

Ehrentraut, Oliver; Raffelhüschen, Bernd

Article — Published Version

Demografischer Wandel und Betriebsrenten

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Ehrentraut, Oliver; Raffelhüschen, Bernd (2008) : Demografischer Wandel und Betriebsrenten, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 88, Iss. 8, pp. 518-525,
<https://doi.org/10.1007/s10273-008-0830-6>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/43109>

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.

Oliver Ehrentraut, Bernd Raffelhüschen

Demografischer Wandel und Betriebsrenten

Die Probleme, die sich aus der längeren Lebenserwartung und dem gleichzeitig steigenden Altenquotienten für die Gesetzliche Rentenversicherung ergeben, werden schon seit langem diskutiert. Sie haben die Politik veranlasst, einschneidende Regelungen zur Dämpfung der Beitragssteigerungen einzuführen. Dabei werden in der Regel Instrumente der Gesetzlichen Rentenversicherung diskutiert. Wie wird die längere Lebenserwartung jedoch bei der Anpassung von Direktzusagen in der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt?

Der demografische Wandel hat erheblichen Einfluss auf die (langfristige) Finanzierbarkeit von Alterssicherungssystemen. Dabei führt das Zusammenspiel der drei wesentlichen Bestimmungsfaktoren – Geburtenrate, Lebenserwartung und Migration – in Deutschland zu einer deutlichen Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) ohne tiefgreifende Reformen nicht mehr gegeben war. Der Gesetzgeber hat folglich reagiert und etwa seit der Jahrtausendwende mehrere Maßnahmen eingeleitet, die das umlagefinanzierte Rentensystem entsprechend umgestalten. Dazu gehören vor allem das RV-Nachhaltigkeitsgesetz mit dem Nachhaltigkeitsfaktor und das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz mit der so genannten Rente mit 67.

Reformen sind aber nicht nur im Rahmen der Gesetzlichen Rentenversicherung von existenzieller Bedeutung für die Stabilität des Systems, sondern auch in Systemen wie der Beamtenversorgung und der nicht versicherungsförmigen Direktzusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erforderlich.

Der vorliegende Beitrag befasst sich auf Basis eines knappen Überblicks über die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Reformprozess der Gesetzlichen Rentenversicherung mit notwendigen Anpassungen im Bereich der betrieblichen Altersver-

sorgung. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob eine wirkungsgleiche Übertragung der „demografiegetriebenen“ Maßnahmen von der Gesetzlichen Rentenversicherung auf die betriebliche Altersversorgung geboten ist. Grundsätzlich ist eine Berücksichtigung der zunehmenden Lebenserwartung innerhalb von Alterssicherungssystemen sachgerecht, da sie direkten Einfluss auf die Rentenbezugszeiten hat und damit den Barwert der Rentenleistungen unmittelbar erhöht. In einem umlagefinanzierten System führen derart veränderte Rahmenbedingungen dazu, dass nachfolgende Generationen von Erwerbstätigen mit steigenden Beiträgen belastet, die Rentnerkohorten hingegen in Relation zu ihren eigenen Einzahlungszeiten besser gestellt werden.

Da von Unternehmen unmittelbar zugesagte Betriebsrenten auch von der aktuellen Belegschaft erwirtschaftet werden, gilt hier ein vergleichbarer Sachzusammenhang. Folgerichtig müssten den Unternehmen entsprechende Handlungsspielräume im Rahmen der von ihnen erteilten innenfinanzierten Leistungszusagen im Hinblick auf die stetig steigende Lebenserwartung ihrer Mitarbeiter zugebilligt werden. Wie später zu zeigen sein wird, gilt dies insbesondere für die Versorgungszusagen gegenüber Führungskräften.

Die gesetzliche Rentenversicherung im demografischen Wandel

Die Gesetzliche Rentenversicherung ist seit einigen Jahren einem ständig wachsenden demografischen Druck ausgesetzt. Dieser basiert im Wesentlichen auf der 1957 eingeführten Finanzierung der Renten im Rahmen des Umlageverfahrens. Grundlegendes Merkmal dieses Finanzierungsverfahrens ist die direkte Verwendung der Beitragseinnahmen einer Periode

Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen, 50, lehrt Volkswirtschaftslehre am Institut für Finanzwissenschaft I an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und an der Universität Bergen, Norwegen; Dr. Oliver Ehrentraut, 32, ist Projektleiter bei der Prognos AG in Basel, Schweiz.

zur Bedienung der laufenden Renten. Die Transferzahlungen an die nicht mehr erwerbstätige Rentnergeneration werden somit von den gegenwärtig Erwerbstätigen finanziert.

Ein solches System funktioniert aber nur solange, wie die relative Anzahl von Beitragszahlern und Rentenempfängern auch ein angemessenes Verhältnis von Zahllast auf der einen Seite und Versorgungsleistung auf der anderen ermöglicht. Dieser Zusammenhang verdeutlicht die Demografieabhängigkeit des Umlageverfahrens und gibt einen Hinweis darauf, dass bei sich ändernden soziodemografischen Rahmenbedingungen auch eine Überprüfung der Finanzierungsstruktur erfolgen muss.

Grundlagen der demografischen Entwicklung

Die wichtigsten Bestimmungsfaktoren für die Entwicklung einer Bevölkerung sind Gesamtfertilitätsrate, Lebenserwartung und Wanderungsbewegungen. Das Zusammenwirken dieser drei Elemente wird in Deutschland dazu führen, dass die Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2050 (und darüber hinaus) zurückgehen wird. Im gleichen Zeitraum verschiebt sich die Altersstruktur, was sich im so genannten Altenquotienten widerspiegelt. Dieser gibt an, wie viele Menschen im Rentenalter auf 100 Menschen im Erwerbsalter kommen und liefert damit wertvolle Informationen über die künftige Finanzierungsstabilität des Umlageverfahrens.¹

Insgesamt stellt sich die Bevölkerungsentwicklung bis 2050 voraussichtlich wie in Abbildung 1 gezeigt dar. Zum einen wird die Gesamtzahl der Deutschen von heute gut 82 Mio. um etwa 7% auf dann noch etwa 76 Mio. schrumpfen, zum anderen verschiebt sich die Altersstruktur derart, dass der Altenquotient – gemessen als die Gruppe der über 64-Jährigen im Verhältnis zu den Personen im Alter von 20-64 Jahren – von derzeit gut 33 auf fast 60 steigt.²

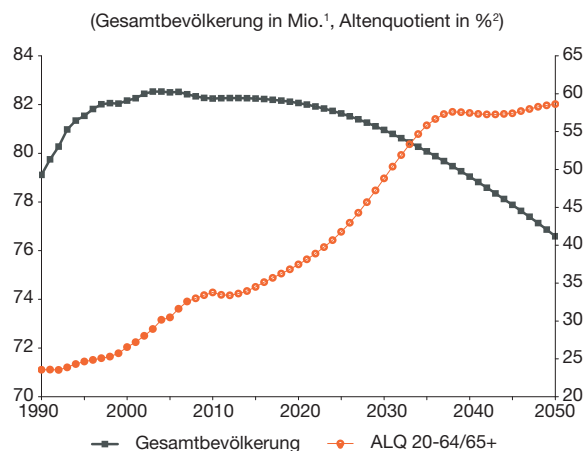
Für den starken Anstieg des Altenquotienten ist insbesondere die gestiegene und weiter steigende Lebenserwartung maßgeblich.³ Da der Altenquotient ein

¹ Die Abgrenzung für das „Rentenalter“ bzw. „Erwerbsalter“ ist im Einzelfall festzulegen.

² Die Berechnungen basieren auf den Annahmen der Variante 1_W2 der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, vgl. Statistisches Bundesamt: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden 2006.

³ Vgl. für eine detaillierte Wirkungsanalyse der einzelnen Bestimmungsfaktoren auf die Bevölkerungsentwicklung O. Ehrentraut, M. Heidler: Demografisches Risiko für die Staatsfinanzen? Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnungen im Vergleich, in: Sozialer Fortschritt, 57 (9), 2008, S. 231-241.

Abbildung 1
Bevölkerungsentwicklung in Deutschland
1990-2050



¹ Linke Skala. ² Rechte Skala.

Quelle: Eigene Berechnungen, bis 2007 Statistisches Bundesamt.

guter Indikator für die Entwicklung des Rentnerquotienten, also des Verhältnisses von tatsächlichen Rentnern zu tatsächlichen Beitragszahlern, im Sinne der „Rentenformel“ ist, zeigt die Entwicklung, dass durch die Alterung der Gesellschaft ein enormer Finanzierungsdruck für die umlagefinanzierten Sozialsysteme und vor allem die Rentenversicherung entsteht. Als Reaktion auf den absehbaren demografischen Wandel wurden daher in den vergangenen Jahren weitreichende Reformen der Gesetzlichen Rentenversicherung angestoßen und umgesetzt.

Der Reformprozess der Gesetzlichen Rentenversicherung

Der Reformprozess der Gesetzlichen Rentenversicherung ist von fortwährenden Veränderungen geprägt. Einen wesentlichen Wendepunkt in der Entwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung markiert dabei die große Rentenreform 1957, mit der der Bundestag den schrittweisen Ausstieg aus der Kapitaldeckung und den Einstieg in das Umlageverfahren beschloss. Seit 1968/69 ist die Gesetzliche Rentenversicherung vollständig umlagefinanziert.⁴

Weitere Meilensteine im Reformprozess der Gesetzlichen Rentenversicherung sind die Reform 1972 (unter anderem Ausweitung des Versichertenkreises

⁴ Vgl. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger: Rentenversicherung in Zeitreihen, DRV-Schriften, Band 22, Frankfurt a.M. 2004. Einen Überblick über die Finanzierungsverfahren in der Geschichte der gesetzlichen Rentenversicherung liefert R. Mörschel: Die Finanzierungsverfahren in der Geschichte der gesetzlichen Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung, 9-10/1990, S. 619-661.

durch Öffnung der Gesetzlichen Rentenversicherung für weitere Personenkreise, Einführung der Altersrente für langjährige Versicherte, flexible Altersgrenze) und das Rentenreformgesetz von 1992 (unter anderem Umstellung von der Bruttolohn- auf die Nettolohnanpassung, Anhebung der vorgezogenen Altersgrenzen bei gleichzeitiger Flexibilisierung und Einführung versicherungsmathematischer Rentenabschläge, Koppelung des Bundeszuschusses an die Beitragssatzentwicklung). Erst mit der so genannten Riesterreform wurde allerdings eine Flankierung des Umlageverfahrens mit kapitalgedeckten Bestandteilen beschlossen. Die wesentlichsten Änderungen ergeben sich aus dem Altersvermögensgesetz (AVmG) und dem Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG). Danach folgten das RV-Nachhaltigkeitsgesetz mit der Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors, die Einführung der nachgelagerten Besteuerung der Renten durch das Alterseinkünftegesetz sowie schließlich im Frühjahr 2007 die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenzen und der so genannte Nachholfaktor (modifizierte Schutzklausel) durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz.

Die hier aufgeführten Rentenreformen bedeuten eine sachgerechte Reaktion der Politik auf die demografischen Veränderungen und dienen im Wesentlichen dem Ziel einer Beitragssatzstabilisierung.⁵ Der Beitragssatz soll nach dem Willen des Gesetzgebers von derzeit 19,9% des Bruttoeinkommens auf nicht mehr als 20% im Jahr 2020 und nicht mehr als 22% im Jahr 2030 steigen. Die Maßnahmen verursachen damit aufgrund der Funktionslogik des Umlageverfahrens zwangsläufig Leistungseinschnitte auf der Ausgabenseite der Rentenversicherung. Insgesamt ergibt sich dadurch für die Gesetzliche Rentenversicherung eine Abkehr von einer primär rentenniveauorientierten Politik hin zu einem beitragsatzorientierten System.

Historische Entwicklung des Betriebsrentengesetzes

Um die Frage der Übertragbarkeit der Reformen aus dem gesetzlichen Alterssicherungssystem auf die Unternehmensebene zu beantworten, ist zunächst eine kurze Einführung in die Grundlagen der betrieblichen

Altersversorgung notwendig. Dabei steht insbesondere das System der leistungsorientierten Direkt- oder Pensionszusagen im Vordergrund, da durch die steigende Lebenserwartung auch hier erhebliche finanzielle Belastungen für die zusagenden Arbeitgeber entstehen können.

Bis zum 18. Dezember 1974 bestand die betriebliche Altersversorgung lediglich aus steuerrechtlichen Vorschriften, arbeitsrechtliche Vorschriften spielten keine Rolle. Die arbeitsrechtliche Sicht beginnt mit der Verkündung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung am 19. Dezember 1974. Vor diesem Zeitpunkt war der Freiraum des Arbeitgebers, über die erteilten Zusagen zu entscheiden, groß und reichte im Grunde bis hin zum Widerruf. Es gab weder klare Unverfallbarkeitsfristen, noch war die Frist zur Anpassung laufender Rentenleistungen normiert. Der Arbeitgeber konnte jederzeit das gesamte Versorgungswerk einstellen und dem Arbeitnehmer damit die betriebliche Altersversorgung entziehen. In der Zeit ab 1974 hat insbesondere die in § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, dem heutigen Betriebsrentengesetz (BetrAVG), normierte Verpflichtung zur Überprüfung der laufenden Leistungen den Arbeitgebern aufgrund des daraus resultierenden, schwer überschaubaren finanziellen Aufwands ab Rentenbeginn eine problematische Kalkulierbarkeit der erteilten Versorgungszusagen beschert.

Die Versorgungszusage – der Verpflichtungstatbestand für die Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen – wurde in der Regel in der Form erteilt, dass der Schwerpunkt auf die Versorgungsleistung, die der Arbeitnehmer bei Eintritt in den Ruhestand erhalten sollte, vom versorgungsfähigen Einkommen sowie der versorgungsfähigen Dienstzeit abhängig gemacht wurde. Im Rahmen so genannter endgehaltsbezogener Leistungszusagen erhielt danach der Arbeitnehmer z.B. für jedes versorgungsfähige Dienstjahr im Unternehmen einen festgesetzten Prozentsatz des ruhegeldfähigen Einkommens, welches er unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand bezogen hatte.

Das BetrAVG galt bis 1999 über 25 Jahre unverändert. Ab dem Jahr 1999 hat sich die Welt der Versorgungszusagen aber durch diverse Maßnahmen des Gesetzgebers geändert. Allein im arbeitsrechtlichen Bereich sind insbesondere folgende Novellierungen zu nennen:

- Das erste Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 21.12.2000,

⁵ Die am 7.4.2008 von der Bundesregierung beschlossene Aussetzung des Riester-Faktors für zwei Jahre ist als diskretionärer Eingriff der Politik in den systemimmanenten Rentenanpassungsmechanismus hingegen kritisch zu betrachten. Im Sinne der „dynamischen Rente“ partizipieren Rentner an der Entwicklung des verfügbaren Einkommens der Erwerbstätigen. Sofern letztere aufgrund einer guten konjunkturellen Entwicklung Einkommenszuwächse verzeichnen, wirken sich diese – mit einjähriger Verzögerung – automatisch rentensteigernd aus. Der aktuelle Beschluss ist damit genauso überflüssig wie sachlich falsch und lässt sich nur mit wahltaktischen Motiven begründen.

- Artikel 9 des Altersvermögensgesetzes vom 26.6.2001,
- Artikel 8 des Alterseinkünftegesetzes vom 5.7.2004,
- das zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze vom 2.12.2006,
- das dritte Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes vom 10.12.2007.

Mit der durch das Altersvermögensgesetz in § 1 Absatz 2 Satz 1 BetrAVG kodifizierten beitragsorientierten Leistungszusage wird die ursprünglich vorherrschende Form der Leistungszusage verdrängt. Ein bestimmter Beitragsaufwand wird vom Arbeitgeber für die Versorgungszusage festgelegt, den er zur Finanzierung der Versorgung während der Anwartschaftsphase zur Verfügung stellen will. Aus diesem Beitrag wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen, das heißt unter anderem einem festen Rechnungszins, sowie unter Berücksichtigung der verschiedenen Wahrscheinlichkeiten (Tod, Invalidität, Verheiratung) und gegebenenfalls des Langlebkeitsrisikos die Leistung hergeleitet. Aufgrund der darüber hinaus für den Arbeitgeber vorteilhafteren Ausgestaltung der Unverfallbarkeitsregeln wird die „beitragsorientierte Leistungszusage“ die „normale Leistungszusage“ in Zukunft vollständig verdrängen. Neuzusagen, die seit dem Jahr 1999 erteilt werden, gestatten dem Arbeitgeber darüber hinaus, sich von Anpassungsverpflichtungen des § 16 Absatz 1 BetrAVG zu befreien. Möglich wird dies durch die vertragliche Zusicherung, die laufenden Leistungen gemäß § 16 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG jährlich um 1% – unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens – anzupassen und damit im Bereich der Neuzusagen eine bessere Kalkulierbarkeit der steigenden Kosten ab Rentenbeginn zu erreichen.

Die im Betriebsrentengesetz formulierte Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 Absatz 1 und 2 BetrAVG für vor dem 1.1.1999 erteilten Leistungszusagen führt aber dazu, dass Unternehmen spätestens alle drei Jahre die Renten prüfen und nach der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (VPI), höchstens jedoch nach der Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer anpassen müssen, wodurch zusätzliche wirtschaftliche Belastungen – auch nach der aktiven Dienstzeit der jeweiligen Berechtigten – für das Unternehmen entstehen. Eine verlässliche Kalkulation der insgesamt zugesagten Arbeitgeberleistung wird damit im Bereich dieser Altzusagen erschwert, wenn nicht unmöglich, da für sie der Anpassungsmodus gemäß § 16 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG nicht zur Anwendung kommen kann.

Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung

In der Vergangenheit war der Arbeitgeber auf die Periodentafeln (z.B. Heubeck-Fischer 1949, Heubeck 1983 und 1998) angewiesen. Die Rechnungsgrundlagen ab 1983 berücksichtigten die biometrischen Wahrscheinlichkeiten in den davorliegenden Jahren und versuchten, die Veränderungstendenz in die Zukunft zu projizieren, insbesondere die Verlängerung der Lebenserwartung. Übertraf die Prognose die gestiegene Lebenserwartung, wurden neue Tafeln veröffentlicht. Mit jeder durch die gestiegene Lebenserwartung erforderlich werdenden Änderung der Richttafeln ergaben sich teilweise erhebliche „Bewertungssprünge“ bei unveränderten Zusagen und ansonsten unveränderter Bewertungsmethodik. Mit der 2005 erschienenen „Generationentafel 2005 G“ von Heubeck – sie erfasst die Wahrscheinlichkeit in Abhängigkeit vom jeweiligen Geburtsjahr – wird nunmehr die künftige Entwicklung der Lebenserwartung geburtsjahrspezifisch mit einbezogen. Damit ist ein realitätsnahes Modell zur Bestimmung der Barwerte der Versorgungsleistungen auch für die steuerliche und handelsrechtliche Bewertung von Betriebsrenten gefunden worden. Die einzelnen Wahrscheinlichkeiten (auch die Sterbe- und Verheiratungswahrscheinlichkeit) der Gruppen Arbeiter und Angestellte finden gleichgewichtig Berücksichtigung.

Empirisch lässt sich jedoch ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung nachweisen. So zeigt Reil-Held, dass die Lebenserwartung von Frauen (Männern), die im obersten Quartil der Einkommensverteilung liegen, um vier (sechs) Jahre höher liegt als diejenige von Menschen aus dem untersten Einkommensquartil.⁶ Ohne explizit auf die Ursachen für den somit belegten Vorsprung an Lebenserwartung einzugehen ist damit festzuhalten, dass Rentner mit einer zusätzlich zur Sozialversicherung gewährten Betriebsrente mit einer höheren Lebenserwartung rechnen dürfen als der Personenkreis, der keine zusätzliche Betriebsrente erhält. Die verwendeten Sterbewahrscheinlichkeiten wären in diesem Fall für einen derartigen Bestand zu hoch angesetzt, die Rückstellungen entsprechend zu niedrig.

⁶ Die Werte gelten für verheiratete Personen, die eine mittlere Zufriedenheit mit ihrem Gesundheitszustand angaben und über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Vgl. A. Reil-Held: Einkommen und Sterblichkeit in Deutschland: Leben Reiche länger?, in: Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung, Nr. 580, Universität Mannheim, 2000. Diese Ergebnisse bestätigen auch H.-M. Gaudescker, R. D. Scholz: Lifetime earnings and life expectancy, MPIDR Working Paper, Nr. 8, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock 2006.

Für größere Versorgungsbestände kann es somit sinnvoll sein, zu untersuchen, inwieweit die Sterblichkeit der (früheren) Belegschaft mit den Prämissen in den Heubeck-Tabellen übereinstimmen, da es nicht unwahrscheinlich ist, dass die Rückstellungen zu niedrig sind. Mit der zwischen 2012 und 2029 erfolgenden Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre wird für die im Erwerbsleben stehenden Personen der gestiegenen Lebenserwartung bereits Rechnung getragen. Für den derzeitigen Rentnerbestand mit betrieblichen Versorgungszusagen, der auch in den Genuss der längeren Lebenserwartung kommt, greifen die aufgezeigten Änderungen des Betriebsrentengesetzes (nach Einführung der beitragsorientierten Leistungszusage, Garantieanpassung in Höhe von 1%, Regelaltersgrenze 67), die das betriebliche Versorgungssystem bestands- und krisensicher machen sollen, allerdings nicht. Aus dem Gedanken der Generationengerechtigkeit ist es aber angebracht, diesen Personenkreis durch geeignete Maßnahmen ebenfalls in die Aufgabe der Bestandsabsicherung einzubinden.

Demografischer Wandel auf Unternehmensebene

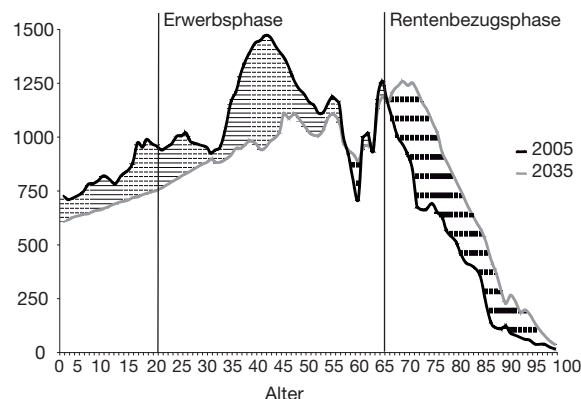
Wenn die Gesamtbevölkerung altert und sich die Anteile der einzelnen Altersgruppen an der Bevölkerung entsprechend verschieben, bleibt dies auch für Unternehmen nicht folgenlos. Einerseits kommt es in den nächsten Jahrzehnten durch die zahlenmäßig schwächer besetzten Geburtsjahrgänge seit den 1970er Jahren zu einem Rückgang der Erwerbspersonen, andererseits wirkt sich die Zunahme der Lebenserwartung auch in der betrieblichen Altersversorgung auf den aktuellen Rentnerbestand aus.

Abbildung 2 veranschaulicht die Verschiebungen in der Altersstruktur der Deutschen im Zeitraum 2005 bis 2035. Es zeigt sich, dass die Babyboomer-Generation (Geburtsjahrgänge von ca. 1955-1970) in diesen dreißig Jahren fast vollständig von der Erwerbsphase in den Ruhestand wechseln, während gleichzeitig die Kohortenstärke der nachwachsenden Generationen deutlich zurückgeht. So markieren die gestreiften Bereiche einen altersspezifischen Personenüberhang im Jahr 2005, während die gepunkteten Bereiche zeigen, welche Kohorten 2035 stärker besetzt sind als 2005.

Das „Arbeitskräftepotenzial“ – also die Gruppe der 15- bis 64-Jährigen – sinkt von aktuell ca. 55 Mio. auf nur noch etwa 46 Mio. Dabei steigt das Durchschnittsalter dieser Gruppe um etwa ein Jahr von 39,8

Abbildung 2
Altersstruktur der deutschen Bevölkerung
2005 und 2035

(Personen im Erwerbsalter in 1000)



Quelle: Eigene Berechnungen.

auf 40,7 Jahre.⁷ Aufgrund der Alterung der Gesamtbevölkerung ist davon auszugehen, dass auch das Durchschnittsalter der tatsächlichen Erwerbspersonen zunehmen wird und es damit zu Verschiebungen in der Altersstruktur von Unternehmen kommt.⁸ Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob die Grenzproduktivitäten der Arbeitnehmer mit steigendem Alter abnehmen. In diesem Fall käme es zu einer Verringerung des Ertragspotenzials im Unternehmen, was negative Folgen für die Finanzierung der Betriebsrenten haben würde.⁹

Derartige Veränderungen in der früheren und aktuellen Mitarbeiterschaft lassen sich unter dem Begriff der **soziodemografischen Risiken**¹⁰ subsumieren.

⁷ Diese Daten beruhen auf eigenen Berechnungen auf Basis der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts, Variante 1_W2. Dabei handelt es sich um eine reine Betrachtung der absoluten Bevölkerungszahlen; Erwerbsquoten sind nicht berücksichtigt. Eine ausführliche Untersuchung des demografischen Wandels auf die Erwerbsbevölkerung in Deutschland findet sich bei O. Ehrentraut, S. Fetzer: Die Bedeutung älterer Arbeitnehmer im Zuge der demografischen Entwicklung, in: P. Da-Cruz, M. Holz (Hrsg.): Demografische Entwicklung in der Betriebspraxis, Frankfurt 2007, S. 23-35.

⁸ Vgl. A. Börsch-Supan, C. B. Wilke: Szenarien zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Anzahl der Erwerbspersonen und der Erwerbstätigen in Deutschland, MEA Discussionpaper, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, 153-07, Mannheim 2007.

⁹ Vgl. J. Zimmermann: Wie demographiefest ist die betriebliche Altersvorsorge?, in: ifo Schnelldienst, 57 (18), 2004, S. 11-18.

¹⁰ Hierzu gehören neben dem Langlebigkeits- bzw. Sterblichkeitsrisiko auch so genannte Änderungsrisiken, die sich auf die betriebliche Altersversorgung auswirken; so etwa Änderungen in den versicherungsmathematischen Annahmen bezüglich der Gehaltsentwicklung, der Fluktuation im Unternehmen sowie der – durch die Personalpolitik beeinflussbaren – heutigen und zukünftigen Altersstruktur der Mitarbeiter.

Diese Risiken erschweren die korrekte Abschätzung zukünftiger Pensionsverpflichtungen erheblich. Dabei ist die steigende Lebenserwartung trotz stetig verbesserter Bevölkerungsmodelle nicht nur für die Gesamtbevölkerung Deutschlands kaum exakt prognostizierbar, sondern auch in Bezug auf die Belegschaft eines Unternehmens. Solange aber kein stabiles Bevölkerungsprognosemodell vorliegt und damit demografische Fehleinschätzungen nicht auszuschließen sind, ist es zwingend erforderlich, diese potenziellen Veränderungen bei unternehmenspolitischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Unternehmen mit zu geringen Pensionsverpflichtungen kalkulieren.

Die soziodemografischen Risiken umfassen neben der Lebenserwartung aber auch die künftigen Gehalts- und Rententrends auf Unternehmensebene. Im Idealfall sollten derartige Zusagen so gestaltet sein, dass alle Aufwendungen bereits während der aktiven Dienstzeit der Berechtigten anfallen. Dies wird zunehmend bei der Neuausrichtung der betrieblichen Altersversorgung praktiziert.

Reformmaßnahmen für die leistungsorientierte betrieblichen Altersversorgung

Bisher wurde deutlich, dass bei Betriebsrentnern aufgrund der relativ zur Gesamtbevölkerung höheren Lebenserwartung zusätzlicher Anpassungsdruck für die Unternehmen entsteht. Der Gesetzgeber hat darauf reagiert und den Unternehmen mit dem § 16 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG eine jährliche 1%ige Anpassung zur Kalkulationssicherheit für Rentner und Unternehmen zugestanden. Für alle Altzusagen schreibt § 16 Absatz 1 und 2 BetrAVG derzeit eine dreijährige Prüfung und Entscheidung nach billigem Ermessen vor; dabei sind „insbesondere“ die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Daraus folgt, dass neben dem im Betriebsrentengesetz aufgeführten Anstieg des Verbraucherpreisindex oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen auch andere Kriterien berücksichtigt werden dürfen.

Politisch wurde der Begriff des billigen Ermessens bewusst eingeführt, um eine Indexierung bzw. Anpassungsverpflichtung zu vermeiden. Der Begriff des billigen Ermessens hat die Funktion, eine umfassende Abwägung der Interessen des Arbeitgebers mit denen der Arbeitnehmer zu ermöglichen. Mit dem Wortlaut „insbesondere“ wird deutlich gemacht, dass der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers bei dem Abwägungsvorgang eine besondere Bedeutung zukommt;

es dürfen aber sämtliche Interessen bei dem Abwägungsvorgang berücksichtigt werden. Die Rentenanpassung vergrößert die mit der gestiegenen Lebenserwartung verbundene Belastung für den Arbeitgeber erheblich. Da Lebenserwartung und Rentenanpassung zusammenhängen, bedeutet eine Steigerung der Lebenserwartung eine Belastung des Arbeitgebers, die bei der Interessenabwägung im Rahmen des billigen Ermessens bei der Anpassung zu berücksichtigen ist.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob – und falls ja wie – eine Berücksichtigung insbesondere der kontinuierlich ansteigenden Lebenserwartung im Rahmen von Direktzusagen geboten ist.¹¹

Risikoteilung und Leistungsbegrenzungen

Die Anpassung an sich verändernde demografische Rahmenbedingungen kann innerhalb von umlagefinanzierten Rentensystemen zunächst über zwei Wege realisiert werden: Entweder müssen die Beitragszahlungen derart an die verlängerte Rentenbezugsdauer angepasst werden, dass die ursprünglich geplante Rente über den längeren Zeitraum bezahlt werden kann, oder die Rentenleistungen sind so zu kürzen, dass der Barwert der zugesagten Renten unverändert bleibt. Der Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt im Rahmen der Gesetzlichen Rentenversicherung beide Möglichkeiten, indem er auf Verschiebungen in der Altersstruktur reagiert. Der Nachhaltigkeitsfaktor dämpft die Rentenleistung, sofern das Verhältnis von Rentenbeziehern zu Beitragszahlern steigt. Da aber nach dem Willen des Gesetzgebers nicht die volle Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors auf die Rentenleistung durchschlägt, sondern lediglich 25%, muss gleichzeitig der Beitragssatz steigen, um die Finanzierung „wieder ins Gleichgewicht“ zu bringen.

Es sei angemerkt, dass der Nachhaltigkeitsfaktor keine explizite Reaktion auf die steigende Lebenserwartung in der Vergangenheit darstellt, sondern insgesamt deutlich umfassender und zukunftsgerichtet wirkt und daher auch nicht mit dem ehemaligen Blüm'schen Demografiefaktor gleichzusetzen ist.

¹¹ Es sei angemerkt, dass hier lediglich eine ökonomische Sicht auf den Sachverhalt eingenommen wird und keine juristische Auseinandersetzung mit der Anpassungsprüfungspflicht erfolgen soll. Die Frage, ob etwaige demografiebedingte Anpassungen rechtlich zulässig sind, kann hier nicht beantwortet werden. Vgl. hierzu S. Grünklee, R. Reichenbach: Betriebliche Altersversorgung: Zeitgemäße Weiterentwicklung der Nettolohnobergrenze im Rahmen von § 16 BetrAVG, in: Der Betrieb, Nr. 8, 2006, S. 446-451.

Letzterer ist ein Langlebigkeitsfaktor und entspricht der später eingeführten Rente mit 67 fast zur Gänze.

Die bereits realisierte Zunahme der Lebenserwartung kann über eine dritte Stellschraube berücksichtigt werden. Durch eine Anhebung des Renteneintrittsalters ist es möglich, die Beitragszeit zu verlängern und gleichzeitig die Rentenbezugsdauer zu begrenzen. Für den Versicherungsträger ist es dabei – entsprechende Abschlagsregelungen vorausgesetzt – unerheblich, ob die Versicherten tatsächlich länger arbeiten oder aber bei einem vorgezogenen Renteneintritt die fälligen Abschläge auf ihre Rente in Kauf nehmen.¹²

In den kapitalgedeckten Systemen der Versicherungswirtschaft wird eine ursprünglich nicht absehbare und daher nicht einkalkulierte Verlängerung der Rentenbezugsdauer über die so genannte Nachreservierung ausgeglichen. Mit anderen Worten, eine steigende Lebenserwartung führt hier zu einer Reduktion der Überschussbeteiligung und geht damit letztlich zu Lasten des Begünstigten. Im Rahmen innenfinanzierter Leistungszusagen, die vor dem 1.1.1999 erteilt wurden, verbleibt das Risiko der steigenden Lebenserwartung hingegen vollständig beim Arbeitgeber, was zu einer erheblichen finanziellen Nachschusspflicht des zusagenden Unternehmens führen kann. Da aber in Analogie zu den anderen Alterssicherungssystemen eine einseitige Begünstigung der Rentnergenerationen nicht im Sinne einer generationengerechten Ausgestaltung ist, sollte hier ebenfalls über eine – idealerweise regelbasierte – Anpassung der Rentenentwicklung nachgedacht werden.¹³

Einführung eines biometrischen Faktors

Die Belastung des Unternehmens entsteht aufgrund der auf Basis überholter biometrischer Annahmen berechneten Rückstellungen bei Zusage

der Pensionsverpflichtung. Diese sind im Falle einer steigenden Lebenserwartung zu gering und müssen nachträglich aufgestockt werden. Die Entwicklung der Lebenserwartung wurde unzureichend berücksichtigt, weil die Rechtsgrundlagen lediglich mit großem Abstand aktualisiert werden. Die Rückstellungsbildung kann daher nur dann angepasst werden, wenn eine neue Sterbetafel verwendet wird.¹⁴

Um dem entgegenzuwirken, könnte beispielsweise ein biometrischer Faktor dienlich sein. Zur Ermittlung dieses biometrischen Faktors sollte zum Beispiel jeweils der Barwertfaktor des aktuellen Rentnerjahrgangs mit dem Barwertfaktor des vorherigen Rentnerjahrgangs verglichen werden. Die Abbildung des Faktors ergibt sich dann aus dem kumulierten Unterschied zwischen Rentnern unterschiedlicher Geburtsjahrgänge. Bei der Ausgestaltung eines derartigen Faktors ist zu prüfen, ob die Anpassungen lediglich Zugangsrentner oder aber auch Bestandsrentner betreffen sollen. Im ersten Fall würde sich eine Vorgehensweise ähnlich der Rente mit 67 anbieten, die in Reaktion auf die in der Vergangenheit gestiegene Lebenserwartung die Regelaltersgrenzen erhöht. Im Fall der Gesetzlichen Rentenversicherung werden dabei die Lasten hälftig auf Rentner und Erwerbstätige aufgeteilt, da eben nur zwei der vier Jahre zusätzlicher Lebenserwartung an die Rentner weitergegeben werden. Somit wird die Belastungswirkung einer in der Vergangenheit liegenden Verlängerung der Rentenbezugsdauer erst an zukünftige Zugangsrentner weitergegeben.

Sinnvoller als ein Bezug auf die vergangene Zunahme an Lebenserwartung wäre für Zugangsrentner allerdings der Rückgriff auf die eigene kohortenspezifische Lebenserwartung. Ist die prognostizierte Lebenserwartung eines Geburtsjahrgangs t höher als die des Vorjahres $t-1$, müssen die Rentenansprüche der Generation t über eine längere Rentenbezugsdauer verteilt werden. Die Renten dieses Jahrgangs fallen also geringer aus als die der Kohorte $t-1$. Ein solcher Generationenfaktor führt zu kohortenspezifischen

¹² Im Fall der Rente mit 67 werden die gesetzlich festgesetzten Abschläge in Höhe von 3,6% pro Jahr als versicherungsmathematisch fair angesehen. Bei einer höheren Lebenserwartung müssen die Abschläge hingegen geringer ausfallen. Dies gilt beispielsweise für die Reform der Beamtenversorgung, vgl. T. Nguyen, K. Osygus-Axt: Zur Angemessenheit der Versorgungsabschläge auf Beamtenpensionen bei vorzeitiger Pensionierung, in: German Risk and Insurance Review, Nr. 1, 2005, S. 203-234.

¹³ Zu regelbasierten Anpassungen an die steigende Lebenserwartung vgl. O. Ehrentraut, M. Heidler: Zur nachhaltigen Finanzierung der GRV: Der Beitrag der Altersgrenzenanhebung im Rentenreformprozess, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 9 (4), 2008, erscheint demnächst; sowie A. Börsch-Supan: Über selbststabilisierende Rentensysteme, MEA Discussionpaper, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, 133-07, Mannheim 2007.

¹⁴ Diesem Effekt soll künftig auch durch die Verwendung so genannter Generationensterbetafeln anstelle der bis dato eingesetzten Periodesterbetafeln entgegengewirkt werden. Erstere berücksichtigen nicht nur die Sterblichkeitsverhältnisse gleichzeitig lebender Generationen (Querschnitt), sondern bilden den gesamten Sterblichkeitsverlauf eines entsprechenden Geburtsjahrgangs von der Geburt bis zum Tod ab. Vgl. Statistisches Bundesamt: Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1871-2004, Wiesbaden 2006. Demnach wird der Anstieg der Lebenserwartung im Zeitablauf bereits berücksichtigt. Dennoch können Abweichungen bei der Rückstellungsberechnung auftreten. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich die Verhältnisse im Rentnerbestand eines spezifischen Unternehmens signifikant von den allgemeinen Gegebenheiten unterscheiden – etwa aufgrund überdurchschnittlicher Einkommen.

Rentenniveaus.¹⁵ Problematisch ist hier allerdings, „dass eine Rückrechnung kohortenspezifischer Lebenserwartungen auf den Rentenbestand praktisch nicht möglich ist. Den Bestandsrentnern werden daher die Einkommensgewinne aus einer gestiegenen Lebenserwartung belassen.“¹⁶

Der demografische Faktor der CDU/CSU/FDP-Koalition aus dem Jahr 1998 hätte hingegen sowohl Zugangs- als auch Bestandsrentner getroffen, da er letztlich das Wachstum des Nettorentenniveaus nach Maßgabe der Zunahme in der Lebenserwartung bremsen sollte. Bei steigender Lebenserwartung nimmt dieser Faktor einen Wert kleiner eins an und reduziert damit den Anstieg der Rentenniveaus. Die Änderungen in der Lebenserwartung müssten bei einem solchen Faktor allerdings systematisch Berücksichtigung finden und nicht willkürlich von der Politik gewählt werden wie im Rentenreformgesetz 1999.

Im Sinne einer generationenübergreifenden Reform der Betriebsrenten sollten Zugangs- und Bestandsrentner an den Lasten der Alterung beteiligt werden, weshalb sich für die Anpassung eine Lösung ähnlich dem oben genannten biometrischen Faktor anbietet. Allerdings müsste dieser gezielt auf einem Vergleich der angenommenen und tatsächlichen Sterblichkeitsverhältnisse im Rahmen der Rückstellungsbildung einer spezifischen Versorgungsordnung aufsetzen. Steigt die Lebenserwartung stärker als ursprünglich kalkuliert, so muss die Anpassung der Renten entsprechend modifiziert werden. Auch in diesem Fall ergäbe sich ein Korrekturfaktor mit einem Wert kleiner als eins, der die jährliche Rentenanpassung bremsen würde.

Analog zur Gesetzlichen Rentenversicherung könnte dabei eine Niveausicherungsklausel gewährleisten, dass es nicht zu nominalen Rentenkürzungen kommt, sondern lediglich das Rentenwachstum gedämpft wird. Insgesamt wäre damit gesichert, dass sowohl Zugangs- als auch Bestandsrentner an den Kosten des verlängerten Rentenbezugs beteiligt würden.

Fazit und Ausblick

Der demografische Alterungsprozess der deutschen Bevölkerung stellt eine Herausforderung für

die Finanzierung von Rentensystemen dar. In fast allen Teilbereichen der Alterssicherung ist in den vergangenen Jahren bereits politisch gegengesteuert worden. Kernelement der Reformen ist dabei zumeist die Berücksichtigung soziodemografischer Veränderungen bei der Bestimmung der Rentenleistungen einerseits und der Beitragszahlungen andererseits. Damit können die finanziellen Belastungen der Alterung nicht verhindert, wohl aber ökonomisch und generationengerecht verteilt werden. Im Ergebnis führt dies – wie etwa beim Nachhaltigkeitsfaktor im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung – sowohl zu einer Dämpfung der Renten- als auch der Beitragssatzsteigerungen.

Eine Ausnahme in Bezug auf „demografiebedingte“ Reformen von Rentensystemen stellen aber innenfinanzierte Leistungszusagen auf Unternehmensebene dar. In diesem Bereich hat bislang keine Anpassung stattgefunden, so dass die Lasten der Alterung hier vollständig vom Unternehmen und damit letztlich von der aktiven Belegschaft erwirtschaftet werden müssen. Im Sinne einer generationengerechten Reform ist aber eine Partizipation der Bestandsrentner an den Lasten sinnvoll. Dies gilt insbesondere, da sich empirisch ein signifikanter Zusammenhang zwischen Einkommen und (Rest-)Lebenserwartung nachweisen lässt. Menschen aus oberen Einkommensgruppen profitieren demnach mehr von einer deutlich längeren Rentenbezugsphase als die durchschnittliche Bevölkerung. Da aber innenfinanzierte Leistungszusagen vielfach eben diesen einkommensstarken Gruppen zugute kommen, ist hier eine Anpassung an die „neuen demografischen Rahmenbedingungen“ zwingend geboten.

Bei der Abwägung der dreijährigen Anpassung für Altzusagen sollte ein biometrischer Faktor einbezogen werden. Dieser könnte z.B. die Rentenansprüche gemäß der steigenden Lebenserwartung auf die verlängerte Rentenbezugsphase verteilen. Analog zur Gesetzlichen Rentenversicherung sollte dabei eine Verrechnung mit künftigen Rentensteigerungen angestrebt werden. Ein adäquater biometrischer Korrekturfaktor für die demografische Entwicklung würde die finanzielle Stabilität vieler Versorgungswerke sichern, ohne dabei den gebotenen Schutz der erworbenen Ansprüche der Bestandsrentner zu verletzen. Letztlich fordert es die ökonomische Rationalität, auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung alle Generationen gleichermaßen an den Lasten der Alterung zu beteiligen.

¹⁵ Diese Vorgehensweise entspricht im Kern einem Notional-Defined-Contribution-System (NDC-System).

¹⁶ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Chancen auf einen höheren Wachstumspfad, Jahresgutachten 2000/2001, Wiesbaden 2000, S. 235.