

trendbrief altersvorsorge

No.2 / OKTOBER 2013

GDV
DIE DEUTSCHEN VERSICHERER

PERSPEKTIVEN. ANALYSEN. LÖSUNGEN.



THEMA DIESER AUSGABE:

»Generation Mitte«

Lebenssituation, Hoffnungen und Sorgen der 30- bis 59-Jährigen

Fünf Fragen an Dr. Alexander Erdland, Präsident des GDV

Schwerpunkt: Die »Generation Mitte«: Planlos auf dem Weg ins Alter?

»Frauen müssen sich verstärkt mit dem Thema Alterssicherung auseinandersetzen.«

Im Interview: Prof. Dr. Renate Köcher, ifd Allensbach

Im Trend: betriebliche Altersversorgung – Opting-out als zukunftsfähige Lösung?

Die »Generation Mitte«: *Stabil, aber nicht sorglos*

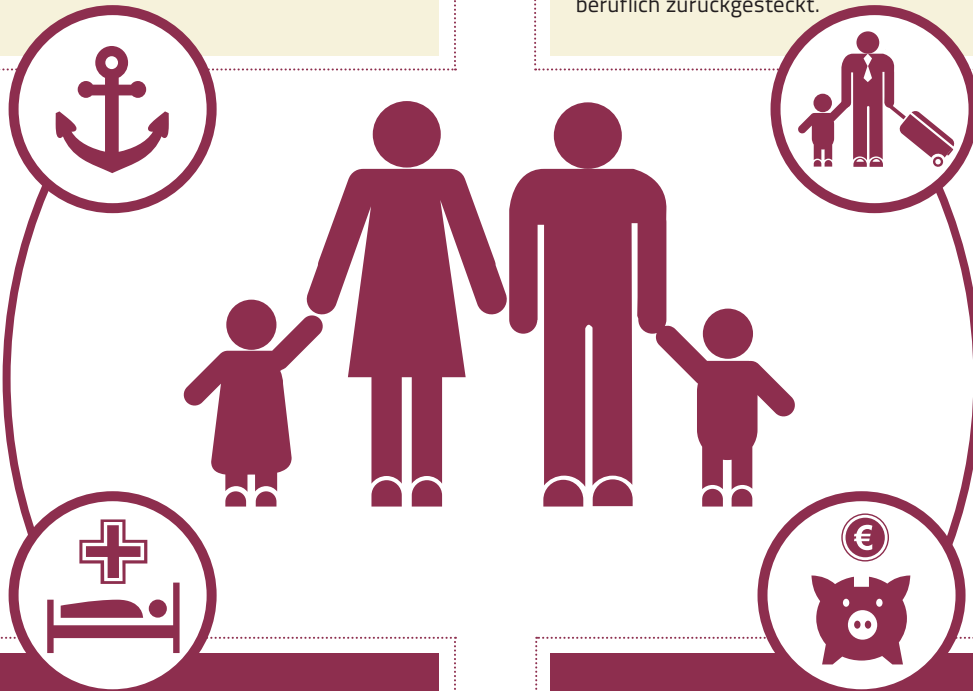
Eine starke Generation: 35 Millionen Menschen zählen in Deutschland zur Generation der 30- bis 59-Jährigen. Die »Generation Mitte« leistet den größten Anteil an den Steuereinnahmen, finanziert die sozialen Sicherungssysteme und erbringt die wirtschaftliche Leistung des Landes. Was sind die Wünsche dieser Generation? Worüber sorgt sie sich? Und wie plant sie ihre Zukunft? Antworten gibt eine neue [Allensbach-Studie](#).

1. Wünsche und Werte: Stabilität ist wichtiger als Spaß

Am wichtigsten sind den 30- bis 59-Jährigen **Gesundheit, dauerhafte Partnerschaften, gute Freunde und finanzielle Autonomie**. Abwechslung, Konsum und Vergnügen stehen dagegen ganz am Ende. Für die Zukunft erwartet jeder Fünfte eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, mehr als die Hälfte geht von stabilen ökonomischen Verhältnissen aus. Die große Mehrheit der »Generation Mitte« ist mit ihrem Leben zufrieden (7,2 auf einer Skala von 0 bis 10).

2. Karriere oder Kinder: Arbeit und Familie

Die Bindung an den eigenen Betrieb ist ausgesprochen hoch: Drei von vier Befragten wollen in ihrem jetzigen Unternehmen bleiben, nur 12 Prozent wollen wechseln. **Fast zwei Drittel sind überzeugt, auch in Zukunft einen sicheren Arbeitsplatz zu haben**. Der Berufsausstieg ist nach wie vor weiblich: 80 Prozent der Mütter sind in der Familienphase ganz oder teilweise aus dem Beruf ausgestiegen. Dagegen haben bei den Vätern nur 9 Prozent beruflich zurückgesteckt.



3. Ängste und Sorgen: Krankheit, Pflege und Altersarmut

Fast jeder Zweite hat Angst, wegen Krankheit oder Unfall den eigenen Beruf nicht mehr ausüben zu können und sorgt sich, dass die eigenen Eltern oder Schwiegereltern zum Pflegefall werden. **Ebenso viele fürchten sich vor einem sozialen Abstieg im Alter**. Vor allem Frauen haben Angst vor Altersarmut.

4. Sicherheit und Planung: Unabhängigkeit von Staat und Angehörigen

Irgendwann in finanzielle Abhängigkeit zu gelangen, ist für die überragende Mehrheit der 30- bis 59-Jährigen eine Horrorvorstellung. Für drei Viertel ist **finanzielle Unabhängigkeit ein hoher Wert**. Man möchte weder auf das Geld vom Staat noch auf das der Eltern oder Partner angewiesen sein. Fast zwei Drittel hält das Drei-Säulen-Modell aus gesetzlicher Rente und privater und betrieblicher Vorsorge für sinnvoll.

»Altersvorsorge ist kein Hundertmeterlauf, sondern Marathon.«

Fünf Fragen an: Dr. Alexander Erdland, Präsident des GDV

1. Sie haben die Lebenssituation, Hoffnungen und Sorgen der »**Generation Mitte**« untersuchen lassen.¹ Warum?

Uns ist aufgefallen, dass es zwar zahlreiche Jugend- und Altersstudien gibt, aber eine umfassende Bestandsaufnahme der mittleren Generation, der 30- bis 59-Jährigen in Deutschland, fehlt. Dabei ist diese Generation mit mehr als 35 Millionen nicht nur zahlenmäßig stark. Sie sind die Leistungsträger unserer Gesellschaft, wirtschaftlich und sozial. Wir wollten wissen, wie es der breiten Mitte in Deutschland geht.

2. Für was steht diese Generation?

Leitlinien der »Generation Mitte« sind Unabhängigkeit und Stabilität der eigenen Lebensbedingungen. Entgegen der landläufigen Meinung, dass Flexibilität und Mobilität die heutige Arbeitswelt bestimmen, ist die Bindung an den Arbeitgeber und den Wohnort ausgesprochen hoch. Die meisten leben in stabilen persönlichen und beruflichen Lebensverhältnissen. Sie wünschen sich, dass dies auch in Zukunft so bleibt. Gesundheit, intakte soziale Beziehungen und materielle Sicherheit stehen für die »Generation Mitte« ganz oben auf der Wunschliste.

3. Der Studie zufolge plant nur knapp jeder Zehnte finanziell länger als zehn Jahre im Voraus. Wie lässt sich das Bewusstsein für die finanzielle Situation im Alter stärken?

Der Wunsch nach materieller Sicherheit steht im Widerspruch zum tatsächlichen Altersvorsorgeverhalten. Einerseits will die Generation weder vom Staat noch von den eigenen Angehörigen abhängig sein und fürchtet sich davor, im Alter den Lebensstandard nicht halten zu können, andererseits ist ihr Planungshorizont dafür eher kurzfristig. Altersvorsorge ist aber kein Hundertmeterlauf, sondern Marathon. Die »Generation Mitte« muss sich viel stärker als frühere Generationen um zusätzliche private Altersvorsorge kümmern. Nötig sind deshalb mehr Aufklärung und Informationen zum Stand der Vorsorge. Dazu würde zum Beispiel

eine säulenübergreifende Renteninformation beitragen. Außerdem: wenn wir Geringverdiener vor Altersarmut schützen wollen, brauchen wir mehr Anreize, eigenständig vorzusorgen. Wer vorsorgt, muss im Alter mehr haben, als derjenige, der dies nicht tut. Die volle Anrechnung von freiwilliger Eigenvorsorge bei der Grundsicherung konterkariert diese Anreize. Hier muss die Politik in der neuen Legislatur Lösungen finden.

4. Insbesondere Frauen haben Nachholbedarf bei der Altersvorsorge. Wird Altersarmut weiblich?

Das ist die große Gefahr. Es sind immer noch überwiegend Frauen, die wegen der Kinder ihren Beruf zeitweise unterbrechen. Die Folge sind Lücken bei der eigenen Altersvorsorge. Und was mich überrascht hat: Unserer Studie zufolge verlassen sich viele Frauen nach wie vor auf die Berufstätigkeit und Altersvorsorge ihres Partners. Vielen ist nicht bewusst, dass sich ein momentan stabiles Umfeld sehr schnell negativ verändern kann, etwa durch einen Arbeitsplatzverlust, den plötzlichen Tod ihres Partners oder durch Scheidung. Mehr finanzielle Autonomie und eine eigenständige Altersvorsorge für Frauen sind deshalb wichtig.

5. Welche konkreten Ansatzpunkte gibt es hier?

Ein zentraler Ansatzpunkt bleibt die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehören z.B. eine flexible Arbeitszeitgestaltung und eine gute Kinderbetreuung. Ein Kernthema ist aber auch, dass wir finanzielle Bildung fest in der Schule verankern. Es muss uns besser gelingen, gerade Mädchen frühzeitig für finanzielle Fragen zu sensibilisieren. Wir wollen als Versicherungswirtschaft außerdem daran arbeiten, Frauen gezielter anzusprechen und sie mit ihren Anliegen besser abzuholen. Dazu gehört auch, dass wir Vorsorgeformen stärken, die besonders von Frauen gewählt werden – so zum Beispiel die Riester-Rente. Aus familien- und rentenpolitischer Sicht sollten hier Anreize geschaffen werden, beitragsfreie Zeiten später steuerunschädlich auszugleichen.



»Die »Generation Mitte« muss sich viel stärker als frühere Generationen um zusätzliche private Altersvorsorge kümmern.«

Die »Generation Mitte«: Planlos auf dem Weg ins Alter?

Sie sind nicht mehr jugendlich, aber noch lange nicht alt: Es geht um mehr als 35 Millionen Bürgerinnen und Bürger. Viele sorgen zu wenig oder zu spät vor. Gleichzeitig wächst die Angst vor Altersarmut. Im Unterschied zu früheren Generationen benötigt die »Generation Mitte« andere und mehr Strategien für ihre finanzielle Autonomie. Das gilt insbesondere für Frauen.

Ohne eine längere Erwerbszeit und mehr Eigenverantwortung bei der Vorsorge ist der Lebensstandard der »Generation Mitte« im Alter in Gefahr.

1. Eine starke Generation: Stabilität und Unabhängigkeit am wichtigsten

Die »Generation Mitte« liebt es stabil und unabhängig zu sein. Gesundheit, eine glückliche Partnerschaft, gute Freunde und finanzielle Unabhängigkeit halten 80 bis 90 Prozent für besonders wichtig in ihrem Leben. Auch wirtschaftlich geht es den 30- bis 59-Jährigen gut. 35 Prozent der Befragten geht es heute besser als vor fünf Jahren, bei den meisten ist die Lage unverändert (41 Prozent), für 23 Prozent hat sich die Situation jedoch verschlechtert. Für die kommenden Jahre rechnet eine Mehrheit der Befragten damit, dass die eigene wirtschaftliche Lage stabil bleibt (54 Prozent) oder sich weiter verbessert (19 Prozent). Nur jeder Achte (12 Prozent) befürchtet einen finanziellen Abstieg. Lässt sich der Wunsch der »Generation Mitte« nach hohem Lebensstandard auch im Alter aufrechterhalten?

2. Die Sorge um den Lebensstandard im Alter wächst

Die »Generation Mitte« ist die erste Generation, die sich stärker als frühere Generationen zusätzlich um ihre private Altersvorsorge kümmern muss.

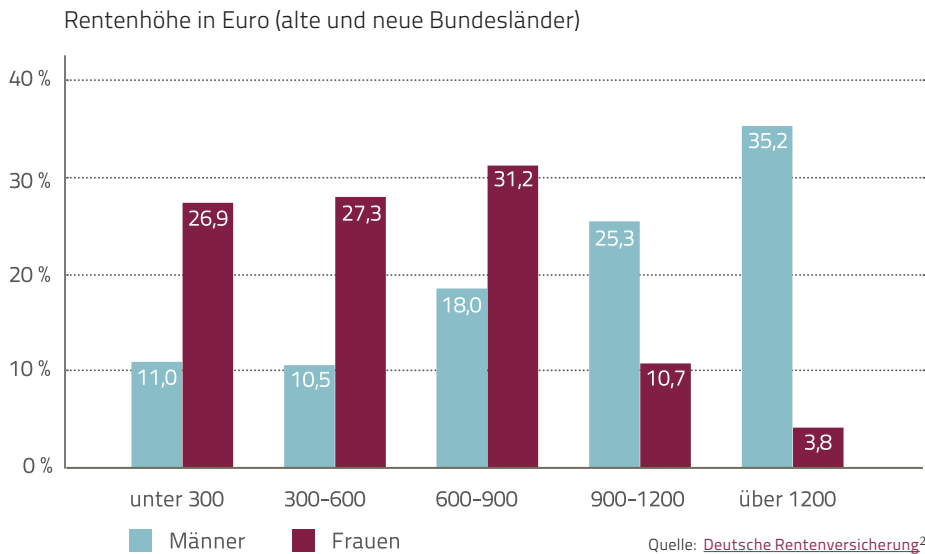
Die Mehrheit (55 Prozent) der 30- bis 59-Jährigen fürchtet, dass sie ihren Lebensstandard im Alter nicht halten kann. Besonders groß sind die Ängste in den unteren Einkommensschichten (62 Prozent), bei Frauen (57 Prozent) und Müttern (51 Prozent). Die Sorgen

sind durchaus berechtigt, das Niveau der gesetzlichen Rente wird spürbar sinken. Zugleich wird das Renteneintrittsalter steigen. Länger arbeiten, um die Rentenlücke auszugleichen, wollen jedoch nur sechs Prozent. Jeder Dritte würde sogar gerne vor dem regulären Rentenzeitpunkt aus dem Job aussteigen. Ohne eine längere Erwerbszeit und mehr Eigenverantwortung bei der Vorsorge ist der Lebensstandard der »Generation Mitte« im Alter aber in Gefahr. Außerdem sollten Geringverdiener davon profitieren, wenn sie zusätzlich privat vorsorgen. Freibeträge bei der Anrechnung von privater Vorsorge bei der Grundsicherung im Alter würden dieser Gruppe besonders helfen.

3. Der Berufsausstieg ist weiblich

Vor einer großen Herausforderung stehen viele Frauen der mittleren Generation, die in der Familienphase beruflich zurückgesteckt haben und danach nicht wieder Vollzeit arbeiten. 80 Prozent der Mütter sind in der Familienphase ganz oder teilweise aus dem Beruf ausgestiegen. Jede vierte Mutter ist zurzeit nicht oder nur mit einer begrenzten Stundenzahl berufstätig. Wenn es um die finanzielle Absicherung ihres Lebensabends geht, sind diese Frauen deutlich im Rückstand. 61 Prozent halten die Berufstätigkeit ihres Partners für einen wichtigen Baustein der Altersvorsorge. Das Doppelverdiener-Modell, das auch Frauen finanzielle Spielräume zur Altersabsicherung eröffnen würde, hält aber nur knapp die Hälfte für die richtige Strategie. Es wür-

Finanzielle Situation von Frauen im Alter



den mehr Frauen arbeiten, wenn Familie und Beruf besser miteinander vereinbar wären. Die unabhängige Altersvorsorge der Ehepartner kann entscheidend für den Erhalt des Lebensstandards im Alter sein. Eine gute Altersvorsorge darf nicht allein davon abhängen, ob eine Ehe ein Leben lang hält oder nicht. Die Riester-Rente wird zum Beispiel überdurchschnittlich von Frauen genutzt, weil sie besonders stark von den Zulagen profitieren. Ein wirksamer Anreiz für eine eigenständige private Vorsorge wäre der spätere Ausgleich beitragsfreier Zeiten durch Nachzahlungen. Bislang fehlen Regelungen im Steuerrecht, die das möglich machen.

4. Altersvorsorge: Das Bewusstsein für langfristige Planung fehlt

Nur wenige befassen sich mit ihrer späteren finanziellen Lage und dann oft zu spät. Unter den 30- bis 39-Jährigen haben sich bislang nur 40 Prozent mit der finanziellen Planung beschäftigt. Die meisten der 30- bis 59-Jährigen haben von ihrer finanziellen Zukunft nur vage Vorstellungen (53 Prozent). Und nur wenige planen länger als zehn Jahre im Voraus (neun Prozent).

Ein Beitrag für mehr Aufklärung und Transparenz wäre eine säulenübergreifende Renteninformation, die sämtliche Leistungen aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge zusammenfasst. Mehr Aufklärung und eine Politik der Planungssicherheit sind eine wichtige Voraussetzung für mehr Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Altersvorsorge.

5. Rente 3.0.: Mit drei Säulen lebt es sich besser

Einer Allensbach-Studie im Auftrag des Bundesfamilienministeriums zufolge³ erwarten 85 Prozent der Nicht-Rentner ab 16 Jahren eine staatliche Rente oder eine Beamtenpension im Alter. Die »Generation Mitte« muss stärker auf zusätzliche private Vorsorge setzen. Über 80 Prozent der 30- bis 59-Jährigen erwarten darüber hinaus im Alter persönlich oder über den Partner Einkommen aus privater Vorsorge. Die zunehmende Reichweite privater Absicherung bedeutet zugleich eine Diversifizierung: Beziehen heutige Rentner im Durchschnitt Leistungen aus 1,6 verschiedenen privaten Vorsorgemöglichkeiten, erwartet die »Generation Mitte« im Alter im Durchschnitt Mittel aus 2,7 unterschiedlichen Bausteinen der privaten Altersvorsorge. Die Riester-Rente ist eine der Vorsorgeformen, die von den mittleren Einkommensgruppen am häufigsten genutzt wird. Neben der Riester-Rente gilt es vor allem, die betriebliche Altersversorgung weiter auszubauen und zu stärken. Als ein wichtiger Anreiz für mehr freiwillige Vorsorge muss dazu zum Beispiel die Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Entgeltumwandlung bestehen bleiben. Gerade in Zeiten niedriger Zinsen ist es außerdem erforderlich, dass der Staat die Vorsorgeanstrengungen der Bürgerinnen und Bürger hinreichend unterstützt und ihnen Planungssicherheit gibt.

Gerade in Zeiten niedriger Zinsen ist es erforderlich, dass der Staat die Vorsorgeanstrengungen der Bürgerinnen und Bürger hinreichend unterstützt und ihnen Planungssicherheit gibt.

Fünf Strategien für mehr finanzielle Unabhängigkeit und Vermeidung von Altersarmut

- 1. Arbeit lohnt sich!**
Jedes Berufsjahr verbessert das Alterseinkommen.
- 2. Mit der Altersvorsorge früh anfangen!**
Langfristsparen zahlt sich aus. Schon 20 oder 50 Euro pro Monat lohnen sich über die Jahre, wenn sie kontinuierlich angelegt werden.
- 3. Riestern!**
Der Staat unterstützt das Vorsorgesparen und gibt bei Riester-Verträgen Geld dazu. Die Zulagen lohnen sich vor allem mit Kindern.
- 4. Arbeitgeber ansprechen!**
Auch Arbeitgeber können mit einer betrieblichen Altersversorgung das Einkommen im Alter fördern und verbessern.
- 5. Ehepartner: Vorsorge im Gleichgewicht!**
Verdient einer der Partner viel, der andere wenig, kann z. B. vom Gesamteinkommen eine gleich hohe Summe für die Altersvorsorge beider Partner aufgebracht werden, die beide in getrennte Verträge einzahlen.

»Frauen müssen sich verstärkt mit dem Thema Alterssicherung auseinandersetzen.«

Ein Interview mit Prof. Dr. Renate Köcher,
Geschäftsführerin des Institutes für Demoskopie Allensbach

»Angesichts der demografischen Entwicklung muss die Botschaft eindeutig sein, dass es ohne eigenverantwortliche Alterssicherung überhaupt nicht geht.«

In der gesellschaftspolitischen Debatte wird viel über die Jugend und die ältere Bevölkerung gesprochen. Die Jahrgänge dazwischen – die 30- bis 59-Jährigen – wurden bislang kaum untersucht. Sie haben nach der Situation, den Wünschen und Sorgen dieser Generation gefragt. Was sind die zentralen Ergebnisse?

Die mittlere Generation hat zurzeit das Empfinden, in einer weitgehend gefestigten Situation zu leben. Die große Mehrheit geht davon aus, dass die eigene wirtschaftliche Lage stabil ist oder sich in den kommenden Jahren verbessern wird. Auch der eigene Arbeitsplatz wird von der großen Mehrheit für sicher gehalten. Die Befindlichkeit ist dank der robusten Verfassung der deutschen Wirtschaft und des Arbeitsplatzausbaus der letzten Jahre deutlich besser als in vielen anderen europäischen Ländern.

Dann wird es der »Generation Mitte« in Zukunft ebenso gut ergehen wie den heutigen Rentnern?

Was diese Generation fürchtet, sind vor allem gesundheitliche Beeinträchtigungen und Risiken – für sich selbst wie in Bezug auf Angehörige – sowie die langfristigen Risiken für den eigenen Lebensstandard. So machen sich 55 Prozent Sorgen, ob sie ihren Lebensstandard im Alter halten können. Knapp jeder Zweite fürchtet die Geldentwertung und deren Auswirkungen auf die eigenen Rücklagen. Jeder Fünfte erwartet sogar, seinen Lebensunterhalt im Alter nicht aus eigenen Mitteln bestreiten zu können, sondern auf die Unterstützung durch den Staat oder Angehörige angewiesen zu sein. Diese Sorgen haben besondere Bedeutung, da für diese Generation finanzielle Unabhängigkeit außerordentlich wichtig ist.

Gibt es Unterschiede zwischen Männer und Frauen bzw. Vätern und Müttern?

Frauen schalten ja über Jahre, teilweise über viele Jahre zugunsten der Familie beruflich zurück. Viele bleiben auch nach der Familienphase bei einer Teilzeitbeschäftigung – mit gravierenden Auswirkungen auf die eigenen Rentenansprüche. Den meisten ist durchaus bewusst, dass sie für den Fall, dass

die Beziehung scheitert, dann in der Regel finanziell nicht ausreichend abgesichert sind. Es ist daher bemerkenswert zu sehen, dass der Gedanke an die eigene Alterssicherung bei den Entscheidungen über die eigene Berufstätigkeit nur eine untergeordnete Rolle spielt.

Frauen haben aufgrund von Berufsausstieg und Kinderbetreuung einen größeren Nachholbedarf bei der Altersvorsorge. Was würden Sie ihnen raten, wie können sie finanziell unabhängig bleiben?

Wichtig ist vor allem, dass sich Männer und Frauen mit der langfristigen Sicherung ihres Lebensstandards auseinandersetzen und ihre Optionen prüfen. Gerade Frauen müssen sich verstärkt darum bemühen, ihren Lebensstandard im Alter abzusichern und dies systematisch zu planen. Bei einer längeren Familienphase ist es wichtig, dass daraus kein gravierender Nachteil für die Alterssicherung erwächst, sondern beispielsweise – wenn möglich – die Beiträge zur Alterssicherung für Frauen weitergeführt werden.

Bis zum Erreichen der Rente ist es für viele der »Generation Mitte« noch lange hin. Wie kann die Politik das Bewusstsein für die Notwendigkeit zusätzlicher Altersvorsorge stärken?

In letzter Zeit ist teilweise eine unsinnige Debatte über eigenverantwortliche Altersvorsorge geführt worden. Angesichts der demografischen Entwicklung muss die Botschaft eindeutig sein, dass es ohne eigenverantwortliche Alterssicherung überhaupt nicht geht. Natürlich gibt es Bevölkerungsgruppen, die aufgrund ihrer niedrigen Einkommen keine nennenswerten Spielräume für eigenverantwortliche Vorsorge haben. Für diese Bevölkerungsgruppen kann der Staat jedoch umso besser sorgen, je mehr die mittleren und oberen Schichten eigenverantwortlich vorsorgen.



Prof. Dr. Renate Köcher ist Geschäftsführerin des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD).

Im Trend: betriebliche Altersversorgung

Opting-out als zukunftsfähige Lösung?

60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 64 Jahren verfügen heute hierzulande über eine betriebliche Altersversorgung (bAV) und sorgen so zusätzlich vor. Dennoch mahnt der [OECD Pensions Outlook 2012](#) Deutschland zum weiteren Ausbau der zusätzlichen Altersvorsorge.⁴ Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen liegen noch Potenziale. Doch wie lässt sich die zweite Säule der Altersvorsorge effizienter als bislang ausbauen?

1. Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung: Individuell, obligatorisch oder Opting-out?

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) hat in Deutschland eine lange Tradition als freiwillige Arbeitgeberleistung. Im Jahr 2002 wurde darüber hinaus ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt. Diesen muss der einzelne Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber gegenüber geltend machen. Obwohl es viele innovative tarifvertragliche Lösungen gibt, wird Entgeltumwandlung heute überwiegend individuell betrieben. Dabei können kollektive Lösungen günstiger sein. Die Einführung einer obligatorischen bAV wird seit über zehn Jahren diskutiert. Eine solche »Zwangsrente« ohne Ausstiegsmöglichkeit wäre aber nicht zielführend. Als ein milderes Mittel wird das »Opting-out« mit Wahlmöglichkeiten vorgeschlagen.

2. Automatische Einbeziehung und Opting-out

Erfahrungen aus den [USA](#) zeigen⁵, dass bei einer automatischen Einbeziehung (»Auto-

enrolment«) ganzer Belegschaften eine sehr hohe Beteiligungsquote erreicht wird. Will der einzelne Arbeitnehmer nicht an dem Modell teilnehmen, kann er innerhalb einer bestimmten Frist widersprechen (»Opting-out«). Ein deutsches Modell müsste die Interessen der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer berücksichtigen und das Prinzip der Freiwilligkeit auf beiden Seiten mit den Vorteilen einer Kollektivlösung verbinden. Bei neu geschlossenen Arbeitsverträgen sind Opting-out-Modelle jetzt schon möglich. Aber bei bereits Beschäftigten ist das bislang nicht rechtssicher machbar. Deshalb ist es derzeit problematisch, ganze Belegschaften automatisch in die Entgeltumwandlung einzubeziehen. Hier gilt es, Lösungswege zu finden.

3. Jüngere und Frauen profitieren

Insbesondere jüngere Beschäftigte profitieren von einer automatischen Einbeziehung in die bAV, wie Zahlen aus den USA zeigen: An einer bAV mit Opting-out nehmen 76 Prozent der 20- bis 24-Jährigen teil, ohne Opting-out sind es nur 20 Prozent. Auch die positive Wirkung auf die [Beteiligung von Frauen](#) wurde in mehreren Studien belegt.⁶ Ihre vorher geringen Teilnahmequoten glichen sich an die der Männer an.

4. Lösungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) finden

Die Verbreitung der bAV unterscheidet sich in Deutschland erheblich nach der Betriebsgröße. In kleinen Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten ist sie mit 30 Prozent nur halb

so hoch wie im Durchschnitt aller Betriebe. Dagegen erwerben in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten über die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine bAV-Anwartschaft. Für Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten liegt der Anteil sogar bei **84 Prozent**.⁷ In den USA wurde die Einbeziehung bestehender Arbeitsverhältnisse in die bAV 2006 erleichtert. Danach stieg der Anteil der Unternehmen mit [Opting-out-Modellen](#) insgesamt stark an.⁸ Auch in Deutschland sollte der Gesetzgeber ein freiwilliges Opting-out-Modell für ganze Belegschaften rechtlich begleiten. Dies würde helfen, die bAV auch in KMU zu verbreiten.

5. Automatische Entgeltumwandlung plus dynamischer Eigenbeitrag

Die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung mit Ausstiegsmöglichkeit für den Arbeitnehmer ist auch für Deutschland eine zukunftsfähige Lösung für die weitere Verbreitung der ergänzenden Vorsorge. Ziel sollte es sein, den Anteil der zusätzlichen Altersvorsorge einschließlich bAV an den individuellen Altersbezügen deutlich zu erhöhen, um zu einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen umlagefinanzierten und kapitalgedeckten Alterseinkünften zu kommen. Dadurch würde die Alterssicherung insgesamt an Stabilität gewinnen. Optimieren ließe sich das Modell, indem ein Prozentsatz künftiger Gehaltserhöhungen automatisch in einen höheren Versorgungsbeitrag umgewandelt wird. Ein solcher dynamischer Eigenbeitrag würde die spätere Versorgung im Alter erheblich verbessern.



Opting-out in den USA

VORTEILE

- Freiwillig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Einbezug ganzer bestehender Belegschaften rechtssicher möglich
- Automatisierter Anstieg des Beitrags möglich
- Arbeitgeberbeiträge vorgesehen
- Hohe Beteiligungsquoten und Akzeptanz in Unternehmen
- Jüngere und Frauen profitieren

NACHTEILE

- Reine Beitragszusage des Arbeitgebers
- Anlageverluste möglich
- Möglichkeit einer kompletten Barauszahlung bei Rentenbeginn und Wechsel des Arbeitgebers
- Viele Beschäftigte wählen die Standardvorgaben für die Beitragshöhe und Anlagestrategie, ohne Vorsorge an individuelle Bedürfnisse anzupassen

Ziel sollte es sein, den Anteil der zusätzlichen Altersvorsorge einschließlich betrieblicher Altersversorgung an den individuellen Altersbezügen deutlich zu erhöhen.


Quellen und Verlinkungen


- ¹ Institut für Demoskopie (ifd) Allensbach: Die Generation Mitte, 2013
<http://www.gdv.de/2013/08/generation-mitte-die-studienergebnisse-in-kuerze/>
- ² Statistik der Deutschen Rentenversicherung, 2013
http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238692/publicationFile/57922/rv_in_zahlen_2013.pdf
- ³ Akzeptanzanalyse II: Nutzung und Bewertung staatlicher Leistungen für die Betreuung und Förderung von Kindern sowie für die Altersvorsorge von Familien. Abschlussbericht, 2013
http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/AKZII_Schlussbericht.pdf
- ⁴ OECD Pensions Outlook, 2012
<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/oecd-pensions-outlook-2012.htm>
- ⁵ USA
<http://www.shrm.org/hrdisciplines/benefits/articles/pages/ppaimpact.aspx>
- ⁶ USA
<http://www.nber.org/papers/w7682>
- ⁷ Alterssicherungsbericht der Bundesregierung, 2012
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/alterssicherungsbericht_2012.pdf?__blob=publicationFile
- ⁸ USA:
http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2012/07/IB_12-13-508.pdf

Ihre Ansprechpartner

Ilka Houben


Leiterin Sozialpolitik


 030-2020-5220

 i.houben@gdv.de


Una Großmann

Presse

 030-2020-5185

 u.grossmann@gdv.de

Bestellungen, Fragen und Kommentare bitte an:

 presse@gdv.de

Der Trendbrief im Internet:

www.gdv.de/trendbrief

Impressum

HERAUSGEBER:

Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V.

VERANTWORTLICH:

Dr. Peter Schwark
Mitglied der Hauptgeschäftsführung

Wilhelmstraße 43 / 43G
10117 Berlin