleich in mehrfacher Hinsicht selektiv: Beschäftigte in großen Betrieben (vgl. [Abbildung abbVIII60](#)) und bestimmten Wirtschaftszweigen (wie die Kredit- und Versicherungswirtschaft, das Verarbeitende Gewerbe oder Bergbau/Steine/Erde/Energie) erwerben deutlich häufiger betriebliche Rentenanswartschaften (vgl. [Abbildung abbVIII62](#)) als Personen, die in kleinen Unternehmen und der Dienstleistungsbranche oder dem Gastgewerbe tätig sind. Aus diesen Gründen erwerben Frauen im System der betrieblichen Altersvorsorge nach wie vor deutlich weniger Anwartschaften als Männer.

Dennoch spielt die betriebliche Altersvorsorge im Alterssicherungsmix insgesamt die zweitgrößte Rolle. Das gilt auch, wenn nicht die aktiv Versicherten, sondern die derzeitigen Rentenbezieherinnen und -bezieher betrachtet werden. Allerdings fällt die Bedeutung der bAV im Jahr 2015 sowohl im Regional- als auch im Geschlechtervergleich stark auseinander. Betrachtet man die Bevölkerung ab 65 Jahren, so bezogenen etwa 31% der Männer und lediglich 8% der Frauen in Westdeutschland Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge. Weitere 11% (Männer) bzw. 12% (Frauen) erhielten Renten aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (vgl. [Abbildung abbVIII55a](#)). Im Unterschied dazu ist die betriebliche Altersvorsorge im Osten Deutschlands äußerst schwach ausgeprägt: nur 5% der Männer und 1% der Frauen ab 65 Jahren bezogen im Jahr 2015 Leistungen aus diesem System. Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erreichte immerhin 9% der Rentner und 10% der Rentnerinnen ab 65 Jahren in Ostdeutschland (vgl. [Abbildung abbVIII55b](#)).

Um die Relevanz der Betriebsrenten beurteilen zu können ist aber nicht nur ihr Verbreitungsgrad, sondern vor allem auch die Höhe der Leistungen von Interesse. Schließlich wäre auch eine flächendeckende Verbreitung von Betriebsrenten kaum etwas wert für die Lebensstandardsicherung im Alter, wenn lückenlos alle Rentnerinnen und Rentner zum Beispiel nur einen Euro beziehen würden.

In Gesamtdeutschland lagen die durchschnittlichen Nettobeträge der Betriebsrenten in der Privatwirtschaft von Männern im Jahr 2015 bei 578€, während Frauen durchschnittlich 245€ bezogen. Mit im Durchschnitt 313€ fiel die Witwenrente, die Frauen aus dem System der betrieblichen Altersversorgung erben, immer noch höher aus, als ihre eigenen, individuell erworbenen Anwartschaften. Die weiterhin starken Diskrepanzen im Erwerbsverhalten der Geschlechter (vgl. [Abbildung abbIV8d](#)), die spezifische (horizontale und vertikale) Segregation, die ungleiche Bezahlung

(auch bei gleicher Arbeit) (vgl. [Abbildung abbIII2b](#)) sowie die sozialstaatliche Förderung des Versorgermodells schlagen damit nach wie vor voll auf die Leistungshöhe weiblicher Betriebsrenten durch. Das zeigt sich noch deutlicher, wenn regional und nach verschiedenen Einkommensklassen differenziert wird.

Ein Blick auf die eigenen Netto-Betriebsrenten (ohne abgeleitete Leistungen) macht sichtbar, dass der weit überwiegende Teil der Frauen nur äußerst geringe Leistungen bezieht. Zwar liegt der durchschnittliche Netto-Zahlbetrag der Frauen im Westen Deutschlands bei etwa 251€. Aber 40% der Frauen erhalten weniger als 100€ und 66% weniger als 200€. Hohe Zahlbeträge (über 500€) finden sich mit 14% eher selten. Bei den westdeutschen Männern sieht es etwas anders aus: Immerhin 17 % beziehen eine Betriebsrente in Höhe von 1.000€ und mehr sowie 31 % eine Betriebsrente von 500€ und mehr. Hier dürfte es sich überwiegend um hoch qualifizierte und gut bezahlte Angestellte handeln, deren Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt und deren Arbeitsverträge gute Betriebsrentenregelungen beinhalten. Niedrige Betriebsrenten finden sich hingegen bei den westdeutschen Männern seltener. Im Durchschnitt liegt der Netto-Zahlbetrag ihrer Betriebsrenten bei 592€.

In den neuen Bundesländern fallen die Betriebsrenten der Privatwirtschaft für beide Geschlechter erheblich geringer aus. Im Jahr 2015 lag der durchschnittliche Netto-Zahlbetrag der Männer bei 226€ und der der Frauen bei 141€. Die Unterscheidung nach verschiedenen Einkommensklassen zeigt, dass 76 % der Frauen und 68 % der Männer Betriebsrenten von weniger als 200€ erhielten. Etwa 61% der Frauen und 47% der ostdeutschen Männer bezogen sogar weniger als 100€ monatlicher Betriebsrente. Hohe Betriebsrenten von 500€ und mehr realisierten im gleichen Jahr lediglich 5% der Frauen und 9% der ostdeutschen Männer.

Aus diesen Daten lassen sich keine Aussagen über die zukünftige Höhe der Betriebsrenten ableiten. Das gilt auch für vorliegenden Befunde zum Verbreitungsgrad der bAV unter heutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (siehe oben). Denn Informationen darüber, welche Risiken abgesichert sind (also neben dem Alter auch Invalidität und Tod des Partners) oder in welcher Höhe Anwartschaften erworben werden bzw. welche Leistungen sich daraus errechnen lassen, liegen nicht vor. Auch Kenntnisse über die zukünftige Anpassung der Betriebsrenten im Verlauf ihres Bezugs gibt es nicht. Außerdem lassen sich die für die Leistung wesentlichen Kontextfaktoren wie die Art des Durchführungswegs der betrieblichen Altersversorgung (siehe [Abbildung VIII.64](#)), die Art der Leistungs- oder Beitragszusage, die Anlageformen und - ganz entscheidend - die Entwicklung des Kapitalmarktes und der Renditen nur schwer kalkulieren. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Befunde wird unterm Strich nur eines sehr deutlich: Durch die eingeschränkte Leistungshöhe betrieblicher Renten ist ihr Beitrag zum Gesamteinkommen im Alter begrenzt (vgl. [Abbildung abbVIII53](#)). Daran wird auch eine stärkere Verbreitung der Betrieblichen Altersvorsorge wenig ändern.

Wenn die Betriebliche Altersvorsorge die durch das sinkende Rentenniveau aufklaffende Versorgungslücke schließen soll, so müssen sich politische Maßnahmen also an mindestens zwei Maßstäben messen lassen. Neben einer lückenlosen Absicherung aller ins Rentenalter nachrückenden Kohorten wäre sicher zu stellen, dass die aktuell und zukünftig erworbenen Anwartschaften einen Umfang erreichen, der die Leistungshöhe

der Betriebsrenten deutlich steigert. Hierfür kommt es entscheidend darauf an, wer die Finanzierungslast trägt bzw. wie sie zwischen Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden und staatlicher Förderung aufgeteilt wird, und welche Rahmenbedingungen für die Leistungsbemessung bzw. Leistungsanpassung während der späteren Rentenlaufzeit gelten.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der von der Bundesregierung bereits Anfang 2015 angestoßenen Rentendialog zum „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“ rückt bislang allerdings vor allem die Steigerung des Verbreitungsgrads der bAV ins Zentrum. Auch die steuerliche Förderung nimmt einen entscheidenden Stellenwert ein. Beide Aspekte ließen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. das Bundesministerium der Finanzen mittels [zweier Rechtsgutachten](#) bereits im Frühjahr 2016 bewerten. Seitdem schließt sich ein Gesetzgebungsprozess an, in dem bislang drei Entwürfe eines „Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)“ vorliegen. Die wesentlichen Inhalte der aktuellsten Version vom 21.12.2016 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Tarifliche Neugestaltung der Betrieblichen Altersvorsorge und Leistungshöhe

Deckungsgrad: Tarifvertragliches Obligatorium mit Opt-out-Möglichkeit (Optionssysteme)

Um den Deckungsgrad der Betrieblichen Altersvorsorge zu erhöhen sollen die Tarifvertragsparteien für alle Arbeitnehmer oder einzelne Beschäftigtengruppen eine automatische Entgeltumwandlung tarifvertraglich festschreiben können. Gleichzeitig räumt der Gesetzgeber den Arbeitnehmern ein Widerspruchsrecht ein, mit dem sie aus dem Quasi-Obligatorium aussteigen können (Optionssystem). Außerdem sollen die Arbeitnehmer Prüfrechte (bspw. eine Einspruchsfrist) für die automatische Entgeltumwandlung erhalten. Vorgesehen ist darüber hinaus, dass auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 20 BetrAVG).

Leistungshöhe: Beitrags- anstatt Leistungszusage

Inhaltlich sollen die Tarifvertragsparteien zukünftig auch reine Beitragszusagen vereinbaren können, in deren Rahmen sich der Arbeitgeber darauf verpflichtet, Beiträge an einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen (vgl. Gesetzentwurf vom 21.12.2016, § 1 Absatz 2a). In welcher Höhe daraus spätere Rentenanwartschaften entstehen hängt folglich vollständig davon ab, zu welchen Bedingungen die Anlage erfolgt und wie erfolgreich sich das Kapital entwickelt. Eine Mindestgarantie besteht nicht. Die bisher geltende so genannte Subsidiärhaftung wird im Falle einer reinen Beitragszusage also ausgesetzt. Sie sieht vor, dass Arbeitgeber für die Erfüllung der späteren Leistung haften, und das auch, wenn die Durchführung extern über Dritte organisiert wird (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Sicherungsbetrag und Arbeitgeberzuschuss

Um den Wegfall der arbeitgeberseitigen Einstandspflicht zu kompensieren sieht der Gesetzentwurf die Möglichkeit vor, dass die Tarifvertragsparteien einen „Sicherungsbeitrag“ vereinbaren sollen, der die reine Beitragszusage absichert. Eine Verpflichtung zu dieser Zusatzreserve besteht allerdings nicht („Soll-Regelung“) (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 23 Absatz 1 BetrAVG). Falls der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart, wird er jedoch darauf verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss von mindestens 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich an die Versorgungseinrichtung abzuführen („Muss-Regelung“) (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 23 Absatz 2 BetrAVG).

Sofortige Unverfallbarkeit und neue Portabilitätsregelungen

Die im Rahmen einer reinen Beitragszusage erworbenen Altersanwartschaften sollen sofort unverfallbar sein. Das gilt auch, wenn sie (allein) vom Arbeitgeber finanziert wurden. Allerdings beschränkt sich diese Mindestschutznorm auf Anwartschaften des Risikos „Alter“, für die Absicherung von Invalidität- und Hinterbliebenenrenten gilt die sofortige Unverfallbarkeit nicht (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 22 Absatz 2). In Ergänzung dazu sehen die neuen Portabilitätsregelungen vor, dass Arbeitnehmer ihre gegenüber einer Versorgungseinrichtung erworbenes Betriebsrentenkapital bei einem Arbeitgeberwechsel auf eine neue Versorgungseinrichtung übertragen können. Allerdings gilt eine ggf. mit dem vorherigen Arbeitgeber vereinbarte Einstandspflicht bei dieser Übertragung für den neuen Arbeitgeber nicht. Auch können sich in diesem Prozess ehemalige Versorgungszusagen in reine Beitragszusagen umwandeln (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 4 Absatz 3 BetrAVG)

- Förderung der betrieblichen Altersvorsorge (auch für Geringverdiener)

Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags

Die Höchstbeträge für steuerfreie Zahlungen an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen werden zusammengefasst und die prozentuale Grenze angehoben. Demnach soll der steuerfreie Höchstbetrag aller in der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung geleisteten Zahlungen zukünftig bei 8 % der Beitragsbemessungsgrenze RV (bisher 4%) liegen. Der bisherige zusätzliche Grenzbetrag von 1.800€ entfällt (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 3 Nr. 63 EStG). In der Sozialversicherung bleiben wie bisher 4% der Beitragsbemessungsgrenze frei (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 229 Absatz 1 SGB V).

Anhebung der Riester-Zulage

Bereits seit dem Jahr 2002 besteht die Möglichkeit, die Riester-Förderung auch im Rahmen der Betrieblichen Altersversorgung in Anspruch zu nehmen. Dabei führt der Arbeitgeber Zahlungen aus dem Nettoeinkommen der Beschäftigten direkt an eine Versorgungseinrichtung (Pensionskasse, Pensionsfond, Direktversicherung) ab. Die seit dem Jahr 2008 nicht mehr angepasste Grundzulage für Riesterprodukte soll auf 165€ angehoben werden (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 84 Satz 1 EStG). Das soll insbesondere Geringverdiener dazu veranlassen, betrieblich vorzusorgen.

Förderung von Geringverdienern

Im Einkommenssteuergesetz soll ein neues Fördermodell eingeführt werden, das die zusätzliche Unterstützung von Geringverdienern durch die Arbeitgeber ermöglicht. Letztere sollen durch den so genannten „bAV-Förderbetrag“ begünstigt werden. Den Kern der Regelung bildet folgendes Szenario: Bei dem Arbeitnehmer handelt es sich um einen Geringverdiener, dessen monatliche Lohnzahlungen maximal 2.000€ betragen. Der Arbeitgeber leistet für diesen Beschäftigten zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bAV-Beiträge (an einen Pensionsfond, Pensionskasse oder eine Direktversicherung), die mindestens bei 240€ pro Kalenderjahr liegen. Sind beide Voraussetzungen erfüllt so darf der Arbeitgeber einen Teilbetrag des Arbeitgeberbeitrags zur bAV bei der einzubehaltenden Lohnsteuer des Arbeitnehmers entnehmen und bei der nächsten Lohnsteuer gesondert abzusetzen. Dieser bAV-Förderbetrag beträgt pro Kalenderjahr 30% des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags und höchstens 144€ (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 100 EStG Satz 1, 2 und 3).

▪ Sozialrechtliche Anreize durch Neujustierung der Auszahlphase

Abschaffung des Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrags bei betrieblichen Riester-Renten

Seit 2004 unterliegen die Versorgungsbezüge der bAV – und damit auch die entsprechenden Riester-Produkte – der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Im Unterschied zu privaten Riesterverträgen fallen auf die betrieblichen Produkte damit in der Auszahlphase empfindliche Abgaben an. Dieser „Fehlanreiz“ soll behoben werden, indem betriebliche Riesterrenten zukünftig genauso wie private Riesterprodukte behandelt werden. Die Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung entfällt (vgl. Referentenentwurf vom 21.12.2016, § 229 SGB V).

Anrechnungsfreibetrag in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Der Gesetzentwurf sieht neue Anrechnungsfreibeträge von Betriebsrenten vor, wenn Personen ab 65 Jahren Leistungen der Hilfe zum Lebensunterhalt oder der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung beziehen. Demnach wird ein Betriebsrenten-Grundfreibetrag von 100€ eingeführt, der nicht auf die bedürftigkeitsgeprüften Sozialleistungen angerechnet wird. Neben diesem Nominalbetrag bleiben auch

weitere 30% der diesen Betrag übersteigenden Betriebsrenten freigestellt. Sie sind allerdings auf 50% der Regelbedarfsstufe 1 (also bis zu 204,50€ in 2017) begrenzt.

Insgesamt zielt der derzeit vorliegende Gesetzentwurf also primär darauf ab, den Verbreitungsgrad der Betrieblichen Altersvorsorge zu steigern. Es bleibt abzuwarten, inwiefern das durch tarifvertragliche Kann- oder Soll-Regelungen gelingen kann. Durch die verbesserten Rahmenbedingungen in der Auszahlphase (insbesondere Wegfall der KV/PV-Beiträge, aber auch Anrechnungsfreibeträge in der Grundsicherung) werden außerdem starke Sparanreize gesetzt, die die Betriebliche Altersvorsorge lohnend erscheinen lassen. Völlig offen bleibt allerdings, ob die Neuregelungen dazu beitragen können, dass die Betriebsrenten in ihrer Höhe zunehmen. Durch die Möglichkeit der reinen Beitragszusage steigt in jedem Fall die Unsicherheit der Beschäftigten über die zu erwartenden Betriebsrentenzahlungen. Schließlich lässt sich die Entwicklung der Beiträge und damit die spätere Leistungshöhe kaum verlässlich voraus sagen.

Als problematisch könnte sich außerdem die im Gesetzentwurf vorgesehene Ungleichheiten zwischen Produkten und Systemen erweisen. Schließlich sollen betriebliche Riesterrenten anders behandelt werden, als nicht Riester-geförderte Betriebsrenten, auf die weiterhin die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entfallen. Ungleich ist auch die Behandlung beim Bezug von staatlichen Transferleistungen (Hilfe zum Lebensunterhalt, Grundsicherung). Denn während Freibeträge für Betriebsrenten vorgesehen sind, sollen die gesetzlichen Renten weiterhin voll bei der Bedürftigkeitsprüfung angerechnet werden. Diese Ungleichheit wird schwer zu vermitteln sein. Ob die Betriebliche Altersvorsorge die Verantwortung stemmen kann, die ihr zur Realisierung des Ziels der Lebensstandardsicherung beigemessen wird, bleibt daher weiterhin zweifelhaft.

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen der repräsentativen Bevölkerungsbefragung durch TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Erfasst sind Personen ab 55 Jahren. Unterschieden wird nach alten und neuen Bundesländern. Die Alterseinkommen werden als Nettobeträge nach Abzug der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung vor einer eventuellen Veranlagung zur Einkommensteuer ausgewiesen.

Monatsgrafik Februar 2017 – Kontakt:

Jutta Schmitz, M.A. | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2254 | jutta.schmitz@uni-due.de