ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Pimpertz, Jochen; Stettes, Oliver

Article

Neue Impulse für die betriebliche Altersvorsorge? Status-quo-Messung zur Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Pimpertz, Jochen; Stettes, Oliver (2018) : Neue Impulse für die betriebliche Altersvorsorge? Status-quo-Messung zur Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 45, Iss. 3, pp. 3-19, https://doi.org/10.2373/1864-810X.18-03-01

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/194601

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Vierteljahresschrift zur empirischen
Wirtschaftsforschung, Jg. 45

IW-Trends 3/2018

Neue Impulse für die betriebliche Altersvorsorge?

Jochen Pimpertz / Oliver Stettes

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Vorabversion aus: IW-Trends, 45. Jg. Nr. 3
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:
Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776
Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124
groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)
ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2018 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-452
Fax: 0221 4981-445
iwmedien@iwkoeln.de
www.iwmedien.de

Neue Impulse für die betriebliche Altersvorsorge? - Status-quo-Messung zur Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Jochen Pimpertz / Oliver Stettes, Juli 2018

Zusammenfassung

Drei von vier Unternehmen in Deutschland setzen auf die Direktversicherung als Weg für die betriebliche Altersversorgung ihrer Beschäftigten. Pensions- und Unterstützungskassen sind in 28 respektive 18 Prozent der Unternehmen eingerichtet. Jedes achte Unternehmen gibt eine Direktzusage. Pensionsfonds finden sich in gut 10 Prozent der Unternehmen. Dies sind die Befunde einer empirischen Analyse auf Basis des IW-Personalpanels 2017. Der Verbreitungsgrad der unterschiedlichen Durchführungswege hat sich gegenüber einer Vorgängererhebung aus dem Jahr 2013 nicht wesentlich verändert. Dies gilt im Grund auch für die Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge oder deren kompletten Übernahme. Sieben von zehn Unternehmen übernehmen zumindest einen Teil der Beiträge. Über die etablierten Befragungen von Einrichtungen, Arbeitnehmern und Ruheständlern hinaus gewährt die direkte Befragung von Personalverantwortlichen auch Einblicke in deren Erwartungen zu den neu eingeführten Optionen der betrieblichen Altersvorsorge. Bislang zeigt sich die Mehrheit der Unternehmen allerdings nicht oder nur am Rand über den neuen Rechtsstand informiert. Der Informationsgrad der Arbeitgeber steigt mit der Mitarbeiterzahl. Dieser Befund nährt Zweifel an der Hoffnung des Gesetzgebers, mit den Maßnahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes kleinere und mittlere Unternehmen zu einem verstärkten Engagement in der betrieblichen Altersvorsorge motivieren zu können.

Stichwörter: betriebliche Altersvorsorge, Rentenpolitik
JEL-Klassifikation: J26, J32

Betriebsrentenstärkungsgesetz – der richtige Weg zur Stärkung der bAV?

Seit der Jahrtausendwende hat die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland deutlich zugenommen. Laut Alterssicherungsbericht der Bundesregierung verfügten im Jahr 2001 fast 49 Prozent der Arbeitnehmer über insgesamt 13,4 Millionen aktive Anwartschaften, für die im Berichtsjahr Beiträge entrichtet wurden. Bis zum Jahr 2011 kletterte deren Anzahl auf 17,1 Millionen. Danach verlangsamte sich zwar das Wachstum, gleichwohl erreichte der Bestand mit 17,7 Millionen Anwartschaften im Jahr 2015 seinen bislang höchsten Wert. Aufgrund der dynamischeren Beschäftigungsentwicklung ist die Verbreitungsquote jedoch zuletzt von 59 Prozent in 2012 auf 57 Prozent im Jahr 2015 gesunken (BMAS, 2016, 130).

Ob mit dem erreichten Niveau das Glas halb voll oder halb leer ist, entzieht sich einer ökonomischen Bewertung. Denn der Verbreitungsgrad unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erlaubt noch keinen Rückschluss auf die Alterssicherung, weil zum Beispiel in einem Paar-Haushalt beide Partner erwerbstätig sein können, aber lediglich ein Partner im Rahmen einer betrieblichen Versorgungszusage vorsorgt (Beznoska/Pimpertz, 2016, 4). In der politischen Debatte ist es jedoch unstrittig, dass die bAV gestärkt werden soll – nicht zuletzt, weil die Verbreitung je nach Branche und Betriebsgröße schwankt (BMAS, 2016, 133 f.). Mit dem in der vergangenen Legislaturperiode verabschiedeten Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) sollen deshalb neue Impulse für die bAV gesetzt werden.

Ob diese Maßnahmen tatsächlich zu einer weiteren Verbreitung der bAV führen, wird sich erst in einigen Jahren zeigen. Zumindest aus einer theoretischen Perspektive ist es fraglich, ob die Veränderung der Anreize allein die asymmetrische Verteilung der Anwartschaften nach der Betriebsgröße zu korrigieren vermag oder ob nicht andere Einflüsse wie hohe Transaktionskosten ausschlaggebend sind. Offen ist auch, ob die neue Variante zu einer Verdrängung etablierter Durchführungsoptionen führen kann. Um derartige Zusammenhänge im Zug künftiger Evaluationen untersuchen zu können, ist es sinnvoll, über die Bestandszählung hinaus Erwartungen und Einschätzungen der Arbeitgeber zur Wirkung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zu erheben. Dazu liefert die folgende Analyse einen Beitrag.

Zusätzliche Anreize für Geringverdiener und neue Optionen für Arbeitgeber

Mit den Maßnahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes werden seit dem 1. Januar 2018 zum einen die Anreize für Geringverdiener gestärkt, zusätzlich für das Alter vorzusorgen. Darunter fallen unter anderem ein steuerfinanzierter Zuschuss zu einer vom Arbeitgeber (teil-)finanzierten bAV für Mitarbeiter mit monatlichen Bruttoverdiensten von weniger als 2.200 Euro und ein Freibetrag für Einkommen aus zusätzlicher Altersvorsorge bei der Berechnung von Grundsicherungsansprüchen (Dünn, 2017, 147 ff.). Zum anderen werden mit der sogenannten reinen Beitragszusage und dem Optionssystem neue Regeln für die Durchführung der bAV definiert, die vor allem unterdurchschnittlich häufig repräsentierte Betriebe zu einem stärkeren Engagement motivieren sollen.

Das Optionssystem erlaubt es den Tarifvertragsparteien, alle tarifgebundenen Arbeitgeber und deren Beschäftigte zur Einführung eines vereinbarten Systems der bAV zu verpflichten. Ein unter die Tarifregeln fallender Arbeitnehmer muss dann explizit gegen eine automatische Entgeltumwandlung optieren, wenn er daran nicht teilnehmen möchte (Dünn, 2017, 146). Solchen Regelungen können sich auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber auf der Basis von Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen anschließen. Damit hofft der Gesetzgeber die Attraktivität der bAV besonders für kleinere und mittlere Betriebe zu stärken, die weniger häufig der Tarifbindung unterliegen und die zum Beispiel aufgrund hoher Informationskosten die bAV bisher nur unterdurchschnittlich häufig nutzen.

Die reine Beitragszusage stellt dagegen eine haftungsrelevante Variante der etablierten Durchführungswege der bAV dar. Bislang konnte der Arbeitgeber entweder eine Versorgungszusage oder eine Beitragszusage aussprechen. In beiden Fällen haftet er subsidiär: Sollte die von ihm zugesagte Rentenhöhe von der durchführenden Einrichtung nicht erfüllt oder der Wert der eingezahlten Beiträge zum Verrentungszeitpunkt nicht garantiert werden können, besteht eine Nachschusspflicht für den Arbeitgeber. Jenseits der Frage, ob dieses Risiko bereits im Rahmen der Finanzaufsicht respektive durch Rückversicherungspflichten hinreichend abgesichert ist, wird in der politischen Debatte in eben dieser subsidiären Arbeitgeberhaftung ein Verbreitungshemmnis für die bAV vermutet. Die Variante der reinen Beitragszusage soll darauf eine Antwort geben, ohne den Charakter einer bAV vollständig aufzulösen – eine Befürchtung der Gewerkschaften (Schäfer, 2017, 404

ff.). Zwar wird das Obligo des Arbeitgebers auf die Zahlung der verabredeten Beiträge begrenzt. Voraussetzung dafür ist neben einer tarifvertraglichen Regelung die Steuerung der durchführenden Einrichtung durch die Sozialpartner, der sich wiederum auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber anschließen können. Dabei kann der Arbeitgeber in einer von den Tarifvertragsparteien gemeinsam gegründeten Einrichtung eingebunden werden. Es können ebenso externe, bereits etablierte Institutionen wie Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen genutzt werden, sofern die Sozialpartner deren Geschäftspolitik durch die gemeinsame Vertretung in steuerungsrelevanten Gremien wie dem Aufsichtsrat (mit-) verantworten (Dünn, 2017, 145).

Methodisches Vorgehen

Bereits die Vorstellung, mögliche Effekte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf der Grundlage von Bestandsveränderungen evaluieren zu wollen, erweist sich als schwierig, weil etablierte Erhebungen nicht frei von methodischen Einwänden sind. So führt TNS Infratest im Auftrag der Bundesregierung seit 2003 eine Trägerbefragung durch, bei der nach den Durchführungswegen differenziert die Anzahl der Anwartschaften, die Höhe der Beiträge und die Inanspruchnahme von Leistungen bei den jeweiligen Einrichtungen erhoben werden. Da Arbeitnehmer mehrere Verträge abschließen können, ist der Verbreitungsgrad unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht allein auf Basis der Vertragszahlen zu ermitteln. Erst unter Zuhilfenahme der ebenfalls von TNS Infratest durchgeführten Untersuchung zur Alterssicherung in Deutschland (ASID), in der Beschäftigte und Ruheständler direkt befragt werden, lässt sich eine durchschnittliche Vertragsanzahl je Arbeitnehmer berechnen und daraus abgeleitet der Verbreitungsgrad der bAV schätzen. Allerdings werden bei der ASID-Befragung Anwartschaften respektive Betriebsrenten lediglich in der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren erhoben. Damit unterscheidet sich die Grundgesamtheit der befragten Arbeitnehmer und Rentner in beiden Untersuchungen, weshalb der rechnerische Verbreitungsgrad nur bedingt aussagekräftig ist. Hinzu kommt, dass sich ein Einfluss veränderter Rahmenbedingungen auf das Vorsorgeverhalten aufgrund der Altersbegrenzung in der ASID-Befragung nur mit großer zeitlicher Verzögerung nachvollziehen lässt (Beznoska/Pimpertz, 2016, 5).

Unterliegt die Bestandserhebung im Status quo methodischen Vorbehalten, so setzt eine Evaluation der neuen Durchführungsoptionen zusätzlich voraus, dass bei der Erfassung künftig danach differenziert wird, ob bAV-Zusagen als reine Beitragszusage oder wie bisher mit subsidiärer Arbeitgeberhaftung ausgesprochen werden. Dafür müssten die mit der Durchführung betrauten Einrichtungen verpflichtet werden, ihren Bestand künftig getrennt nach den beiden Optionen auszuweisen.

Alternativ zur Befragung von Einrichtungen oder Beschäftigten und Ruheständlern können aus Unternehmensbefragungen Informationen zur Verbreitung der bAV und den Erwartungen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz gewonnen werden. Die vorliegende Untersuchung folgt diesem Ansatz. Datengrundlage ist das IW-Personalpanel, mit dem bis zu dreimal jährlich Personalverantwortliche in 1.000 bis 1.500 Unternehmen zu arbeitsmarkt- und personalpolitischen Themen befragt werden. In der Herbstwelle 2017 wurden zudem fünf Fragen aus dem Themenfeld bAV gestellt:

- Im Vordergrund standen zunächst der Durchführungsweg der bAV und die Modalitäten der Beitragsfinanzierung bei den befragten Arbeitgebern. Die drei Fragen wurden von rund 1.100 Unternehmen beantwortet. Da dieselben Fragen bereits im Herbst 2013 gestellt wurden, lassen sich nicht nur die aktuellen Befragungsergebnisse vor dem Hintergrund anderer Datenquellen einordnen, sondern auch mögliche Entwicklungstendenzen skizzieren.
- In zwei weiteren Fragen wurden der Kenntnisstand der Arbeitgeber zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vor dessen Inkrafttreten und deren Erwartungen zu den Wirkungen des neuen bAV-Rechts erhoben.

Die an dem IW-Personalpanel teilnehmenden Unternehmen werden nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der IW Consult gezogen. Die Stichprobe erfasst Unternehmen ab fünf Mitarbeitern aus der Industrie (einschließlich Bauwirtschaft) und privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbranchen. Anhand von Daten des Unternehmensregisters werden die Befragungsergebnisse auf die Relationen in der Grundgesamtheit hochgerechnet, wobei zwischen vier Branchengruppen (Metall- und Elektroindustrie, sonstige Industrie und Bauwirtschaft, unternehmens- und

gesellschaftsnahe Dienstleistungen) und drei Mitarbeitergrößenklassen (5 bis 49, 50 bis 249 sowie 250 und mehr Beschäftigte) unterschieden werden kann. Auf dieser Grundlage werden im Folgenden die Ergebnisse des IW-Personalpanels beschrieben und weiterführende Wirkungshypothesen, die auf der Grundlage von Plausibilitätsüberlegungen abgeleitet werden, mithilfe multivariater Regressionsanalysen überprüft. Dieser Ansatz soll helfen, Fragestellungen für künftige Evaluationen einzugrenzen, um gegebenenfalls Nachsteuerungsbedarfe in der Alterssicherungspolitik treffsicher identifizieren zu können.

Verteilung der bAV nach Durchführungswegen

Damit das IW-Personalpanel künftig als weitere Datenquelle für die Evaluation des Betriebsrentenstärkungsgesetzes genutzt werden kann, muss zunächst der Status quo ante erfasst werden. Dabei erlauben die Antworten aus dem IW-Personalpanel zwar keine Rückschlüsse auf die Verbreitung der bAV in der Gesamtwirtschaft – hierzu werden weiterhin die eingangs diskutierten Quellen maßgeblich sein. Immerhin können aber die Befunde zur Verteilung unterschiedlicher Durchführungswege und zu den Angaben über die Beteiligung des Arbeitgebers vor dem Hintergrund der angesprochenen Datenquellen eingeordnet werden.

Laut IW-Personalpanel haben drei Viertel der Arbeitgeber, die im Jahr 2017 auf die Frage nach einer bAV im eigenen Unternehmen geantwortet haben, eine Direktversicherung angeboten (Tabelle 1). Der Befund scheint im Vergleich zu den Daten aus dem Alterssicherungsbericht der Bundesregierung überzeichnet. Denn die dort

Betriebliche Altersvorsorge nach Durchführungswegen Tabelle 1

Anteil der Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge im jeweiligen Durchführungsweg im Jahr 2017, in Prozent der befragten Unternehmen

	Antworten	Insgesamt	Anzahl der Mitarbeiter		
			5–49	50–249	ab 250
Direktversicherung	1.097	75,8	75,1	81,2	84,9
Pensionskasse	1.080	28,4	25,7	48,0	55,9
Pensionsfonds	1.076	10,6	10,1	14,6	14,6
Unterstützungskasse	1.074	18,3	16,8	27,7	37,7
Direktzusage	1.076	12,2	11,1	19,3	29,6

Zugrunde liegende Frage: Welche Durchführungswege einer betrieblichen Altersversorgung bietet Ihr Unternehmen an?
Quellen: IW-Personalpanel 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/FueTVHBn31wD1jb

berichteten Daten aus der Trägerbefragung bestätigen zwar die Direktversicherung als den am häufigsten gewählten Durchführungsweg (BMAS, 2016, 130). Deren Anzahl liegt aber mit 5,1 Millionen aktiven Anwartschaften nur wenig über dem Niveau der 4,8 Millionen Anwartschaften, die über eine Pensionskasse zugesagt wurden, sowie der insgesamt 4,7 Millionen Anwartschaften, die über eine Unterstützungskasse oder als Direktzusage organisiert werden.

Auch wenn damit das relative Gewicht einzelner Durchführungswege im IW-Personalpanel von den Angaben der offiziellen Quellen abweicht, darf dies nicht überbewertet werden. Zum einen widersprechen sich die Befunde in der Grundaussage nicht. Zum anderen bleibt offen, wie die Unterschiede erklärt werden können. Mehrfachnennungen können das Bild sowohl in der ASID-Befragung als auch in den Daten des IW-Personalpanels beeinflussen. Bei der ASID-Befragung ergeben sich gerade im Fall der Direktversicherungen Zweifel hinsichtlich einer sachgerechten Zuordnung zur privaten oder betrieblichen Vorsorge durch die befragten Arbeitnehmer oder Ruheständler (Beznoska/Pimpertz, 2016, 6).

In der Tendenz bestätigen die Ergebnisse des IW-Personalpanels teilweise die Befunde aus den eingangs diskutierten Quellen: Die einzelnen Durchführungswege werden umso häufiger in den befragten Unternehmen angeboten, je größer die Mitarbeiterzahl ist (BMAS, 2016, 134). Allerdings ist dieser Befund auf Basis des IW-Personalpanels nur bei den Pensionskassen statistisch robust, wo der Anteil von etwas mehr als einem Viertel der Unternehmen mit bis zu 49 Arbeitnehmern auf fast 56 Prozent in Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern ansteigt. Die deskriptiven Befunde legen zwar eine Korrelation zwischen Unternehmensgröße und Verbreitungsgrad einer bAV auch bei den anderen Durchführungswegen nahe. Werden in dem Modell aber die Einflüsse verschiedener Unternehmens- und Belegschaftscharakteristika kontrolliert, ist der Zusammenhang statistisch insignifikant.

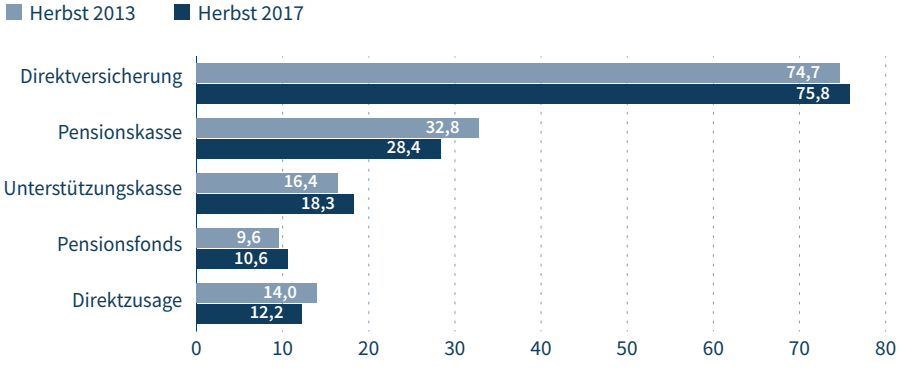
Grundsätzlich liegt die Vermutung nahe, dass der Verbreitungsgrad eines Durchführungswegs auch mit Branchenspezifika zu erklären ist, weil sich der Spezialisierungsvorteil einer mit der Durchführung betrauten Einrichtung hauptsächlich dort lohnt, wo der Anteil von Unternehmen mit einer großen Anzahl von Mitarbeitern insgesamt oder einer speziellen Mitarbeitergruppe besonders hoch ist und/

oder die Tarifbindung sehr ausgeprägt ist. Dies gilt vor allem für die Pensionsfonds und Unterstützungskassen. Die multivariate Regressionsanalyse, die mögliche Zusammenhänge mit Variablen wie Tarifbindung, Arbeitnehmervertretung, Funktion und Qualifikation der Mitarbeiter im Unternehmen, Alter oder Geschlecht der Arbeitnehmer untersucht, liefert allerdings kaum weiterführende Erklärungen für die Wahrscheinlichkeit, einen bestimmten Durchführungsweg anzubieten. Eine Erklärung für den relativ geringen Verbreitungsgrad von Pensionsfonds liegt möglicherweise in der vergleichsweise jungen Geschichte dieses Durchführungswegs, der erst im Jahr 2002 als fünfte Option der bAV etabliert wurde.

Die Wahrscheinlichkeit, dass die bAV über Pensionskassen organisiert wird, steigt tendenziell an, wenn das Unternehmen an einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden ist. Das Ergebnis erscheint plausibel, denn die Pensionskasse als ältester externer Durchführungsweg kommt typischerweise in Branchen vor, die – wie in der Chemischen Industrie oder im Kreditwesen – historisch gewachsen von Unternehmen mit großer Mitarbeiterzahl geprägt sind und in denen die Tarifbindung traditionell hoch ist. Für die häufige Nennung der Direktversicherung liefert das Modell dagegen keine Erklärung – möglicherweise auch deshalb, weil Arbeitnehmer

Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge nach Durchführungswegen Abbildung 1

Anteil der Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge im jeweiligen Durchführungsweg in den Jahren 2013 und 2017, in Prozent der befragten Unternehmen



Zugrunde liegende Frage: Welche Durchführungswege einer betrieblichen Altersversorgung bietet Ihr Unternehmen an?
Quellen: IW-Personalpanel 2013 und 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/2LSnJ26AQeihJV1

diesen Durchführungsweg aus eigener Initiative im Zug einer Entgeltumwandlung von Sonderzahlungen wählen und deshalb Variablen wie die Tarifbindung keinen signifikanten Erklärungsbeitrag liefern können.

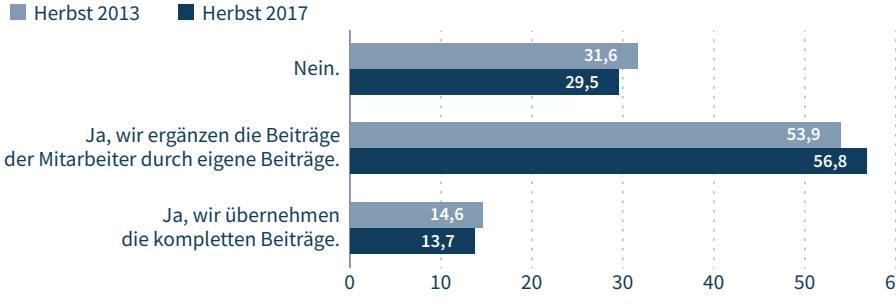
Für die Robustheit der Antworten im Rahmen des IW-Personalpanels spricht die im Vergleich der beiden Erhebungen vom Herbst 2013 und Herbst 2017 hohe Stabilität der Befunde (Abbildung 1). Denn mit der gleichen Frage konfrontiert gaben bereits 2013 drei von vier Personalverantwortlichen an, die Direktversicherung als Durchführungsweg zu nutzen. Die Pensionskasse hat in dem Vergleich an Gewicht verloren, wobei nach vertiefenden ökonometrischen Analysen mit beiden Wellen des IW-Personalpanels offen bleiben muss, ob der Rückgang beim Verbreitungsgrad auch signifikant ist. Der Anteil der Unternehmen, in denen die bAV über Pensionsfonds organisiert wird, ist stabil geblieben. Er liegt aber deutlich über dem Ergebnis der Trägerbefragung (BMAS, 2016, 130). Der Vergleich der beiden IW-Personalwellen spricht für die langfristige Ausrichtung einer betrieblichen Altersvorsorgepolitik, die wenig volatil verläuft.

Arbeitgeberbeiträge zur bAV

Von den Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der bAV gesammelt haben, übernahmen im Jahr 2017 knapp 14 Prozent die Beiträge in vollem Umfang, weitere 57 Prozent beteiligten sich an den Prämien (Abbildung 2). Nur knapp drei von zehn

Entwicklung der Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge Abbildung 2

Angaben in Prozent der befragten Unternehmen[1)]



Zugrunde liegende Frage: Leistet Ihr Unternehmen eigene Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung bei Ihren Mitarbeitern?
1) Basis: Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der betrieblichen Altersversorgung gesammelt haben.
Quellen: IW-Personalpanel 2013 und 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/u8xNZZLaHkb3IGX

Arbeitgebern gaben an, keine Mittel zur bAV beizusteuern. Auch dieses Ergebnis erweist sich im Zeitvergleich als stabil. Die Quote der nicht arbeitgeberfinanzierten bAV hat gegenüber 2013 um lediglich 2 Prozentpunkte abgenommen und jene der vom Arbeitgeber teilfinanzierten bAV um 3 Punkte zugenommen. Die Veränderung ist nicht signifikant, sodass bei der Interpretation eher Vorsicht angeraten ist. Immerhin bestätigt diese Tendenz die Intuition, dass die ergänzende Altersvorsorge nicht nur in der öffentlichen Wahrnehmung, sondern auch in der betrieblichen Entgeltpolitik einen relativ hohen Stellenwert einnimmt. Offen bleibt hingegen, ob sie in Zukunft als Teil des Leistungsmanagements an Bedeutung gewinnen wird.

Die Anzahl der Fälle, in denen der Arbeitgeber die bAV-Beiträge vollständig übernimmt, sinkt zunächst mit steigender Mitarbeiterzahl, ehe sie bei einer Unternehmensgröße von mindestens 250 Arbeitnehmern das Maximum erreicht. Allerdings sind die Mitarbeitergrößenklassen relativ grob und die Antwort wird im Vergleich zu den beiden Alternativen relativ selten genannt (Tabelle 2). Von größerer Relevanz scheint hier zu sein, dass im Durchschnitt aller befragten Arbeitgeber drei von zehn Unternehmen allein auf arbeitnehmerfinanzierte Modelle setzen, dieser Anteil sich jedoch mit steigender Mitarbeiterzahl halbiert. Das multivariate Regressionsmodell bestätigt diesen Zusammenhang zwar nicht, signalisiert aber eine signifikant positive Korrelation zwischen der Tarifbindung und der Arbeitgeberbeteiligung am bAV-Beitrag. Dies könnte erklären, warum die Größe für sich genommen keine Rolle zu spielen scheint, denn die Tarifbindung von Unternehmen steigt in der Re-

Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge nach Unternehmensgröße Tabelle 2

Angaben in Prozent der befragten Unternehmen[1)]

	Insgesamt	Anzahl der Mitarbeiter		
		5–49	50–249	ab 250
Ja, wir übernehmen die kompletten Beiträge.	13,7	13,8	12,8	15,2
Ja, wir ergänzen die Beiträge der Mitarbeiter durch eigene Beiträge.	56,8	55,7	63,4	69,9
Nein.	29,5	30,5	23,8	14,9

Zugrunde liegende Frage: Leistet Ihr Unternehmen eigene Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung bei Ihren Mitarbeitern?
1) Basis: 1.034 Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der betrieblichen Altersversorgung gesammelt haben.
Quellen: IW-Personalpanel 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/gxJ6z9H8KPCIilF

gel mit wachsender Belegschaftsgröße (Kohaut, 2018). Zudem nimmt die Wahrscheinlichkeit einer bAV, zumindest im Fall der Pensionskassen, mit dem Vorliegen tarifvertraglicher Vereinbarungen zu.

Vor allem bei Unternehmen, die Pensionskassen und Direktzusagen als Durchführungswege anbieten, ist die auf Basis durchschnittlicher marginaler Effekte berechnete Wahrscheinlichkeit mit 18 und 20 Prozent relativ groß, dass der Arbeitgeber die Finanzierung der bAV komplett übernimmt. Bei einer Direktversicherung liegt sie bei knapp 15 Prozent und damit nur unwesentlich über dem tatsächlichen Anteilswert. Die Korrelation im Fall der Unterstützungskasse ist nicht in allen Modellspezifikationen robust, signalisiert aber in der Tendenz ebenfalls eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber die Finanzierungsbeiträge vollständig übernimmt. Lediglich bei Pensionsfonds ist kein Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit einer Komplettfinanzierung der Beiträge durch den Arbeitgeber und dem Angebot dieses spezifischen Durchführungswegs zu erkennen.

Wenn Unternehmen eigene Beiträge zum Aufbau der bAV ihrer Mitarbeiter leisten, differenzieren jeweils rund 28 Prozent der Arbeitgeber die Höhe des Beitrags danach, ob die Begünstigten eine Führungsfunktion ausüben oder nicht, beziehungsweise wie lange sie bereits für den Betrieb tätig sind. Eine Differenzierung nach Führungsverantwortung ist sehr häufig in Unternehmen zu beobachten, die Direktzusagen machen (bedingte Wahrscheinlichkeit: 40 Prozent). Die Unterscheidung nach Länge der Betriebszugehörigkeitsdauer findet sich hingegen relativ häufig in Unternehmen, die Direktversicherungen als bAV anbieten (bedingte Wahrscheinlichkeit: 30 Prozent). Letzteres korrespondiert mit dem personalpolitischen Ziel, durch die Arbeitgeberbeteiligung an der Finanzierung der bAV die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. So setzt das finanzielle Engagement des Arbeitgebers häufig eine Mindestbeschäftigungsdauer im Betrieb voraus. Eine bAV in Form einer kofinanzierten Direktversicherung weist daher den Charakter von Senioritätslöhnen auf.

Knapp jedes sechste Unternehmen macht im Fall einer Finanzierungsbeteiligung die Höhe des eigenen Beitrags an der individuellen Leistung der Beschäftigten respektive deren Zielerreichung fest. Die multivariaten Analysen lassen vermuten, dass eine solche Differenzierung des Arbeitgeberbeitrags vor allem bei Direktver-

sicherungen und Direktzusagen vorgenommen wird. Die statistischen Zusammenhänge sind allerdings nicht in jeder Modellspezifikation robust. Es bleibt daher offen, ob die individuelle Leistung einen Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitgeberzuschusses zur bAV hat.

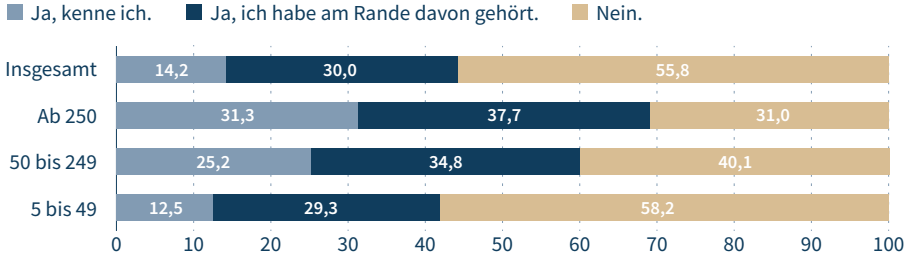
Erwartungen abhängig vom Informationsstand

Über die Beschreibung des Status quo ante hinaus wurden im IW-Personalpanel 2017 die Unternehmen auch danach befragt, ob Sie Kenntnis von einem „Sozialpartnermodell“ haben – eine Chiffre, unter der die reine Beitragszusage als neuer Durchführungsweg in der Öffentlichkeit vor seiner Einführung zum 1. Januar 2018 diskutiert wurde. Knapp jedes siebte Unternehmen gab an, die neue Variante zu kennen. Weitere drei von zehn bestätigten, zumindest am Rand davon gehört zu haben (Abbildung 3). Die Mehrheit der Unternehmen zeigte sich jedoch uninformiert. Ökonometrische Schätzungen verdeutlichen, dass die Wahrscheinlichkeit, von dem Betriebsrentenstärkungsgesetz gehört oder volle Kenntnis zu haben, in den Unternehmen hoch ist, in denen bereits eine bAV etabliert ist, und zwar unabhängig vom Durchführungsweg. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche oder die Bindung an einen Tarifvertrag korreliert nicht mit dem Kenntnisstand der Unternehmen.

Kenntnisstand zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Abbildung 3

Angaben in Prozent der befragten Unternehmen[1)]



Zugrunde liegende Frage: Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet mit dem „Sozialpartnermodell“ ab 2018 einen weiteren Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen tarifvertraglicher Vereinbarungen. Kennen Sie diesen neuen Durchführungsweg?
1) Basis: 1.034 Anworten aus Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der betrieblichen Altersversorgung gesammelt haben.
Quellen: IW-Personalpanel 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/evZLxEsoX0tur9h

Erwartungen an das „Sozialpartnermodell“

Tabelle 3

Angaben zum „Sozialpartnermodell“[1] in Prozent der befragten Unternehmen[2]

		Insgesamt	Anzahl der Mitarbeiter		
			5–49	50–249	ab 250
Es werden künftig mehr Mitarbeiter von einer betrieblichen Altersvorsorge profitieren.	Ja	18,5	16,6	26,9	30,2
	Nein	49,7	51,2	43,9	38,1
	Weiß nicht	31,8	32,2	29,2	31,6
Mitarbeiter, die bereits eine betriebliche Altersvorsorge haben, werden zusätzlich den neuen Durchführungsweg nutzen.	Ja	13,1	12,5	16,2	13,8
	Nein	52,6	53,9	46,2	44,0
	Weiß nicht	34,4	33,5	37,6	42,2
Etablierte Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge werden in unserem Unternehmen dafür künftig weniger genutzt.	Ja	5,3	4,8	7,3	9,1
	Nein	50,4	49,8	53,5	54,4
	Weiß nicht	44,3	45,4	39,2	36,5

Zugrunde liegende Frage: Wie wird sich Ihrer Einschätzung nach die Einführung des „Sozialpartnermodells“ auf die betriebliche Altersversorgung in Ihrem Unternehmen auswirken?
1) Reine Beitragszusage. 2) Basis: Antworten von 554 Unternehmen, die das „Sozialpartnermodell“ kennen oder zumindest schon davon gehört haben.
Quellen: IW-Personalpanel 2017; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/86cEBmUfOnYD56l

Auffällig ist auch, dass der Anteil der nicht informierten Arbeitgeber mit steigender Betriebsgröße signifikant abnimmt. Professionalisierte Human-Resource-Management-Strukturen mit gegebenenfalls spezifischen Verantwortlichkeiten für unterschiedliche personalpolitische Themenfelder sind häufiger in größeren Unternehmen anzutreffen. Wo Beschäftigte im Personalmanagement sich aufgrund ihrer Verantwortlichkeiten zum Beispiel vertieft mit Fragen des Leistungsmanagements oder der bAV auseinandersetzen, wird es wahrscheinlicher, frühzeitig auch Themen und Entwicklungen aufzugreifen, die aus dem wirtschaftlichen oder rechtlichen Umfeld stammen und mit denen man in der betrieblichen Praxis bislang noch nicht zu tun hatte.

Befragt nach den Erwartungen an das Betriebsrentenstärkungsgesetz, verneint die Hälfte der gut 550 Unternehmen, die das „Sozialpartnermodell“ kennen oder zumindest davon gehört haben, dass künftig mehr Mitarbeiter von einer bAV profitieren werden (Tabelle 3). Weitere 32 Prozent beantworten die Frage nicht eindeutig und gerade einmal 18,5 Prozent der (zum Teil nur beiläufig) informierten Arbeitgeber gehen davon aus, dass es zu einer höheren Verbreitung kommen wird. Lediglich 13 Prozent aller befragten Unternehmen erwarten, dass Mitarbeiter die neue Durchführungsoption zusätzlich zu ihrer bereits bestehenden Vorsorge nutzen werden. Eine solche Erwartungshaltung ist eher in großen Unternehmen ab

250 Mitarbeitern anzutreffen. Angesichts der Fallzahlen ist dieser Befund aber nicht überzubewerten. Umgekehrt erwartet gerade einmal jedes zwanzigste Unternehmen, dass bereits etablierte Durchführungswege verdrängt werden.

Ob das Betriebsrentenstärkungsgesetz zu Verdrängungseffekten führt (neue Durchführungswege werden auf Kosten etablierter Durchführungswege genutzt oder mehr Begünstigte nutzen die bAV auch zulasten etablierter Durchführungswege) oder neue Wege in die bAV eröffnet (mehr Begünstigte durch Nutzung neuer Durchführungswege), muss derzeit noch offen bleiben. Der Anteil der Unternehmen, deren Antwortverhalten auf die eine oder die andere Erwartung schließen lassen könnte, liegt derzeit noch im niedrigen einstelligen Prozentbereich.

Ausblick

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, namentlich der haftungsrelevanten Option auf eine reine Beitragszusage, hofft der Gesetzgeber besonders kleine und mittlere Unternehmen für ein Engagement in der bAV motivieren zu können. Angesichts der hohen Regulierungsdichte, die sich aus arbeits-, sozial- und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen zur bAV in den fünf Durchführungswegen ergibt, gilt es keineswegs als sicher, dass eine zusätzliche Variante auch zu einer weiteren Verbreitung der bAV führen wird. Denn einer verbesserten Anreizkulisse stehen hohe Informationskosten gegenüber, die mit einer zusätzlichen Variante der bAV eher erhöht als reduziert werden. Ob damit die angestrebte Zielgruppe motiviert werden kann, bleibt zu hoffen. Umgekehrt können Verdrängungseffekte nicht a priori ausgeschlossen werden.

Umso wichtiger wird es sein, die Effekte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wissenschaftlich belastbar nachzuvollziehen, damit nicht im Fall einer unbefriedigenden Entwicklung falsche Rückschlüsse gezogen werden. Dazu leistet eine Sondererhebung im Rahmen des IW-Personalpanels einen wichtigen Beitrag, weil sie die Arbeitgeber als zentrale Partner der bAV in den Fokus rückt und damit das Bild der Träger- und Versichertenbefragung abrundet.

Zum einen bestätigen die Ergebnisse des IW-Personalpanels wichtige Befunde aus bisherigen Quellen. Zum anderen erlauben die Befragungsergebnisse erste Einblicke in die Erwartungen der Arbeitgeber. Derzeit rechnen nur relativ wenige

Unternehmen, die das Betriebsrentenstärkungsgesetz kennen, mit einem Impuls, der den Verbreitungsgrad einer bAV unter den Beschäftigten erhöht oder die Struktur, welche Durchführungswege in der bAV zum Tragen kommen, verändert. Diese Fragen bleiben Aufgabe einer begleitenden Evaluationsforschung. Ihre Beantwortung kann hilfreiche Hinweise geben, wie im Zuge einer weiter an Relevanz zunehmenden öffentlichen Diskussion die zweite Säule der Alterssicherungspolitik treffsicher und effizient gestärkt werden kann.

Literatur

Beznoska, Martin / Pimpertz, Jochen, 2016, Neue Empirie zur betrieblichen Altersvorsorge. Verbreitung besser als ihr Ruf, in: IW-Trends, 43. Jg., Nr. 2, S. 3–19

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016, Alterssicherungsbericht 2016, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2016/alterssicherungsbericht-2016.pdf;jsessionid=86F1ECB120C1018CB3243A80C2593524?__blob=publicationFile&v=3 [7.6.2018]

BRSG – Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017, in: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 58, ausgegeben zu Bonn am 23. August 2017, S. 3214–3230

Dünn, Sylvia, 2017, Das Betriebsrentenstärkungsgesetz, in: RV aktuell, Nr. 5–6, S. 144–149

Kohaut, Susanne, 2018, Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an, in: IAB-Forum, v. 24.5.2018, https://www.iab-forum.de/tarifbindung-der-abwaertstrend-haelt-an/?pdf=7879 [11.7.2018]

Schäfer, Ingo, 2017, Was bringen Zielrente und reine Beitragszusage für die Alterssicherung?, in: Soziale Sicherheit, 66. Jg., Nr. 11, S. 403–406

A New Boost for Occupational Pensions? – An Assessment of the Status Quo on the Introduction of the Strengthening Occupational Pensions Act

Three out of four companies in Germany rely on “direct insurance”, a product offered by an external life assurer, to provide occupational pensions for their employees. Independent “pension funds” and “support funds” have been established in 28 and 18 per cent of firms respectively. Every eighth company operates a “direct commitment” system, disbursing pensions from their own accruals. “Pension funds" that are commissioned by both social partners are to be found in just over 10 per cent of companies. These are the findings of an empirical analysis based on the IW Personnel Panel 2017. The relative proportions of these different ways of providing occupational pensions have not changed significantly since an earlier survey conducted in 2013, nor has how much companies contribute to the financing of occupational pensions. Seven out of ten companies pay at least part of the contributions. Supplementing the established surveys of institutions for occupational retirement provision or employees and retirees, the direct survey of HR managers also gives an insight into their expectations regarding the newly introduced options for occupational pensions. So far, however, the majority of companies are barely aware of the effects of the new legislation. The extent to which employers are informed increases with the number of their employees. This finding casts doubt on the legislators' hope that the measures enacted in the Strengthening Occupational Pensions Act will motivate especially small and medium-sized enterprises to increase their involvement in occupational pension schemes.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., 45. Jahrgang, Heft 3/2018; ISSN 0941-6838 (Printversion); ISSN 1864-810X (Onlineversion). Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de © 2018, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.18-03-01