

Die drei Formen betrieblicher Altersvorsorge in Deutschland

Seit der Einführung der freiwilligen Riester-Rente 2001 wurde viel über die neuen komplexen Wahloptionen diskutiert. Dabei wurde häufig übersehen, dass auch in der betrieblichen Altersvorsorge die Versicherten zwischen drei Vorsorgeformen wählen können. Die Arbeitnehmer können sich zwischen der klassischen arbeitgeberfinanzierten, der arbeitnehmerfinanzierten und der tarifvertraglich geregelten Betriebsrente entscheiden. Ebenso haben die Versicherten mehrere Optionen beim Vertragsabschluss. Was bedeuten diese neuen Optionen für die Wohlfahrtsnutzer und wie verhalten sie sich tatsächlich? Welche neuen sozialen Ungleichheiten sind damit verbunden, dass Entscheidungen für die Altersvorsorge nötig sind?●

CSABA BURGER

1. Einführung

Im Jahr 2001 wurden die zu erwartenden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung für die kommenden Generationen dramatisch gesenkt. Zugleich wurden staatliche Förderkonstrukte und das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung geschaffen. Damit sollen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, durch zusätzliche betriebliche und private Altersversorgung einen finanziellen Ausgleich für die Rentenphase zu schaffen (Schmähl 2003; Börsch-Supan/Wilke 2006).●

Bis 2001 galt grundsätzlich, dass die Arbeitgeber (AG) zur Entlohnung von Arbeitsleistung, zur Erreichung von Loyalität und als Ausdruck der Fürsorge eine Anwartschaft auf betriebliche Altersvorsorge (bAV) für die Arbeitnehmer finanzierten. Neben der ursprünglich vorhandenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung (Wiedemann 1991) wurde durch die Rentenreform eine marktbasierte und individualisierte bAV etabliert (Berner 2008). Seither hat also jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, was aufgeklärte, bewusst vorsorgende Arbeitnehmer voraussetzt, die ihre Handlungsspielräume einschätzen können. Nach der Rentenreform entstand als Variante der Entgeltumwandlung eine dritte Vertragsform der betrieblichen Altersvorsorge: die tarifvertraglich geregelte bAV. Die Zielsetzung hinter der tarifvertraglich geregelten bAV war, die Arbeitgeber an der Finanzierung der betrieblichen Alters-

vorsorge durch Entgeltumwandlung zu beteiligen. Diese drei unterschiedlichen Wege zur bAV bilden den Gegenstand des Artikels. Dabei leiten mich die folgenden Fragestellungen: Welche Konzepte stecken hinter den einzelnen Vertragstypen? Welche Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten haben die Nutzer? Welche Produktgestaltungen und sozioökonomischen Merkmale der Vertragsnutzer beschreiben am besten die einzelnen bAV-Vertragstypen, wer nutzt sie also auf welche Weise?

Zur Beantwortung dieser Fragen knüpfe ich an die Erkenntnisse der Literatur zu Betriebsrenten (Clark/Urwin 2011), Verhaltensökonomie (u. a. Mitchell/Utkus 2004) und Nutzerrollen auf Wohlfahrtsmärkten (Blank 2009) an. Eine Auswertung der Bestandsdaten des Versorgungswerks MetallRente untermauert die Argumentation, d. h. ca. 300.000 bAV-Verträge – entsprechend knapp 10 % der Arbeitnehmer der deutschen Metall- und Elektroindustrie – bilden die empirische Grundlage. Damit bietet sich eine bisher einzigartige Möglichkeit, die Nutzung der unterschiedlichen Vertragstypen in der deutschen bAV quantitativ zu un- ►

● Der Autor bedankt sich für die gründliche und hilfreiche Unterstützung der Koordinatoren und der Redaktion.

● Siehe auch die Beiträge von Blank und Wilke in diesem Heft.

tersuchen und nicht zuletzt auch den betrieblichen Akteuren die Wirkung ihrer Altersvorsorgemaßnahmen zu zeigen, indem Arbeitnehmergruppen bzw. -merkmale mit der Nutzung typischer Produktgestaltungen verbunden werden.

Der Artikel ist wie folgt strukturiert: Zunächst werden die drei Ausprägungen der bAV in Genese und Funktion hergeleitet und in ihrer möglichen Verbindung von Vertragstypen und Nutzergruppen vorgestellt (Abschnitt 2). Dann stelle ich den zugrunde liegenden Datensatz vor und formuliere Hypothesen zur Nutzung der bAV (3). Auf die statistische Auswertung der Daten (4) folgt schließlich eine Diskussion der Ergebnisse im Lichte des sozialpolitischen Ziels, Altersarmut zu vermeiden (5).

2. Die drei Formen betrieblicher Altersvorsorge

Die Literatur über die Autonomie und Wahlfreiheit in Wohlfahrtsmärkten stellt den Nutzer ins Zentrum ihrer Untersuchungen. Die Wahlmöglichkeiten unterscheiden sich jedoch in den einzelnen Feldern der sozialen Sicherung erheblich: Die Nutzer von Gesundheitsleistungen (Ewert in diesem Heft) sind in einer anderen Wahlsituation als die Nutzer von Altersvorsorgeprodukten (Blank 2009). Erstens besteht in der freiwilligen Altersversorgung eine Unterlassungsalternative, es gibt keine Zwangsrente. Zweitens gibt es in der bAV heute – nach Einführung der drei Formen – mindestens drei Entscheidungsträger: den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer und die Tarifvertragsparteien.

2.1 Genese und Funktion

Zur Kompensation zukünftig sinkender Renten (Börsch-Supan/Wilke 2006) wurden 2001 staatliche Förderungsmechanismen für die eigenständige, freiwillige Altersvorsorge – betrieblich und privat – eingeführt. Aus diesem Grunde wurde jedem Arbeitnehmer der Rechtsanspruch auf einen staatlich geförderten betrieblichen Altersversorgungsvertrag gegeben, das heißt, der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, einen Teil seines Entgelts zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln. Die Hoheit der Arbeitgeber in der bAV war damit gebrochen und eine arbeitnehmerfinanzierte bAV ins Leben gerufen (Burger/Clark 2011).

Der Unterschied zur alten bAV ist tief greifend. Klassische, arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten sind Elemente der Vergütungspolitik, die zur Bindung qualifizierter Mitarbeiter und Belohnung von Loyalität und Arbeitsleistung eingesetzt werden. Im Gegensatz hierzu erfolgt das Angebot zur Entgeltumwandlung durch die Unternehmen nur aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung (Burger et al. 2011, S. 66). Die arbeitnehmerfinanzierte Variante repräsentiert nach Berner (2008) die „individualisierte“ Betriebsrente, in

deren Rahmen der Arbeitgeber nur marginale Entscheidungsfreiheit besitzt und die er weniger zum Zwecke der Vergütungspolitik und Unternehmensstrategie einsetzen kann. Die Arbeitnehmer, die neuen Kunden, mussten zunächst erkennen, dass es eine partielle Verlagerung der Alterssicherung vom Staat zu den privaten Haushalten und von Arbeitgebern zu Arbeitnehmern gab (Schmähl 2007).

Die Tarifparteien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben nach der Reform die Arbeitnehmer mit zwei Maßnahmen unterstützt. Erstens wurden Versorgungswerke der Tarifparteien gegründet. Diese verhandeln unter anderem günstigere Konditionen bei Finanzdienstleistern durch höhere Skalenerträge. Zweitens wurden Tarifregelungen über Arbeitgeberzuschüsse getroffen. Diese Tarifregelungen variieren zwar bezüglich des Einführungsdatums, des finanziellen Umfangs und ihrer Struktur in den Industriezweigen (Burger 2010; Wiß 2011), haben aber gemeinsam, dass sie grundsätzlich die Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeber begrenzen.^⑥

2.2 Vertragstypen und Nutzergruppen

Analog zu den im letzten Abschnitt besprochenen drei Ausprägungen in der bAV fasst *Tabelle 1* drei Wege zur individuellen bAV zusammen. Die drei Vertragstypen unterscheiden sich hauptsächlich nach dem Hauptentscheidungsträger, der Finanzierungsquelle und dem Zugang einzelner Arbeitnehmergruppen zu den Verträgen.

Die Literatur beinhaltet Hinweise auf vielfältige Faktoren, die auf die gruppenspezifische Nutzung oder Nicht-Nutzung der Vertragstypen wirken. So kann beispielsweise die Art der Hauptentscheidungsträger implizit auf die Planungstiefe und Planungsart der Arbeitnehmer wirken und dadurch die Produktwahl beeinflussen. Clark et al. (2009) zeigen, dass die Wahl von Rentenversicherungen (hier: Annuitätsprodukten) mit dem Alter, dem Geschlecht, dem Familienstand und sogar dem Wohnort zusammenhängt. Einen Entgeltumwandlungsvertrag abzuschließen, setzt absichtliches Handeln und einen klaren Blick in die Zukunft voraus, worüber verheiratete Mitarbeiter mit Kindern häufiger verfügen als ledige Mitarbeiter. Junge Menschen finden Altersversorgung tendenziell unwichtiger als Ältere.

⑥ Die nach Tarifbereichen unterschiedlichen Regelungen bei den Arbeitgeberzuschüssen verwischen bisweilen die Grenze zwischen den drei oben beschriebenen Finanzierungsarten. Einige Tarifsysteme leisten Arbeitgeberbeiträge proportional zum umgewandelten Entgelt (Thaler/Benartzi 2004; Beshears et al. 2009): Tarifvertrag (TV) des Hotel- und Gaststättengewerbes, ähnlich auch der chemischen Industrie – 150 € fixer Arbeitgeberbeitrag und zusätzlicher Altersvorsorgebetrag von 16 % des umgewandelten Beitrags. Der (nach Beschäftigtenzahl) häufigste tariflich vorgeschriebene Finanzierungsweg bleibt der fixe Arbeitgeberbeitrag (16 von 47 TV mit insgesamt 9,8 Mio. AN bei Huke 2011, S. 24ff.), in der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise 319,08 €.

TABELLE 1

Vertragstypen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach rechtlichem Charakter

	Klassische bAV	Entgeltumwandlung	Tarifvertrags(TV)-bedingte bAV
Hauptentscheidungsträger	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Tarifparteien
Finanzierung erfolgt durch	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Arbeitgeber/Arbeitnehmer
Zugang zu Verträgen	Produktive, loyale Mitarbeiter	Sparer, die sich bewusst für eine bAV entscheiden	Mitarbeiter im Geltungsbereich des Tarifvertrages
Entscheidungsprozess	Arbeitgeber wählt Zeitpunkt und Art der Belohnung	Arbeitnehmer verlangt die bAV beim Arbeitgeber	Entsprechend des TV wird die Art und Weise bestimmt

Quelle: Darstellung des Autors.

WSI Mitteilungen

Die Produktausgestaltung wird von sozioökonomischen Faktoren beeinflusst. Es gibt einen indirekten Gruppeneffekt, z. B. wenn Männer und Jüngere regelmäßig mehr Risiko in Kauf nehmen als Frauen und Personen, die kurz vor ihrer Rente stehen (Clark/Knox-Hayes 2007). Zudem bestimmen Geschlecht und Alter, oft auch das Lohnniveau und die Erwerbsbiografie die Beitragshöhe in einer bAV. Frauen verbringen allein durch Mutterschutz und Erziehungszeiten durchschnittlich weniger Jahre im Beruf (Fitzenberger et al. 2004). Das Vertragsentstehen und die Finanzierungsart beeinflussen die Produktcharakteristika aber auch auf eine direkte Weise. Thaler/Sunstein (2008) diskutieren, wie das „Framing“ der bAV-Wahlsituation die getroffene Entscheidung beeinflusst. Sie belegen beispielsweise, dass eine automatische Teilnahme an einem bAV-Programm, wobei den Arbeitnehmern der Ausstieg offen steht („auto-enrollment mit opting-out“), die Teilnahmequote deutlich erhöht. Sie zeigen auch, dass die Gestaltung des konkreten Zugangs – zum Beispiel mit oder ohne persönliche Beratung – die Entscheidungen beeinflussen kann. Offenkundig variiert die Nutzung der individuell gestaltbaren betrieblichen Vorsorgeprodukte nach Kriterien, die nicht unmittelbar den eigentlichen Vorsorgebedarf widerspiegeln.

und Ende 2010 in den Durchführungswegen Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds abgeschlossen.^④ Die Daten beinhalten Angaben zu den Jahresbeiträgen, der Finanzierungsart (AG oder AN/Mischfinanzierung), klassischer oder fondsgebundener Kapitalanlage und dem Einschluss von Beitragsdynamik. Darüber hinaus sind Angaben über Geschlecht und Alter der versicherten Personen vorhanden.

3.2 Empirische Klassifizierung der Vertragstypen

Zum Zwecke der Analyse werden vier bAV-Typen definiert, die Grundlage für die empirische Untersuchung sind (*Übersicht 1*). Die Vertragstypen werden durch die Art der Finanzierung eindeutig bestimmt. Der erste Typ sind die Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AvWL-Verträge), also die ausschließlich AG-finanzierten Verträge mit den tarifvertraglich definierten Jahresbeiträgen von 319,08 € oder 159,48 €. Als „klassische“ bAV-Verträge werden alle AG-finanzierten Verträge klassifiziert, die nicht im AvWL-Spektrum liegen. Drittens werden Verträge mit dem maximal förderfähigen Jahresbeitrag (4 % der Beitragsbemessungsgrenze) identifiziert und als „Maximierer“ typisiert (vgl. Schwartz 2004). Viertens werden die übrig gebliebenen AN- und mischfinanzierten Verträge als Referenzgruppe („Referenzsparer“) genommen. ▶

3. Daten und Hypothesen

3.1 Datengrundlage

Zunächst stelle ich die zur Analyse herangezogenen Daten vor, mit deren Hilfe die Zusammenhänge zwischen Vertragstyp, sozioökonomische Gruppen und Produktgestaltung analysiert werden. Dazu wird ein Teil der Bestandsdaten des Versorgungswerks MetallRente^⑤, nämlich 300.129 Einzelverträge in der betrieblichen Altersversorgung, verwendet. Die untersuchten Verträge wurden zwischen Anfang 2002

④ MetallRente ist eine gemeinsame Einrichtung von IG Metall und Gesamtmetall, die Mitte 2011 über 19.000 Unternehmen vorwiegend in der Metall- und Elektroindustrie, aber auch in den Branchen Stahl, Holz- und Kunststoffindustrie sowie Textil zu ihren Kunden zählte.

⑤ Direktzusage und Unterstützungskasse spielen im Bereich der Entgeltumwandlung keine Rolle und werden deshalb in dieser Analyse nicht betrachtet. Beitragsfrei gestellte, gekündigte sowie privat fortgeführte Verträge werden ebenfalls außer Acht gelassen.

ÜBERSICHT 1

Empirische Klassifizierung der Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV)

Vertragstyp	Definition
AvWL*-Verträge	AG-finanziert mit einem Jahresbeitrag von 319,08 € oder 159,48 €
Klassische bAV	AG-finanziert und kein AvWL-Vertrag
Maximierer	AN- oder mischfinanzierte Verträge mit dem maximal förderfähigen Jahresbeitrag
Referenzsparer	AN- oder mischfinanziert, die zu keiner der anderen drei Kategorien gehören

* Altersvorsorgewirksame Leistungen.

Quelle: Darstellung des Autors.

WSI Mitteilungen

Die Vertragstypen der empirischen Untersuchung werden ähnlich zu den Definitionen in *Tabelle 1* definiert. AvWL-Verträge entsprechen den TV-bedingten bAV: der M+E-Tarifvertrag über Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AvWL), der am 1. Mai 2006 in Kraft getreten ist, schreibt jährlich 319,08 € Arbeitgeberzuschüsse für jeden Beschäftigten und 159,48 € für jeden Auszubildenden vor. Verträge mit diesen Jahresbeiträgen werden mit hoher Wahrscheinlichkeit AvWL-Verträge sein. Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, dass die Kategorie „klassische bAV-Verträge“ TV-bedingte Verträge anderer Industrien beinhaltet. Da es sich aber um die Daten von Metall-Rente handelt, sollten solche Verträge in der Minderheit bleiben. AN-Finanzierung, unabhängig davon, ob AG-Beiträge vorhanden sind, bedeutet mehr finanzielle Einbindung des Arbeitnehmers. Deshalb gehören Maximierer und Referenzsparer in separate Kategorien. Die Produktgestaltung der Verträge (die Produktbausteine fondsgebunden ja/nein, dynamische Beitragsanpassung ja/nein) wird nicht zur Definition der Vertragstypen verwendet, da sie nicht zwingend aus der Entstehung des Vertrages folgen.

3.3 Hypothesen

Die Hypothesen repräsentieren die vermuteten Zusammenhänge zwischen Vertragstyp, Produktgestaltung und sozio-ökonomischen Merkmalen. Die Annahmen über die sozio-ökonomischen Merkmale stammen vor allem aus der institutionellen Ausgestaltung der Vertragstypen sowie aus der Bereitschaft verschiedener Arbeitnehmer, fürs Alter zu sparen. Die Hypothesen über Produktgestaltung werden hauptsächlich auf Argumente über „framing“ der Entscheidung (direkter Faktor) und die Charakteristika verschiedener Arbeitnehmergruppen zurückgeführt (indirekter Faktor).

3.3.1 AvWL-Verträge

Die Vermittlung von AvWL-Verträgen ist im Prinzip eine Pflicht der Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereiches der

Tarifverträge, wenn sie vom Arbeitnehmer beansprucht werden. Diese Produkte sind mit den minimalen wählbaren Produktbausteinen ausgerüstet, da die Arbeitnehmer, meistens ohne Einzelberatung, in Massen in das Altersvorsorgeprogramm aufgenommen werden. Es ist zu vermuten, dass die Arbeitnehmer die einfachsten Optionen (garantierte Rente, möglichst hohe Sicherheit durch Produkte ohne Fondsbindung) wählen und selbst nichts dazuzahlen wollen. Die Entscheidung passiert im Prinzip möglichst schnell, d.h. bei AvWL-Verträgen vermute ich keine Dynamik der Beiträge und einen niedrigeren Anteil von Fondsprodukten (Hypothese 1). Zudem werden AvWL-Verträge vermutlich überwiegend von jüngeren Mitarbeitern in Anspruch genommen, da ältere Arbeitnehmer öfter die AG-Beiträge mit Eigenleistung aufstocken (Hypothese 2) (Hurrelmann/Karch 2010) und so in der Kategorie „Referenzsparer“ oder „Maximierer“ landen.⁶

3.3.2 Klassische bAV-Verträge

Bei den klassischen bAV-Verträgen wird davon ausgegangen, dass der bAV-Vertrag nur ein Ausdruck der Belohnung der Arbeitsleistung und Loyalität ist. Ähnlich wie bei AvWL kommt hier die Einzelberatung der Arbeitnehmer kaum vor. Die Dynamik wird vermutlich selten in Anspruch genommen und fondsgebundene Produkte auch nur in geringem Maße (Hypothese 3). Das Beschäftigungsverhältnis spielt bei klassischen Verträgen die größte Rolle: Ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit erhalten vorwiegend klassische bAV-Verträge. Männer profitieren deshalb wahrscheinlich häufiger von klassischen bAV-Verträgen aufgrund der höheren Anzahl von Arbeitsjahren gegenüber Frauen (Hypothese 4).

3.3.3 Maximierer und Referenzsparer

Die Maximierer versuchen alles, um die Jahresbeiträge auf dem förderfähigen Maximum zu halten und möglichst hohe Erträge zu erzielen. Sie lassen sich gerne den Einschluss von dynamischer Beitragsanpassung vermitteln. Fondsgebundene Produkte garantieren in Deutschland mindestens eine Rendite von null Prozent, wobei sie nach oben unbegrenzt ist. Die Alternative ist ein garantierter Zins mit konservativen Anlagevorschriften, der sich für neue Verträge seit 2002 deutlich nach unten bewegt hat (von 3,25 % auf 1,75 % ab 2012). Das bedeutet, dass das Abwärtsrisiko fondsgebundener Produkte klein und begrenzt ist und der mögliche

⁶ In der Analyse werden auch AvWL-Verträge mit Dynamik, d. h. einer regelmäßigen Beitragsanpassung, der Kategorie AvWL-Verträge zugerechnet. Eine Unterordnung unter die Kategorie „Referenzsparer“ (da der Jahresbeitrag von 319,08 € schon angehoben wurde) wird vermieden, da die Parameter zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses erfasst werden.

TABELLE 2

Verteilung und Charakteristika betrieblicher Altersvorsorgeprodukte

Anteile in Prozent

	Gesamt	AvwL	Klassische bAV	Maximierer	Referenzsparer
	100	6	11	5	78
Jahresbeitrag beim Vertragsabschluss (€, Ø)	1.135	302	592	2.467	1.180
Fondsgebunden	7,8	4,9	2,1	12,9	8,5
Dynamik	9,0	0,2	2,2	81,4	5,6
Anteil Frauen	22,9	18,0	21,8	17,7	23,7
Alter bei Abschluss (Jahre, Ø)	39,1	37,0	39,2	41,8	39,1
Anteil unter 30	22	33	12	22	25
Anteil über 45	30	27	37	29	33

Quelle: MetallRente Bestandsdaten; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

Gewinn relativ groß sein kann. Deswegen werden fondsgebundene Produkte Maximierern vorgeschlagen, die sie gerne in Anspruch nehmen (Hypothese 5).

Wenn ein Arbeitnehmer den maximal förderfähigen Jahresbeitrag wählt, deutet das auf eine besondere Art des Umgangs mit dem Thema Vorsorge hin. Den Arbeitnehmern wird das Thema Altersvorsorge vermutlich erst kurz vor ihrer Rente klar. Ältere Arbeitnehmer haben zudem tendenziell höheres Einkommen, was zum Vorsorgen eingesetzt werden kann (eher Männer, da Männer regelmäßig höhere Löhne erhalten). Allerdings ist laut *Wilke* (in diesem Heft) ein hügelartiger Zusammenhang zu vermuten (Hypothese 6): Für die Arbeitnehmer lohnt es sich nicht, kurz vor der Rente einen neuen Vertrag abzuschließen, insbesondere wegen der hohen Abschlusskosten.

Die vierte Gruppe, die Referenzsparer, wird zu Vergleichszwecken definiert. Durch die Definition dieser vier Vertragstypen wird der Großteil der in dem Datensatz vorhandenen Verträge vollständig und ohne Überlappungen abgedeckt.

4. Empirische Untersuchung der Vertragstypen

4.1 Methode

Nach einer knappen deskriptiven Auswertung des Datensatzes werden die Hypothesen mithilfe einer multinomialen Regression getestet. Diese Methode dient dazu, den Einfluss von kontinuierlichen und kategorialen Variablen auf die abhängige, kategoriale Variable zu quantifizieren. Die Odds Ratio eines Koeffizienten in einer multinomialen Regression geben an, wie sich die Wahrscheinlichkeit eines Wertes

der abhängigen Variablen gegenüber einem Referenzzustand ändert, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit *ceteris paribus* erhöht. Die Odds Ratio sind auf den Wert 1 zentriert. Das bedeutet, dass ein Wert größer als 1 einen Ausgang gegenüber der Referenzgruppe wahrscheinlicher macht, wohingegen ein Wert von weniger als 1 den Ausgang weniger wahrscheinlich macht.⁷

4.2 Deskriptive Statistik

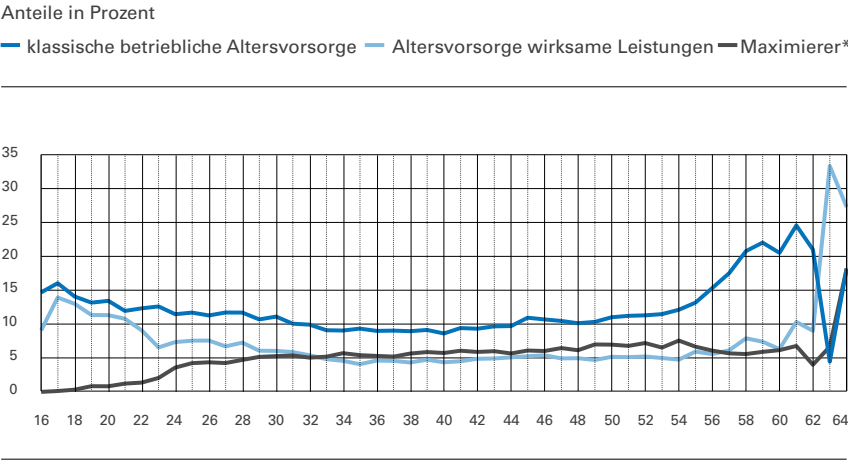
Klassische bAV, AvwL und die Maximierer repräsentieren knapp ein Viertel der Gesamtdaten (Tabelle 2). Die kleinste Gruppe fasst die Maximierer zusammen, die 5 % (16.000 Verträge) ausmachen, gefolgt von der Gruppe der reinen AvwL-Verträge mit 6 %. Die klassischen bAV-Verträge machen 11 % der Grundgesamtheit aus. Die Jahresbeiträge zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses entsprechen den Erwartungen: AvwL-Verträge haben durchschnittliche Jahresbeiträge in der Höhe von 302 €, die klassischen bAV-Verträge liegen bei 592 €, die Referenzsparer sorgen mit 1.180 € pro Jahr vor und die Maximierer weisen einen Wert von 2.467 € auf. Spannend sieht es bei der Produktgestaltung aus: 81,9 % der Maximierer haben dynamisierte Produkte, jedoch nur 0,2 % der AvwL induzierten Verträge. Die Unterschiede sehen bei den fondsgebundenen Produkten ähnlich aus: Diese sind vor allem bei den Maximierern beliebt (12,9 %) und kommen bei den AvwL-Verträgen am seltensten vor (4,9 %).

Die Jüngeren kommen in der AvwL-Gruppe sehr oft vor (unter 30-Jährigen zu einem Drittel vertreten). Dagegen wird die klassische bAV an die über 45-Jährigen am

⁷ Kontinuierliche Variablen wurden standardisiert, um die Einflussstärke der unabhängigen Variablen vergleichen zu können.

ABB. 1

Vertragstypen betrieblicher Altersvorsorge in Abhängigkeit vom Alter



* Verträge mit dem maximal förderfähigen Jahresbeitrag.
Quelle: MetallRente Bestandsdaten; Darstellung des Autors.

TABELLE 3

Einflussfaktoren auf den Vertragstyp der betrieblichen Altersvorsorge

Multinomiale Regression

Vertragstyp	Odds Ratio (Exp(B))		
	AvWL	Klassische bAV	Maximierer
Konstant	–	–	–
Dynamik (Basis: keine Dynamik)	0,037***	0,391***	71,927***
Fonds (Basis: kein Fonds)	0,540***	0,242***	1,513***
Alter-Quadrat (standardisierte Werte)	4,157***	3,150***	0,388***
Alter (standardisierte Werte)	0,207***	0,319***	3,530***
Geschlecht (Basis: Frau)	1,420***	1,134***	1,273***

Abhängige Variable: Vertragstyp,
Referenzkategorie: „Referenzsparer“,
Pseudo (Nagelkerke) R²: 24,5 %,
Fallzahl: 300.129.
*** Signifikant auf 1 %.

Quelle: Metallrente Bestandsdaten; Berechnungen des Autors.

4.3 Multinomiale Regressionsanalyse

In der multinomialen Regression wird der Vertragstyp als abhängige Variable mit den anderen Variablen (Dynamik, Fonds, Geschlecht, Alter und Alter-Quadrat) erklärt. Die Nutzung von quadratischen Alterswerten ist eine in der Literatur verbreitete Lösung, die das Verifizieren hügel-förmiger und u-förmiger Zusammenhänge ermöglicht (Börsch-Supan et al. 2008; Wilke in diesem Heft). Hintergrund für diese Annahme sind die Beobachtungen aus Abbildung 1. Die Regressionsparameter sind in Tabelle 3 dargestellt.

Die Koeffizienten beim Alter bei den AvWL-Verträgen zeigen, dass Letztere tendenziell mehr von Jüngeren in Anspruch genommen werden als von der Referenzgruppe (kleiner als 1). Allerdings steigt der Anteil von AvWL in den älteren Altersgruppen an, da der exponentielle Wert des Koeffizienten größer ist als 1. Hypothese 2 wurde dadurch nur teilweise verifiziert: AvWL kommt überwiegend bei Jüngeren und in geringerem Maße bei Arbeitnehmern unmittelbar vor deren Rentenbeginn vor. Eine mögliche Erklärung für diese zweite Beobachtung mag sein, dass ältere Arbeitnehmer ohnehin mit höheren staatlichen Renten rechnen können als die jungen Generationen (Börsch-Supan/Wilke 2006) und/oder schon andere Altersversorgungsverträge vorliegen und deshalb keine Aufstockung erfolgt. Männer haben öfter AvWL-Verträge als Frauen gegenüber der Referenzgruppe (die Odds Ratio ist größer als 1). Obwohl sich der Grund dafür nicht bestätigen lässt, kann es sein, dass Frauen häufiger Eigenbeiträge leisten und damit in der Referenzgruppe zu finden sind.

Hypothese 4 kann durch die Datenanalyse auch nur teilweise verifiziert werden. Die altersbezogenen Odds Ratios der klassischen und der AvWL-Verträge haben ähnliche Wirkungen (bei jüngeren und älteren Arbeitnehmern häufiger), jedoch mit unterschiedlich starker Ausprägung. Klassische Verträge kommen bei Älteren vermehrt vor (im Hinblick auf die Referenzgruppe) als bei Jüngeren. Das heißt, sowohl tarifvertraglich bedingte Verträge als auch bAV-Verträge sind wahrscheinlicher bei den Jüngeren und den Arbeitnehmern kurz vor dem Rentenbeginn als in der Referenzgruppe. Hypothese 6, dass Maximierer tendenziell näher am Rentenbeginn und mit einer höheren Wahrscheinlichkeit männlich sind, wurde nur teilweise bestätigt: Ab 55 Jahren wählen die Sparer nicht mehr so gern die maximal förderfähige Sparsumme.

Der Dynamikeinschluss hat in der AvWL-Gruppe den kleinsten Koeffizienten, was meine Hypothese 1 teilweise bestätigt. Fondsgebundene Produkte sind überraschenderweise in der klassischen bAV weniger wahrscheinlich als bei AvWL, dennoch kann auch Hypothese 3 nicht verworfen werden. Maximierer weisen dagegen die höchsten Koeffizienten und dadurch die höchste Wahrscheinlichkeit von fondsgebundenen Produkten und dynamisierten Jahresbeiträgen auf, was die Hypothese 5 bestätigt.

häufigsten vergeben (Anteil: 37 %). Frauen kommen nur in der Referenzgruppe öfter als in der Grundgesamtheit vor. Der Anteil der Vertragstypen in den Altersgruppen (Alter im Abschlussjahr des Vertrages als die Entscheidung stattfand) scheint charakteristisch für das jeweilige Alter zu sein (Abbildung 1). Der Verlauf der relativen Anteile ist u-förmig: AvWL-Verträge und klassische bAV-Verträge kommen bei jüngeren und bei älteren Arbeitnehmern häufiger vor. Arbeitnehmer unter 22 Jahren sind in der Kategorie der Maximierer fast nicht vertreten (leicht hügel-förmig).

5. Implikationen und Fazit

Der Vorteil der Anwendung der Vertragstypologie in der betrieblichen Altersvorsorge ist, dass sie eine Brücke zwischen persönlichen Entscheidungsprozessen und sozialpolitischen Implikationen bildet. In diesem Artikel wurden drei Vertragstypen definiert. Die Untersuchung hat eine Korrelation zwischen dem Vertragstyp und der Produktgestaltung bzw. den sozioökonomischen Merkmalen der Arbeitnehmer festgestellt.

Die klassischen, arbeitgeberfinanzierten bAV-Verträge, die tarifvertraglich arbeitgeberfinanzierten Verträge und die Entgeltumwandlungsverträge mit dem maximal förderfähigen Jahresbeitrag repräsentieren unterschiedliche Nutzer, die verschiedene Zielsetzungen und Vorstellungen über die Rolle der betrieblichen Altersversorgung haben. Die Existenz von drei unterschiedlichen Zielen stellt kein Problem per se dar. Das Problem besteht vielmehr darin, dass sie nicht vollständig der Zielsetzung „Vermeidung von Altersarmut“ dienen können. Einfach ausgedrückt, lässt sich der Kampf gegen Altersarmut auf zwei Faktoren beschränken: ausreichende Jahresbeiträge und möglichst hohe Abdeckung der Mitarbeiter. Die Verbesserung dieser zwei Faktoren kann durch die Anpassung institutioneller Rahmenbedingungen erreichbar sein.

(1) Die klassischen bAV-Verträge haben die Zielsetzung, die Leistung und Loyalität der Arbeitnehmer zu belohnen. Das Konzept der Altersarmutsvermeidung scheitert bei jüngeren und älteren Mitarbeitern manchmal, da sie nicht bereit sind, die Arbeitgeberbeiträge mit Eigenleistungen zu ergänzen. Allerdings können diese Arbeitnehmer zusätzliche private Verträge abgeschlossen haben. Dann ergeben sich aber Ineffizienzen: unnötige Doppelung von Abschlusskosten, Verwaltung und gegebenenfalls andere rechtliche Grundlagen. Ebenso investieren die Versicherten mit klassischen Verträgen überwiegend in nicht-fondsgebundene Produkte, die mit einer konservativen Anlagestrategie einhergehen. Auch die Jahresbeiträge werden bei klassischen bAV-Verträgen konstant gehalten (und sind unterdurchschnittlich), anstatt dem Lohnniveau der Mitarbeiter oder der Beitragsbemessungsgrenze zu folgen. Deswegen kann anhand dieses Beitrags das Abdeckungspotenzial und das Beitragspotenzial der klassischen bAV im Kampf gegen die Altersarmut als verbesserungsbedürftig angesehen werden.

(2) Entgeltumwandlung ist ein gutes Konzept für Individuen, denen die Notwendigkeit zur Eigenvorsorge bewusst ist und die über die finanziellen Mittel verfügen, dafür selbst etwas zu tun. In dieser Untersuchung wurde gezeigt, dass Maximierer leicht zu erkennen sind: Wie die besten Schüler in der Klasse schöpfen die Maximierer alle Produktbausteine aus, was einer möglichst guten Versorgung dient. Sie haben fondsgebundene Produkte und dynamisierte Jahres-

beiträge. Allerdings handeln die meisten Leute nicht früh genug. Kurz gefasst heißt das bei der Entgeltumwandlung: Die Jahresbeiträge können zwar hoch sein, die Abdeckung ist aber, insbesondere in jungen Jahren, zu niedrig.

(3) Auch die tarifvertraglich bedingten Verträge mit ausschließlich einem fixen Jahresbeitrag sind mit typischen Nutzern verbunden. Die AvwL-Nutzer sind in erster Linie Jüngere, die typischerweise keine Dynamik wählen, aber gerne fondsgebundene Produkte abschließen. Die Jahresbeiträge sind nur ein Bruchteil der anderen zwei bAV-Typen, die selbst bei langen Laufzeiten nur unzureichende zusätzliche Renten ermöglichen werden. Sollten sich die Jüngeren später für höhere, eigene Beiträge entscheiden, müssen sie erneut einen Vertrag abschließen, was wieder systemimmanente Ineffizienz bedeutet. Anpassungen sind im Prinzip im selben Vertrag möglich, werden aber nach dieser Analyse von vielen nicht in Anspruch genommen. Im Fazit bleibt positiv anzumerken, dass die AvwL-Verträge im Tarifbereich viele Jüngere in die Altersversorgung einbinden.

Die Implikationen sind komplex. Die Nutzerlandschaft lässt sich durch die Produktgestaltung nur teilweise beeinflussen. *Thaler/Benartzi* (2004) raten dazu, Jahresbeitragssteigerungen an Gehaltssteigerungen zu koppeln, da dies die Entscheidung der Arbeitnehmer für dynamisierte Produkte positiv beeinflusst. Ein Vorteil ihres Vorschlags für Arbeitgeber besteht darin, dass die Kosten von den Arbeitnehmern getragen würden. Eine solche Dynamik würde zumindest deutlich mehr Sinn ergeben als eine Kopplung an die Beitragsbemessungsgrenze ohne Rücksicht auf das Gehalt der Arbeitnehmer.

Generell gilt: Wenn die Entscheidungssituation so gestaltet wäre, dass die Arbeitnehmer zu einem Eigenbeitrag motiviert wären, so würden sich die Arbeitnehmer stärker mit ihrer Altersvorsorge auseinandersetzen. Das kann entweder durch mehr Einzelberatung oder durch Anpassung der institutionellen Rahmenbedingungen erreicht werden. Es würde sich zum Beispiel der Vertragstyp (und evtl. das Nutzerverhalten) grundsätzlich ändern, wenn der Arbeitnehmer zu dem umgewandelten Jahresbeitrag einen proportionalen Arbeitgeberbeitrag erhielte. In diesem Fall geht es nicht mehr um eine klassische bAV, sondern um eine Mischung von klassischer bAV und Entgeltumwandlung. Die Tarifparteien sind am besten in der Lage, solche Maßnahmen einfach, schnell und effizient zu implementieren. Die aktuell zumeist fixen Arbeitgeberbeiträge müssten hierzu mit dem Ziel umstrukturiert werden, die Teilnahmequote an der betrieblichen Altersversorgung und die Jahresbeiträge zu steigern und eine ausreichende finanzielle Absicherung im Alter zu erreichen. ■

LITERATUR

Berner, F. (2008): Die Vermarktlichung und Individualisierung der betrieblichen Altersversorgung, in: Zeitschrift für Sozialreform 54 (4), S. 391–417

Beshears, J./Choi, J./Laibson, D./Madrian B. (2009): The Importance of Default Options For Retirement Savings outcomes: Evidence from the United States, in: Brown, J. R./Liebman, J. B./Wise, D. A. (Hrsg.): Social Security in a Changing Environment, Chicago, S. 167–200

Blank F. (2009): When 'Choice' and 'Choice' Are not the Same: Institutional Frameworks of Choice in the German Welfare System, in: Social Policy & Administration 43 (6), S. 585–600

Börsch-Supan, A./Wilke, C. B. (2006), Reforming the German Public Pension System, Paper Prepared for the AEA Meetings (6), January, Boston, <http://www.boersch-supan.de/axel/GermanPensionReform.pdf> (Letzter Zugriff: 02.01.2012)

Börsch-Supan, A./Reil-Held, A./Schunk, D. (2008): Savings incentives, old-age provision and displacement effects, evidence from the recent German pension reform, in: Journal of Pension Economics & Finance 7 (3), S. 295–319

Burger, C. (2010): The role of social partners in transforming the German welfare state. University of Oxford, Working Papers in Employment, Work and Finance (10–15), <http://www.geog.ox.ac.uk/research/transformations/wpapers/wpg10-15.html> (Letzter Zugriff: 02.01.2012)

Burger, C./Clark G. L. (2011): The German model of risk distribution in supplementary occupational pensions, in: The Journal of Risk 13 (3), S. 1–30

Burger, C./Clark, G. L./Franzen, D./Heldmann, J./Karch, H. (2011): Betriebliche Altersvorsorge in Deutschland – Ergebnisse einer Expertenbefragung, in: Betriebliche Altersversorgung (1), S. 64–74

Clark G. L./Knox-Hayes J. (2007): Betriebliche Altersvorsorge in Deutschland – Ergebnisse einer Expertenbefragung, in: Transactions of the Institute of British Geographers 32 (4), S. 539–555

Clark G. L./Knox-Hayes J./Strauss K. (2009): Financial sophistication, salience, and the scale of deliberation in UK retirement planning, in: Environment and Planning A 41 (10), S. 2496–2515

Clark, G. L./Urwin, R. (2011): DC Best-Practice Pension Fund Design and Governance, in: Benefits Quarterly, (4), S. 36–49

Fitzenberger B./Schnabel R./Wunderlich G. (2004): The gender gap in labor market participation and employment. A cohort analysis for West Germany, in: Journal of Population Economics 17 (1), S. 83–116

Huke, R. (2011): Tarifliche Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung – Stand und Perspektiven, in: Betriebliche Altersversorgung 66 (1), S. 21–46

Hurrelmann, K./Karch, H. (2010): Jugend, Vorsorge, Finanzen – Herausforderung oder Überforderung?, Frankfurt a. M.

Mitchell, O. S./Utkus, S. P. (Hrsg.) (2004): Pension Design and Structure, New Lessons from Behavioral Finance, Oxford

Schmähl, W. (2003): Private Pensions as Partial Substitute for Public Pensions in Germany, in: Clark, G. L./Whiteside, N. (Hrsg.): Pension Security in the 21st Century, New York, S. 115–143

Schmähl, W. (2007): Soziale Sicherung im Lebenslauf – Finanzielle Aspekte in längerfristiger Perspektive am Beispiel der Alterssicherung in Deutschland, ZeS-Arbeitspapier (9), Bremen

Schwartz, B. (2004): The Paradox of Choice. Why is more less, New York

Thaler, R. H./Benartzi, S. (2004): Save More Tomorrow. Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving, in: Journal of Political Economy 112 (1), pt. 2, S. 164–187

Thaler, R. H./Sunstein, C. R. (2004): Nudge. Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness, London

Wiedemann, G. (1991): Die arbeitsrechtliche Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland 1920–1974, in: Archiv für Sozialgeschichte (31), S. 157–178

Wiß, T. (2011): Der Wandel der Alterssicherung in Deutschland. Die Rolle der Sozialpartner, Wiesbaden

AUTOR

CSABA BURGER, Dr., promovierte an der Universität Oxford in Economic Geography und ist derzeit Geschäftsführer von Burg Analytics/Budapest. Arbeitsschwerpunkte: Finanzwesen, Controlling, Strategieberatung.

@ csaba.burger@spc.oxon.org