

Ehrentraut, Oliver; Raffelhüschen, Bernd

Working Paper

Demografischer Wandel und Betriebsrenten: Zur Berücksichtigung der Langlebigkeit bei der Anpassung von Direktzusagen

Diskussionsbeiträge, No. 25

Provided in Cooperation with:

Research Center for Generational Contracts (FZG), University of Freiburg

Suggested Citation: Ehrentraut, Oliver; Raffelhüschen, Bernd (2008) : Demografischer Wandel und Betriebsrenten: Zur Berücksichtigung der Langlebigkeit bei der Anpassung von Direktzusagen, Diskussionsbeiträge, No. 25, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Forschungszentrum Generationenverträge (FZG), Freiburg i. Br.

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/38842>

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.



DISKUSSIONSBEITRÄGE DISCUSSION PAPERS

Demografischer Wandel und
Betriebsrenten –
Zur Berücksichtigung der längeren
Lebenserwartung bei der Anpassung
von Direktzusagen

Oliver Ehrentraut
Bernd Raffelhüschen

No. 25 – Juni 2008



**Demografischer Wandel und Betriebsrenten –
Zur Berücksichtigung der längeren Lebenserwartung
bei der Anpassung von Direktzusagen**

Oliver Ehrentraut*

Bernd Raffelhüschen

Forschungszentrum Generationenverträge
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Juni 2008

Zusammenfassung

Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung haben erhebliche Auswirkungen auf die Finanzierung von Alterssicherungssystemen. Vor allem die stetig steigende Lebenserwartung stellt eine Herausforderung für die Nachhaltigkeit von Rentensystemen dar. Dies gilt aber nicht nur für öffentlich-rechtliche Pflichtsysteme wie die gesetzliche Rentenversicherung oder die Beamtenversorgung, sondern auch für leistungsorientierte Pensionsverpflichtungen auf Unternehmensebene. Der Beitrag untersucht dementsprechend die Notwendigkeit einer Berücksichtigung der längeren Lebenserwartung auf die Rentenanpassung von Direktzusagen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

* Kontakt: Dr. Oliver Ehrentraut, Forschungszentrum Generationenverträge, Albert-Ludwigs-Universität, 79085 Freiburg
(Fax: +49-761-203 2290; E-Mail: oliver.ehrentraut@generationenvertraege.de).

Inhalt

1 Einleitung	1
2 Die gesetzliche Rentenversicherung im demografischen Wandel	2
2.1 Grundlagen der demografischen Entwicklung	2
2.2 Der Reformprozess der GRV	5
3 Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	7
3.1 Historische Entwicklung des Betriebsrentengesetzes	7
3.2 Demografischer Wandel auf Unternehmensebene	10
4 Reformmaßnahmen für die leistungsorientierte bAV	12
4.1 Risikoteilung und Leistungsbegrenzungen	13
4.2 Einführung eines biometrischen Faktors	14
5 Fazit und Ausblick	15
Literaturverzeichnis	17

1 Einleitung

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 aufrecht zu erhalten war. Der Gesetzgeber hat folglich reagiert und etwa seit der Jahrtausendwende mehrere Maßnahmen eingeleitet, die das umlagefinanzierte Rentensystem entsprechend umgestalten. Dazu gehören neben dem Altersvermögensgesetz mit der Einführung der kapitalgedeckten Riester-Rente 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 GRV 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 (bAV) erforderlich.

Der vorliegende Beitrag befasst sich auf Basis eines knappen Überblicks über die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Reformprozess der GRV in Abschnitt 2 mit notwendigen Anpassungen im Bereich der bAV. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob eine wirkungsgleiche Übertragung der „demografiegetriebenen“ Maßnahmen von der GRV auf die bAV 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 werden, 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. Dazu liefert Abschnitt 3 zunächst einige Grundlagen über die bAV, bevor im vierten Abschnitt konkrete Änderungen am Leistungsrecht diskutiert werden. Der Beitrag schließt mit einem Fazit.

2 Die gesetzliche Rentenversicherung im demografischen Wandel

Die GRV 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 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. Der folgende Abschnitt 2.1 liefert hierzu einen Überblick über die Grundlagen der demografischen Entwicklung, bevor Abschnitt 2.2 die entsprechenden Rentenreformen der letzten Jahre beleuchtet.

2.1 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 Bevölkerung 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

Die Gesamtfertilitätsrate² gibt an, wie viele Kinder eine Frau im Laufe ihres Lebens durchschnittlich hätte, wenn die für den gegebenen Zeitpunkt maßgeblichen altersspezifischen Fruchtbarkeitsverhältnisse von ihrem 15. bis 49. Lebensjahr gelten würden.³ In Deutschland liegt die zusammengefasste Geburtenziffer bei knapp 1,4 Kindern pro Frau. Dies bedeutet, dass sich jede Elterngeneration nur zu etwa zwei Dritteln durch Kinder ersetzt.⁴ Die Zahl an Kindern pro Frau, die notwendig wäre, um die Bevölkerung in ihrer Anzahl konstant zu halten bzw. vollständig zu ersetzen, liegt bei etwa 2,1.⁵ Die deutsche Bevölkerung wird demnach in

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

² Auch bezeichnet als zusammengefasste Geburtenziffer oder Geburtenhäufigkeit.

³ Vgl. Haub (2002).

⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2003).

⁵ Sie entspricht damit einer Nettoreproduktionsrate von Eins und sagt aus, dass jede Frau exakt eine Tochter bekommt, die unter Berücksichtigung der Sterbewahrscheinlichkeiten selbst das gebärfähige Alter (15 bis 49 Jahre) überlebt. Vgl. dazu auch Raffelhüschen (1989). Dies gilt allerdings nur für Länder mit einer hohen Lebenserwartung, wie die meisten

den kommenden Jahrzehnten deutlich zurückgehen. Das Statistische Bundesamt geht für die Zukunft von einer (annähernd) konstanten für Ost- und Westdeutschland einheitlichen Geburtenziffer von 1,4 aus. Die niedrige Geburtenentwicklung ist die eine Seite des doppelten Alterungsprozesses.

Die andere Seite ist die Lebenserwartung. Sie gibt die durchschnittliche Anzahl an Lebensjahren an, die ein neugeborenes Kind unter Berücksichtigung der im Geburtsjahr herrschenden Sterbetafeln⁶ erwarten kann. Darüber hinaus lässt sich die so genannte fernere Lebenserwartung bestimmen, also die Anzahl der weiteren Lebensjahre von Personen, die ein bestimmtes Alter schon erreicht haben.⁷ Die durchschnittliche Lebenserwartung ist in den ersten 50 Jahren des 20. Jahrhunderts besonders drastisch gestiegen, nämlich von 44,8 Jahren (Jungen) bzw. 48,2 Jahren (Mädchen) auf 64,6 bzw. 68,5 Jahre. Seit etwa 1950 hat sich der Anstieg der Lebenserwartung zwar verlangsamt, er setzt sich aber dennoch kontinuierlich fort. Laut der aktuellen Sterbetafel 2004/2006 liegt die Lebenserwartung für einen heute geborenen Jungen demnach bei 76,6 Jahren, für ein im selben Jahr geborenes Mädchen bei 82,1 Jahren.⁸ Im Durchschnitt sind die Menschen in Deutschland also in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts Jahr für Jahr gut zwölf Wochen älter geworden.

Nimmt man beide Seiten des doppelten Alterungsprozesses zusammen, ergibt sich die oben bereits dargestellte Situation, nämlich dass in Zukunft immer weniger junge und immer mehr alte Menschen in Deutschland leben werden. Das dritte Element, die Wanderungsbewegungen, sind in ihrer Größenordnung für die deutsche Bevölkerungsentwicklung ebenfalls von erheblicher Bedeutung. Ohne Zuwanderung würde die in Deutschland lebende Bevölkerung deutlich stärker schrumpfen als sie es ohnehin schon tut. Allerdings kann Zuwanderung allein das „demografische Problem“ nicht lösen. So lässt sich weder die Schrumpfung noch die Alterung der Bevölkerung durch vermehrte Zuwanderung aufhalten. Im Durchschnitt der vergangenen Jahre betrug der Wanderungssaldo etwa 160.000 Personen.⁹ Im Standardfall der vom Statistischen Bundesamt vorgelegten Bevölkerungsvorausberechnungen wird mit einer konstanten Migration von 200.000 Menschen pro Jahr ab 2010 gerechnet.¹⁰

Industrieländer. Da in Deutschland durchschnittlich etwa fünf Prozent mehr Jungen als Mädchen geboren werden und nicht alle Mädchen ihr gesamtes gebärfähiges Alter erleben, liegt der Wert über zwei Kindern. Ist die Lebenserwartung hingegen niedrig, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen vor dem Ende ihrer gebärfähigen Zeit sterben. Dann kann das Ersatzniveau bis zu drei Kinder betragen. Vgl. Haub (2002).

⁶ Eine Sterbetafel zeigt, wie viele Personen der Grundgesamtheit in einem bestimmten Lebensalter noch am Leben sein würden, wenn die zum Zeitpunkt der Erstellung der Tafel bestehenden Sterblichkeitsverhältnisse in allen Altersjahren als konstant angenommen würden. Vgl. dazu auch Statistisches Bundesamt (2006a).

⁷ Für die Untersuchung der Auswirkungen der Alterung auf die sozialen Sicherungssysteme, vor allem die Systeme der Alterssicherung, ist z.B. die fernere Lebenserwartung eines 60- oder 65-jährigen von besonderer Bedeutung, da sie die entsprechende voraussichtliche Rentenbezugsdauer determiniert.

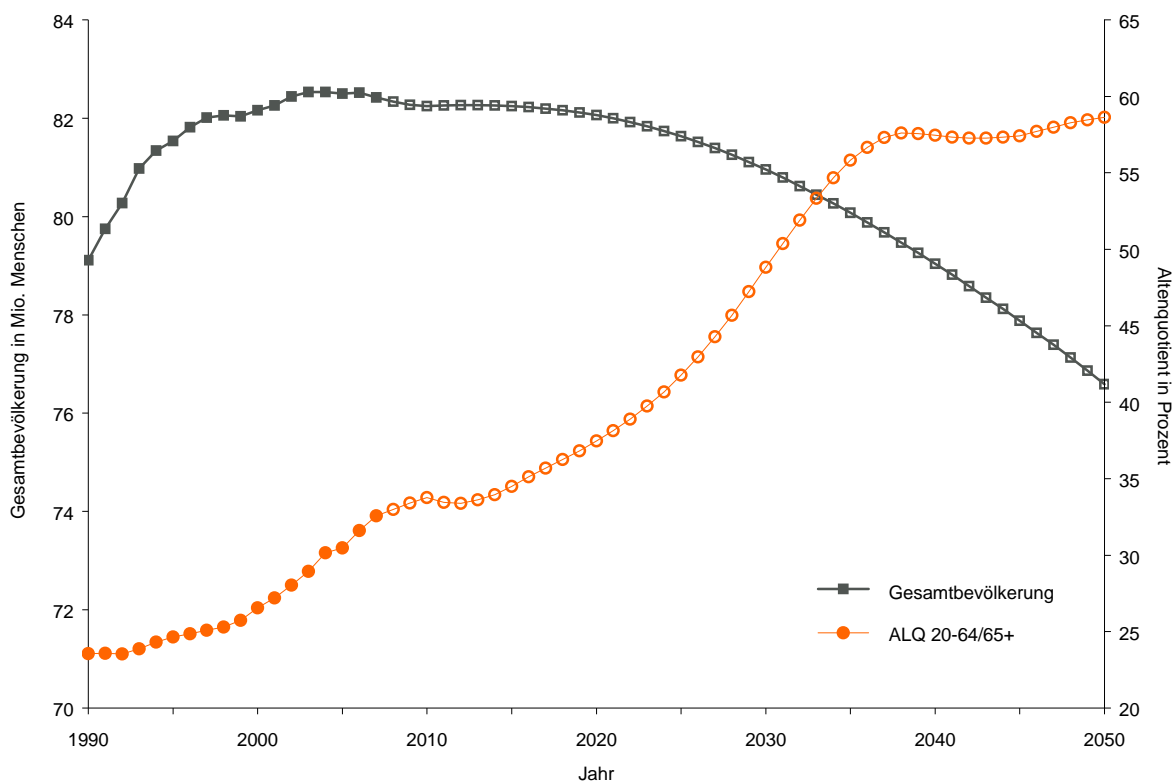
⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2007).

⁹ Dieser Wert gilt für die Jahre 1996-2005, vgl. Statistisches Bundesamt (2005). Von Wanderung bzw. Migration spricht man im Allgemeinen bei einer auf Dauer angelegten räumlichen Veränderung des Lebensmittelpunkts einer Person.

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2006c).

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung (Anzahl und Altenquotient) in Deutschland 1990-2050

Quelle: Eigene Berechnungen, bis 2007 Statistisches Bundesamt



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 sieben Prozent 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.

Für den starken Anstieg des Altenquotienten ist insbesondere die gestiegene und weiter steigende Lebenserwartung maßgeblich.¹¹ Da der Altenquotient ein 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 GRV angestoßen und umgesetzt.

¹¹ Vgl. für eine detaillierte Wirkungsanalyse der einzelnen Bestimmungsfaktoren auf die Bevölkerungsentwicklung beispielsweise Ehrentraut und Heidler (2007).

2.2 Der Reformprozess der GRV

Der Reformprozess der gesetzlichen Rentenversicherung ist von fortwährenden Veränderungen geprägt. Einen wesentlichen Wendepunkt in der Entwicklung der GRV 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 GRV vollständig umlagefinanziert.¹² Neben der Tatsache, dass die Renten einer Periode in der Folge aus den Beiträgen der gleichen Periode finanziert werden sollten, erfolgte zudem eine Koppelung der zukünftigen Rentenentwicklung an die Einkommensentwicklung der Erwerbstätigen, die so genannte dynamische Rente. Die Rente erhielt damit eine explizite Lohnersatzfunktion. Mit der Rentenreform 1957 wurde auch der Generationenvertrag, also eine *implizite Vereinbarung*¹³ zwischen zwei aufeinander folgende Generationen, begründet, um jeweils in der Erwerbsphase mittels Beitragsleistungen die Versorgung der zum gleichen Zeitpunkt im Ruhestand befindlichen Bevölkerungsgruppe zu gewährleisten.¹⁴

Weitere Meilensteine im Reformprozess der GRV sind die Reform 1972 (u.a. Ausweitung des Versichertenkreises durch Öffnung der GRV für weite Personengruppen, Einführung der Altersrente für langjährige Versicherte, flexible Altersgrenze) und das Rentenreformgesetz von 1992 (u.a. Umstellung von der Brutto- 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). Dabei wurde auch die erst seit 1992 praktizierte Nettolohnanpassung wieder durch eine (modifizierte) Brutto- Lohnanpassung ersetzt, wobei zusätzlich der staatlich geförderte Aufbau privater Altersvorsorge über den so genannten Altersvorsorgeanteil (AVA) in der Anpassungsformel Berücksichtigung findet. 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 Nachhaltigkeitsfaktor (modifizierte Schutzklausel) durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz.

¹² Vgl. VDR (2004). Einen Überblick über die Finanzierungsverfahren in der Geschichte der gesetzlichen Rentenversicherung liefert Mörschel (1990).

¹³ Der Begriff „Vertrag“ ist in dieser Hinsicht irreführend, da es sich hier nicht um eine freiwillige Vereinbarung zwischen zwei Vertragspartnern handelt, sondern im Grunde um eine systemimmanente Zwangsmitgliedschaft ohne Exit-Option. Vgl. Rürup (2002).

¹⁴ Damit ist ein Generationenvertrag per definitionem demografieabhängig, da ein derartiges System nur funktionsfähig ist, solange die nachfolgenden „Versorgergenerationen“ hinsichtlich ihrer relativen Kohortenstärke groß genug sind, um die jeweiligen Ruhestandsgenerationen zu unterhalten.

Der Nachhaltigkeitsfaktor und die Rente mit 67 sind dabei mit Blick auf die bereits skizzierten Verschiebungen in der Altersstruktur der deutschen Bevölkerung hervorzuheben. Durch die Veränderung des Rentnerquotienten berücksichtigt der Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenanpassungsformel sowohl die demografische Entwicklung als auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Dabei verdient vor allem der implementierte Steuerungsparameter α besondere Aufmerksamkeit. Dieser bestimmt, in welcher Höhe die Veränderung des Rentnerquotienten auf die Rentenhöhe durchschlägt oder anders ausgedrückt, inwiefern die soziodemografisch bedingten Finanzierungslasten zwischen Rentnern und Erwerbstätigen aufgeteilt werden.¹⁵ Wird die Gruppe der Rentenbezieher in Relation zu den Beitragszahlern größer, so nimmt der Nachhaltigkeitsfaktor einen Wert kleiner als eins an und dämpft damit die im jeweiligen Jahr resultierende Rentenanpassung.¹⁶ Vor allem in den Jahren bis 2035 wird sich das Leistungsniveau der GRV durch den Nachhaltigkeitsfaktor spürbar reduzieren.

Die Entlastungswirkung der Rente mit 67 basiert hingegen auf der Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen, und zwar unabhängig davon, ob diese auch zu einer effektiven Verlängerung der Lebensarbeitszeit führt. Personen, die bei ihrer ursprünglichen Ruhestandsentscheidung bleiben, müssen nämlich Abschläge in Höhe von bis zu zwei mal 3,6 Prozent hinnehmen. Alle anderen werden bei Verschiebung ihres Renteneintritts letztlich zwei Jahre länger Beiträge zahlen und entsprechend kürzer Leistungen aus der Rentenversicherung beziehen. Da die Abschläge in Höhe von 3,6 Prozent pro Jahr in etwa fiskalische Neutralität für den Rentenversicherungsträger implizieren, kommt es allein durch die Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze zu einer anhaltenden finanziellen Entlastung.¹⁷ Die Idee hinter der Rente mit 67 ist für künftige Zugangsrentner eine generationengerechte Verteilung der Finanzierungslasten der hinzugewonnenen Lebensjahre und damit eine Reaktion auf die gestiegene Lebenserwartung in der Vergangenheit.¹⁸

Die hier aufgeführten Rentenreformen bedeuten eine sachgerechte Reaktion der Politik auf die demografischen Veränderungen und dienen im Wesentlichen dem Ziel einer Beitragssatzstabilisierung.¹⁹ Der Beitragssatz soll nach dem Willen des Gesetzgebers von

¹⁵ Ein α in Höhe von Null würde die Rentenanpassungsformel unverändert lassen und die demografisch bedingten Finanzierungslasten der GRV allein den Erwerbstätigen auferlegen (= Leistungszusage). Bei $\alpha = 1$ würden rückläufige Beitragseinnahmen vollständig durch Rentenkürzungen kompensiert (= Beitragszusage). Der Nachhaltigkeitsfaktor und die Rente mit 67 gehen auf die so genannte Rürup-Kommission zurück, vgl. BMGS (2003).

¹⁶ Andernfalls wirkt der Nachhaltigkeitsfaktor rentensteigernd, wie beispielsweise bei der aktuellen Anpassung geschehen. Dies ist im Wesentlichen auf die positive Arbeitsmarktentwicklung und die Zunahme an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen.

¹⁷ Vgl. dazu Ohsmann, Stolz und Thiede (2003).

¹⁸ Vgl. Deutscher Bundestag (2007). Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass ein weiterer zukünftiger Anstieg der Lebenserwartung auch eine erneute Verschiebung der Altersgrenzen in entsprechendem Ausmaß erfordert. Hierzu würde sich eine regelbasierte und dynamische Anpassung anbieten. Vgl. dazu auch Ehrentraut und Heidler (2007b).

¹⁹ 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.

derzeit 19,9 Prozent des Bruttoeinkommens auf nicht mehr als 20 Prozent im Jahr 2020 und nicht mehr als 22 Prozent im Jahr 2030 steigen. Die Maßnahmen bedeuten damit aufgrund der Funktionslogik des Umlageverfahrens zwangsläufig Leistungseinschnitte auf der Ausgabenseite der Rentenversicherung. Insgesamt ergibt sich dadurch für die GRV eine Abkehr von einer primär rentenniveauorientierten Politik hin zu einem beitragsatzorientierten System.

3 Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

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. Abschnitt 3.1 geht zunächst auf die historische Entwicklung der bAV ein, bevor Abschnitt 3.2 die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf Unternehmensebene analysiert.

3.1 Historische Entwicklung des Betriebsrentengesetzes

Bis zum 18. Dezember 1974 bestand die betriebliche Altersversorgung lediglich aus steuerrechtlichen und keinen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Daher beginnt die einschneidende arbeitsrechtliche Entwicklung 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, welche der Arbeitnehmer bei Eintritt in den Ruhestand erhalten sollte, vom versorgungsfähigen Einkommen sowie der versorgungsfähigen Dienstzeit ab-

hängig 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:

- Erstes Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 21.12.2000
- Artikel 9 des Altersvermögensgesetzes vom 26.06.2001
- Artikel 8 des Alterseinkünftegesetzes vom 05.07.2004
- Zweites Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze vom 02.12.2006
- Drittes 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 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 u.a. einem festen Rechnungszins, sowie unter Berücksichtigung der verschiedenen Wahrscheinlichkeiten (Tod, Invalidität, Verheiratung) und ggf. 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 ein Prozent – unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens – anzupassen und damit im Bereich der Neuzusagen eine bessere Kalkulierbarkeit der steigenden Kosten ab Rentenbeginn anzustreben.

Die für vor dem 01.01.1999 erteilten Leistungszusagen im Betriebsrentengesetz formulierte Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 Absatz 1 und 2 BetrAVG führt aber dazu, dass Unternehmen spätestens alle drei Jahre die Renten prüfen und nach der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (VPI), höchstens 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.

In der Vergangenheit war der Arbeitgeber auf die Periodentafeln (z.B. Heubeck-Fischer 1949, Heubeck 1983 und 1998) angewiesen. Die Rechnungsgrundlagen ab 1983 berücksichtigen die biometrischen Wahrscheinlichkeiten in den davorliegenden Jahren und versuchen, 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 in 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 fand gleichgewichtig Berücksichtigung.

Empirisch lässt sich jedoch ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung nachweisen. So zeigt Reil-Held (2000), 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.²⁰ 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.

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

²⁰ Die Werte gelten für verheiratete Personen, die eine mittlere Zufriedenheit mit ihrem Gesundheitszustand angeben und über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Vgl. Reil-Held (2000). Diese Ergebnisse bestätigen auch Gaudecker und Scholz (2006).

Rentnerbestand mit betrieblichen Versorgungszusagen, der wie aufgezeigt auch in den Genuss der längeren Lebenserwartung kommt, greifen die aufgezeigten Änderungen des Betriebsrentengesetzes (nach Einführung der beitragsorientierten Leistungszusage, Garantieanpassung in Höhe von ein Prozent, 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.

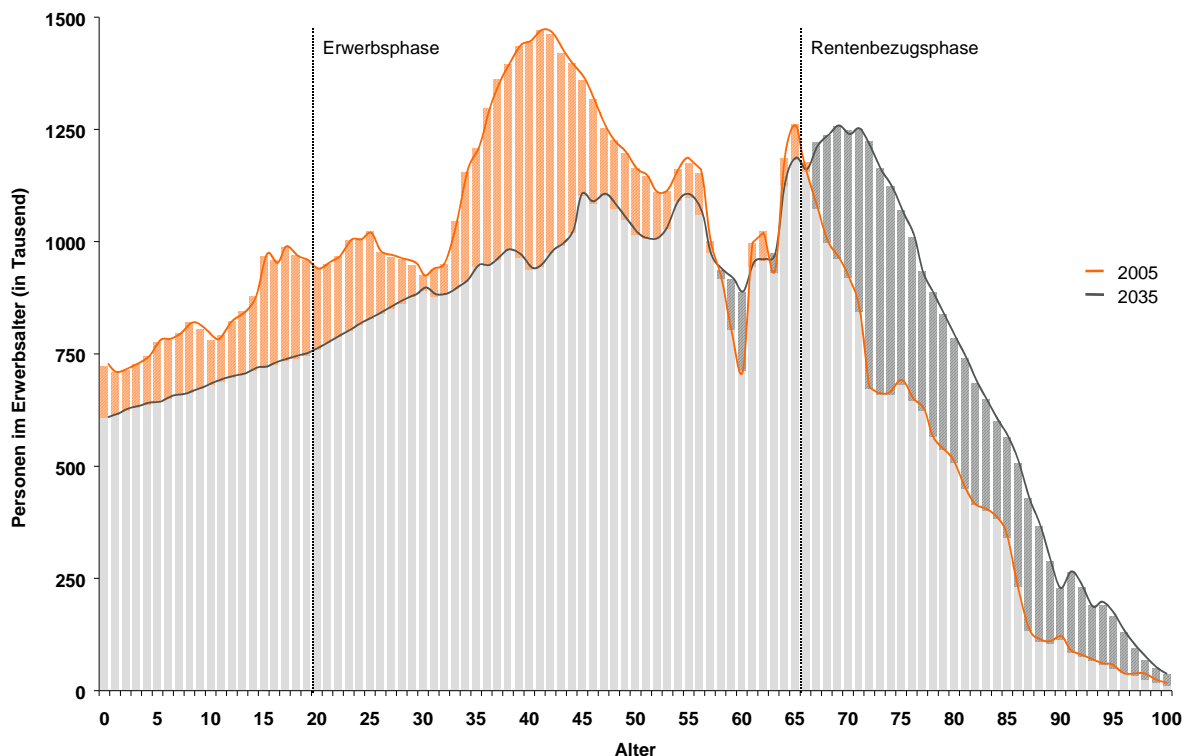
3.2 Demografischer Wandel auf Unternehmensebene

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 bAV 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 orange-schraffierten Bereiche einen altersspezifischen Personenüberhang im Jahr 2005, während die grau-schraffierten Bereiche zeigen, welche Kohorten 2035 stärker besetzt sind als 2005.

Abbildung 2: Altersstruktur der deutschen Bevölkerung 2005 und 2035

Quelle: Eigene Berechnungen.



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 auf 40,7 Jahre.²¹ 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.²² 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.²³

Derartige Veränderungen in der früheren und aktuellen Mitarbeiterschaft lassen sich unter dem Begriff der soziodemografischen Risiken²⁴ subsumieren. Diese Risiken erschweren die korrekte Abschätzung zukünftiger Pensionsverpflichtungen erheblich. Dabei ist die steigende Lebenserwartung trotz stetig verbesserter Bevölkerungsmodelle nicht nur für die Gesamtbe-

²¹ 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 Ehrentraut und Fetzer (2007).

²² Vgl. Börsch-Supan und Wilke (2007).

²³ Vgl. Zimmermann (2004).

²⁴ 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.

völkerung Deutschlands kaum exakt prognostizierbar, sondern auch in Bezug auf die Belegschaft eines Unternehmens.²⁵ 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 bAV praktiziert.

4 Reformmaßnahmen für die leistungsorientierte bAV

Die vorstehenden Abschnitte haben gezeigt, 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 § 16 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG eine jährliche einprozentige 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 VPI oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen auch andere Kriterien berücksichtigt werden dürfen.

Gesetzeshistorisch lässt sich der Wille erkennen, dass der Begriff des billigen Ermessens bewusst gewählt wurde, weil man keine Indexierung bzw. Anpassungsverpflichtung wollte. Das billige Ermessen 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.

Mit der Rentenanpassung wird die mit der gestiegenen Lebenserwartung verbundene Belastung für den Arbeitgeber noch erheblich vergrößert. Aufgrund dieses Zusammenhangs zwischen der Lebenserwartung und der Rentenanpassung für die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers ist es naheliegend, dass zum Beispiel auch die gestiegene Lebenserwar-

²⁵ Vgl. zu den Auswirkungen demografischer Risiken auf die Staatsfinanzen Ehrentraut und Heidler (2007a).

tung eine Belastung des Arbeitgebers darstellt, die bei der Interessenabwägung im Rahmen des billigen Ermessens bei der Anpassung berücksichtigt werden muss.

Vor diesem Hintergrund stellt sich nun die Frage, ob – und falls ja wie – eine Berücksichtigung insbesondere der kontinuierlich ansteigenden Lebenserwartung im Rahmen von Direktzusagen geboten ist. Die folgenden Abschnitte gehen dieser Frage nach.²⁶

4.1 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 GRV beide Möglichkeiten, indem er auf Verschiebungen in der Altersstruktur reagiert. Wie bereits erläutert, dämpft der Nachhaltigkeitsfaktor 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 Prozent, 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. Letzterer ist ein Langlebigkeitsfaktor und entspricht der später eingeführten Rente mit 67 fast zur Gänze.

Die bereits realisierte Zunahme der Lebenserwartung kann vielmehr über eine dritte Stellenschraube 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.²⁷

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 Le-

²⁶ 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 Grünekle und Reichenbach (2006).

²⁷ Im Fall der Rente mit 67 werden die gesetzlich festgesetzten Abschläge in Höhe von 3,6 Prozent pro Jahr als versicherungsmathematisch fair angesehen. Vgl. dazu Abschnitt 2.2. Bei einer höheren Lebenserwartung müssen die Abschläge hingegen geringer ausfallen. Dies gilt beispielsweise für die Reform der Beamtenversorgung, vgl. Nguyen und Osyugus-Axt (2005).

benserwartung führt hier zu einer Reduktion der Überschussbeteiligung und geht damit letztlich zu Lasten des Begünstigten.

Im Rahmen innenfinanzierter Leistungszusagen, die vor dem 01.01.1999 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.²⁸

4.2 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 unzureichende Berücksichtigung der Entwicklung der Lebenserwartung lässt sich durch die lediglich mit großem Zeitabstand erfolgende Aktualisierung der Rechnungsgrundlagen begründen. Anpassungen bei der Rückstellungsbildung können daher nur erfolgen, wenn eine neue Sterbetafel verwendet wird.²⁹

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 GRV 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.

²⁸ Zu regelbasierten Anpassungen an die steigende Lebenserwartung vgl. Ehrentraut und Heidler (2007b) sowie Börsch-Supan (2007).

²⁹ Diesem Effekt soll künftig auch durch die Verwendung so genannter Generationensterbetafeln anstelle der bis dato eingesetzten Periodensterbetafeln 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 (2006b). 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.

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 Rentenniveaus.³⁰ Problematisch ist hier allerdings, „dass eine Rückrechnung kohortenspezifischer Lebenserwartungen auf den Rentenbestand praktisch nicht möglich ist. Den Bestandsrentnern werden daher die Einkommengewinne aus einer gestiegenen Lebenserwartung belassen.“³¹

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 GRV 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.

5 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

³⁰ Diese Vorgehensweise entspricht im Kern einem Notional-Defined-Contribution-System (NDC-System).

³¹ SVR (2000), S. 235.

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 sinnvoll. Dies gilt insbesondere, da sich empirisch ein signifikanter Zusammenhang zwischen Einkommen und (Rest-)Lebenserwartung nachweisen lässt. Menschen aus oberen Einkommensgruppen profitieren demnach 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.

Der Beitrag macht entsprechend den Vorschlag, bei der Abwägung der dreijährigen Anpassung für Altzusagen einen biometrischen Faktor einzubeziehen. Dieser könnte z.B. die Rentenansprüche gemäß der steigenden Lebenserwartung auf die verlängerte Rentenbezugsphase verteilen. Analog zur GRV 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.

Literaturverzeichnis

BMGS – Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003): Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme, *Bericht der Kommission*, Berlin.

BMI – Bundesministerium des Inneren (2005): *Dritter Versorgungsbericht der Bundesregierung*, Berlin.

Börsch-Supan, A. (2007): Über selbststabilisierende Rentensysteme, *MEA Discussionpaper*, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Mannheim, 133-07.

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

Dang, E. und B. Raffelhüschen (2007): Staatsdiener müssen bis 68 arbeiten, *Das Parlament*, 30.07.2007.

Deutscher Bundestag (2007): *Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)*, Bundestagsdrucksache 16/4372, Berlin.

Ehrentraut, O. und M. Heidler (2007a): Demografisches Risiko für die Staatsfinanzen? Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnungen im Vergleich, *Diskussionsbeiträge des Forschungszentrums Generationenverträge*, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 20.

Ehrentraut, O. und M. Heidler (2007b): Zur Nachhaltigkeit der GRV – Status quo, Potenzielle und Risiken, *Diskussionsbeiträge des Forschungszentrums Generationenverträge*, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 21.

Ehrentraut, O. und S. Fetzer (2007): Die Bedeutung älterer Arbeitnehmer im Zuge der demografischen Entwicklung, in: Da-Cruz, P. und M. Holz (Hrsg.): *Demografische Entwicklung in der Betriebspraxis*, Gabler, Frankfurt, S. 23-35.

Gaudecker, H.-M. und R. D. Scholz (2006): Lifetime earnings and life expectancy, *MPIDR Working Paper*, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock, 8.

Grünekle, S. und R. Reichenbach (2006): Betriebliche Altersversorgung: Zeitgemäße Weiterentwicklung der Nettolohnobergrenze im Rahmen von § 16 BetrAVG, *Der Betrieb*, 8, S. 446-451.

Haub, C. (2002): *Dynamik der Weltbevölkerung 2002*, Balance, Stuttgart.

Mörschel, R. (1990): Die Finanzierungsverfahren in der Geschichte der gesetzlichen Rentenversicherung, *Deutsche Rentenversicherung*, 9-10/1990, S. 619-661.

Nguyen, T. und K. Osygus-Axt (2005): Zur Angemessenheit der Versorgungsabschläge auf Beamtenpensionen bei vorzeitiger Pensionierung, *German Risk and Insurance Review*, 1, S. 203-234.

Ohsmann, S., U. Stolz und R. Thiede (2003): Rentenabschläge bei vorgezogenem Rentenbeginn: Welche Abschlagssätze sind „richtig“?, *DAngVers*, 4/03, S. 171-179.

Raffelhüschen, B. (1989): *Anreizwirkungen des Systems der sozialen Alterssicherung. Eine dynamische Simulationsanalyse*, Peter Lang, Frankfurt.

Reil-Held, A. (2000): Einkommen und Sterblichkeit in Deutschland: Leben Reiche länger?, *Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung*, Universität Mannheim, 580.

Rürup, B. (2002): Generationenvertrag und intergenerative Gerechtigkeit, *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 4/35, S. 275-281.

Statistisches Bundesamt (2003): *Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung*, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2005): *Wanderungen über die Grenzen Deutschlands*, Wanderungsstatistik, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2006a): *Periodensterbetafeln für Deutschland*, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2006b): *Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1871-2004*, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2006c): *11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Annahmen und Ergebnisse*, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2007): *Lebenserwartung der Menschen in Deutschland nimmt weiter zu*, Pressemitteilung Nr. 336 vom 27.08.2007, Wiesbaden.

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2005): Chancen auf einen höheren Wachstumspfad, *Jahresgutachten 2000/2001*, Wiesbaden.

VDR (2004): Rentenversicherung in Zeitreihen, *DRV-Schriften*, Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Band 22, Frankfurt a.M.

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

Seit 2005 erschienene Beiträge

- No. 1 Christian **Hagist**/ Norbert **Klusen**/ Andreas **Plate**/ Bernd **Raffelhüschen**
Social Health Insurance – the major driver of unsustainable fiscal policy?
- No. 2 Stefan **Fetzer**/ Bernd **Raffelhüschen**/ Lara **Slawik**
Wie viel Gesundheit wollen wir uns eigentlich leisten?
- No. 3 Oliver **Ehrentraut**/Matthias **Heidler**/Bernd **Raffelhüschen**
En route to sustainability: history, status quo, and future reforms of the German public pension scheme?
- No. 4 Jasmin **Häcker**/ Bernd **Raffelhüschen**
Die Interne Rendite der Gesetzlichen Pflegeversicherung
- No. 5 Jasmin **Häcker**/ Bernd **Raffelhüschen**
Internal Rates of Return of the German Statutory Long-Term Care Insurance
(Englische Fassung von Diskussionsbeitrag No. 4)
- No. 6 Matthias **Heidler**/ Bernd **Raffelhüschen**
How risky is the German Pension System? The Volatility of the Internal Rates of Return
- No. 7 Laurence J. **Kotlikoff**/ Christian **Hagist**
Who's going broke? Comparing Growth in Healthcare Costs in Ten OECD Countries
- No. 8 Jasmin **Häcker**
Dynamisierung der Pflegeleistungen: Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft
- No. 9 Dirk **Mevis**/ Olaf **Weddige**
Gefahr erkannt – Gefahr gebannt? Nachhaltigkeitsbilanz der 15. Legislaturperiode des deutschen Bundestages 2002-2005
- No. 10 Daniel **Besendorfer**/ Emily Phuong **Dang**/ Bernd **Raffelhüschen**
Die Schulden und Versorgungsverpflichtungen der Länder: Was ist und was kommt
- No. 11 Jasmin **Häcker**/ Bernd **Raffelhüschen**
Zukünftige Pflege ohne Familie: Konsequenzen des „Heimsog-Effekts“
- No. 12 Christian **Hagist**/ Bernd **Raffelhüschen**/ Olaf **Weddige**
Brandmelder der Zukunft – Die Generationenbilanz 2004
- No. 13 Matthias **Heidler**/ Arne **Leifels**/ Bernd **Raffelhüschen**
Heterogenous life expectancy, adverse selection, and retirement behavior
- No. 14 Pascal **Krimmer**/ Bernd **Raffelhüschen**
Grundsicherung in Deutschland - Analyse und Reformbedarf
- No. 15 Ulrich **Benz**/ Christian **Hagist**
Konjunktur und Generationenbilanz – eine Analyse anhand des HP-Filters
- No. 16 Jasmin **Häcker**/ Birgit **König**/ Bernd **Raffelhüschen**/ Matthias **Wernicke**/ Jürgen **Wettke**
Effizienzreserven in der stationären Pflege in Deutschland: Versuch einer Quantifizierung und Implikationen für die Reform der Gesetzlichen Pflegeversicherung
- No. 17 Christian **Hagist**/ Matthias **Heidler**/ Bernd **Raffelhüschen**/ Jörg **Schoder**
Brandmelder der Zukunft – Die Generationenbilanz Update 2007: Demografie trifft Konjunktur
- No. 18 Lukas **Mangelsdorff**
Die Geldsteuer: Vorschlag für eine radikal einfache Steuer
- No. 19 Jasmin **Häcker**/ Tobias **Hackmann**/ Stefan **Moog**
Demenzranke und Pflegebedürftige in der Sozialen Pflegeversicherung – Ein intertemporaler Kostenvergleich
- No. 20 Oliver **Ehrentraut**/ Matthias **Heidler**
Demografisches Risiko für die Staatsfinanzen? – Koordinierte Bevölkerungsvorsausberechnungen im Vergleich

- No. 21 Oliver **Ehrentraut**/ Matthias **Heidler**
Zur Nachhaltigkeit der GRV – Status quo, Potenziale und Risiken
- No. 22 Ulrich **Benz**/ Christian **Hagist**
Konjunktur und Generationenbilanz – eine Analyse anhand des HP-Filters
- No. 23 Ulrich **Benz**/ Christian **Hagist**
Technischer Anhang zu „Konjunktur und Generationenbilanz – eine Analyse anhand des HP-Filters“
- No. 24 Veronika **Deeg**/ Christian **Hagist**
The Fiscal Outlook in Austria – An Evaluation with Generational Accounts
- No. 25 Oliver **Ehrentraut**/ Bernd **Raffelhüschen**
Demografischer Wandel und Betriebsrenten – Zur Berücksichtigung der längeren Lebenserwartung bei der Anpassung von Direktzusagen

Forschungszentrum Generationenverträge

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Bertoldstraße 17

79098 Freiburg

Fon 0761 . 203 23 54

Fax 0761 . 203 22 90

www.generationenvertraege.de

info@generationenvertraege.de

ISSN 1862-913X