

# Chancen und Risiken der Eigenvorsorge in der Alterssicherung

Barbara Riedmüller  
Michaela Willert

Die Rentenpolitik vollzog im Jahr 2001 eine paradigmatische Wende: Statt die Beitragssätze an einem gewünschten Leistungsniveau zu orientieren, werden die Rentenleistungen jetzt an einem definierten maximalen Beitragssatz ausgerichtet. Damit wurde der bisherige Pfad der deutschen Alterssicherung verlassen, den Lebensstandard von Durchschnittsverdienern im Alter durch die Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung abzusichern. Stattdessen wurden private Akteure in die Mitverantwortung genommen. Der Beitrag diskutiert die Chancen und Risiken des stärker privatisierten deutschen Rentensystems. Es wird deutlich, dass neu entstandene Chancen zur Eigenvorsorge nicht von allen gleichermaßen genutzt werden. Die daraus entstehenden Sicherungsrisiken sind ungleich zulasten von Geringverdienern und Menschen mit unsteten Erwerbsverläufen verteilt.

## 1

### Einleitung

Die Rentenreformen seit dem Jahr 2001 schufen eine neue Struktur der Altersvorsorge. Dazu gehört die Einführung der individuellen, staatlich geförderten Privat-Rente, auch Riester-Rente genannt. Zugleich wurden die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge verbessert, ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in eine Betriebsrente sowie eine Privatrente mit Insolvenzschutz für Selbstständige (Rürup-Rente) eingeführt. Diese Maßnahmen sollen die Reduzierung des Rentenniveaus in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) ausgleichen.

Im ersten Abschnitt des Beitrags wird zunächst analysiert, welche Handlungsoptionen zur Eigenvorsorge diese neuen Institutionen der Alterssicherung in Deutschland bieten. Im zweiten Abschnitt wird dann anhand der empirischen Ergebnisse des international vergleichenden Forschungsprojektes „Private Pensions and Social Inclusion in Europe“<sup>1</sup> gezeigt, in welchem Umfang diese Handlungsoptionen und Chancen bislang genutzt werden.

## 2

### Mehr Mitverantwortung für die Altersvorsorge

Das ursprüngliche Ziel der GRV war es, Arbeitern und Angestellten den Lebensstan-

dard im Alter zu sichern. Vor den Reformen der Jahre 2001 bis 2004 sollte ein Durchschnittsverdiener nach 45 Jahren Erwerbstätigkeit (der so genannte „Eckrentner“) eine Rente in Höhe von 70 % seines Einkommens bekommen. Die Verbindung zwischen den eingezahlten Beiträgen und den Rentenleistungen ist sehr eng (Äquivalenzprinzip). Durch die Hinterbliebenenrente waren auch Angehörige, dem traditionellen Familienmodell entsprechend in erster Linie nichterwerbstätige Ehefrauen, vor zu starken Einkommensverlusten im Alter geschützt. Zugleich enthält die GRV zahlreiche Elemente des sozialen Ausgleichs, die allerdings dem Äquivalenzprinzip entgegenlaufen. Zum Beispiel wird die Rente durch Phasen der Kindererziehung und bei niedriger Vergütung während der Berufsausbildung erhöht. Zusätzlich bestehen zahlreiche Verschränkungen mit anderen Zweigen der Sozialversicherung: Rentenbeiträge werden bei Erwerbslosigkeit durch die Arbeitsagentur gezahlt und bei Pflegeleistungen durch die Pflegeversicherung. So können auch in bestimmten Zeiten der Erwerbsunterbrechung Rentenanwartschaften in der GRV erworben werden. Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die Rentenhöhe wurde durch die Reformen ausgeweitet. Von dieser Ausnahme abgesehen wurden die Elemente des sozialen Ausgleichs als Folge der Rentenreformen reduziert. Im Gegenzug wurden jedoch neue, nicht-staatliche Instrumente der Altersvorsorge geschaffen bzw. die Rahmenbedingungen für bereits existierende verbessert.

### 2.1 BETRIEBLICHE VORSORGE

Die freiwillige betriebliche Altersvorsorge ist seit langem Bestandteil des deutschen Altersvorsorgesystems. Im Dezember 2001 verfügten 38 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Anwartschaften in einem betrieblichen Zusatzvorsorgesystem, Ende 2004 waren es bereits 46 % (tns Infratest 2005, Tabelle 2-2). Die Rentenreform 2001 erleichterte zum einen die Voraussetzungen, um eine Betriebsrente vom Arbeitgeber zu erhalten. Die notwendige Dauer der Betriebszugehörigkeit wurde von 10 auf 5 Jahre verkürzt, das Mindestalter von 35 auf 30 Jahre herabgesetzt. Dies

<sup>1</sup> Das Projekt unter Leitung von Prof. Barbara Riedmüller, Dr. Traute Meyer und Paul Bridgen wurde durch die Europäische Union im 5. Rahmenprogramm gefördert (HPSE-CT-2002-00151). Daran beteiligt waren die Freie Universität Berlin (D), University of Southampton (GB), Universiteit Twente (NL), Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (I), Akademia Ekonomiczna Krakow (PL), Université de Fribourg (CH).

**Barbara Riedmüller**, Prof. Dr., Politikwissenschaftlerin, Freie Universität Berlin.

Arbeitsschwerpunkte: Sozialpolitik und vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung; aktuell: „Diversity Policy“ als Herausforderung für die Sozialpolitik.

e-mail: ried@zedat.fu-berlin.de

**Michaela Willert**, Dipl. Soz., Freie Universität Berlin.

Arbeitsschwerpunkt: Alterssicherung  
e-mail: europa@zedat.fu-berlin.de

**Tabelle 1: Jährliche Zuschüsse und Steuerfreibeträge der Riester-Rente – in Euro –**

Jahr	Basis-Zulage	Kinder-Zulage (je Kind)	Maximaler Steuerfreibetrag
2004/2005	76 €	92 €	1.050 €
2006/2007	114 €	138 €	1.575 €
Nach 2008	154 €	185 €	2.100 €

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Einkommenssteuergesetz §§10a, 84, 85.

WSI Hans Böckler Stiftung

verbesserte vor allem die Situation für Frauen, da sie überwiegend zu Beginn des Erwerbslebens Kinder erziehen und daher nicht kontinuierlich in den Betrieben arbeiten. Neu eingeführt wurde ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Rentenbausteine (Entgeltumwandlung). Zum anderen bekamen die Gewerkschaften ein stärkeres Mitspracherecht bei der Gestaltung der Betriebsrenten, vor allem dadurch, dass tarifliche Entgeltbestandteile nur umgewandelt werden dürfen, wenn es entsprechende Tarifverträge gibt (Betriebsrentengesetz §17 Abs. 5). Und schließlich wurden neue Organisationsformen von Betriebsrenten zugelassen, wie z. B. Pensionsfonds, um Arbeitgebern flexiblere Anlagemöglichkeiten zu bieten.

Die Reformen sind mit einer massiven finanziellen Förderung verbunden. Die Beiträge sind in hohem Umfang steuerlich absetzbar und bis 2008 zusätzlich von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

## 2.2 INDIVIDUELLE VORSORGE

Lebensversicherungen als Formen der Altersvorsorge spielten in Deutschland schon vor den Reformen eine wichtige Rolle. Im Jahr 2000 zählten die privaten Versicherer 73 Millionen Lebens- und Privatrentenversicherungen (GDV 2004, S. 41). Im Zuge der Rentenreformen entstand die Riester-Rente als neues Instrument der Individualvorsorge. Bis Ende 2005 hatten bereits 4 Millionen Menschen ein Riester-Produkt bei den privaten Versicherern erworben (GDV 2005). Dieses Instrument umfasst eine Vielzahl von Anlagemöglichkeiten: von der klassischen privaten Rentenversicherung über Banksparpläne bis zu speziellen Fonds. Allen Formen ist gemeinsam, dass sie bestimmte Kriterien erfüllen müssen, die die Sicherheit der Anlagen, Auszahlungsmodalitäten, gleiche Leistungen für Frauen und Männer sowie die Transparenz der Produkte gewährleisten sollen. Sind alle Bedingungen erfüllt, werden die Produkte zertifiziert und die Beiträge sind

steuerlich absetzbar. Um die Privatvorsorge auch bei Geringverdienern zu fördern, die nur wenig oder keine Steuern zahlen, wurden zudem direkte Zuschüsse eingeführt. Diese erhöhen sich beträchtlich, wenn Kinder erzogen werden (Tabelle 1).

Gefördert werden Rentenversicherungspflichtige sowie deren Ehepartner. Dazu zählen alle abhängigen Beschäftigten, aber auch Bezieher von Arbeitslosengeld I und II. Die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe führte dazu, dass auch die vormaligen Bezieher von Sozialhilfe in die Förderung einbezogen wurden. Ehepartner erhalten dann eine Basis-Zulage, wenn für sie ein individueller Vorsorgevertrag besteht. Darüber hinaus werden Beamte gefördert.

Mit der Reform der Rentenbesteuerung im Jahr 2004 wurde eine weitere private, steuerlich geförderte Vorsorgeform eingeführt: die Basisrente (oder auch Rürup-Rente). Diese soll in erster Linie den Aufbau einer Altersvorsorge von Selbstständigen fördern. Im ersten Jahr wurden 150.000 Verträge über eine Basisrente abgeschlossen (GDV 2006). Die Basisrente ist analog zur GRV ausgestaltet und wird steuerlich gleich behandelt. Darüber hinaus, und das ist für Selbstständige besonders wichtig, sind die Vorsorge-Ersparnisse im Rahmen der Basisrente bei einer Insolvenz vor dem Zugriff der Gläubiger geschützt.

## 2.3 CHANCEN ZUR EIGENVORSORGE DURCH DIE NEUEN INSTRUMENTE

Dieser neu entstandene Mix der staatlich regulierten Vorsorgeinstrumente bietet Chancen für eine Altersabsicherung, die flexibler, stärker individuell gestaltbar und anpassbar ist. Drei Elemente aus dem Gesamtpaket der Reformen sind dafür maßgeblich:

(1) Der von staatlich regulierter Altersvorsorge erfasste Personenkreis wurde größer. Die Chance, eine eigenständige, staatlich geförderte Altersvorsorge aufzubauen, erhöht sich durch Riester-Rente und Rürup-

Rente für Hausfrauen, Langzeiterwerbslose und Selbstständige.

(2) Der Mix der Vorsorge-Instrumente erlaubt eine bessere Anpassung an individuelle Vorsorge-Bedürfnisse. Die GRV versichert die Beitragszahler gegen die Risiken Langlebigkeit, Erwerbsminderung und Versorgung von Hinterbliebenen. Hingegen sind in der Zusatzvorsorge die Absicherung der Hinterbliebenen und der Schutz bei Erwerbsminderung freiwillige Vertragsbestandteile. In Anbetracht sich wandelnder Lebensformen (Singel-Haushalte) und zunehmender Arbeits-Migration (nur kurzzeitiger Aufenthalt in der Bundesrepublik) kann durch die Mischung verpflichtender, kollektiv abgesicherter Elemente mit einer individuellen Auswahl der Versicherungsleistungen besser dem individuellen Vorsorgebedarf entsprochen werden, was die Altersvorsorge bei sich diversifizierenden Erwerbsverläufen unterstützt.

(3) Zugleich bleiben die Vorsorgechancen für Normalarbeitsverhältnisse durch die Förderung von Betriebsrenten und Entgeltumwandlung bestehen.

Dieser sich eröffnende Handlungsspielraum wird allerdings sehr verschieden genutzt.

# 3

## Wer kann die Chancen nutzen?

### 3.1 ZUKÜNFTIGE ALTERSEINKOMMEN

Um die langfristigen sozialen Auswirkungen der Privatisierung von Rentensystemen zu analysieren, wurden im Projekt „Private Pensions“ Rentenzahlungen im Jahr 2050 für Beispielbiografien des Geburtsjahrgangs 1985 simuliert. Dabei wurden solche staatlichen Rentensysteme und betrieblichen Altersvorsorgeangebote berücksichtigt, die für Arbeitnehmer verpflichtend sind. Da die empirischen Ergebnisse über den Umfang und die Ausgestaltung der betrieblichen Alterssicherung in Deutschland bislang unzureichend sind (Clark et al. 2001, S. 94; Dietrich 2004, S. 2), wurden neben den obligatorischen tariflichen Vorsorgemodellen die größten Arbeitgeber um Informationen über ihre Vorsorgesysteme gebeten. Beide Informationen gingen in die Simulationen ein.

Die im Forschungsprojekt entwickelten hypothetischen Biografien spiegeln typische Risiken im Lebensverlauf wider, die zu niedrigen Alterseinkommen führen können. Dazu zählen besonders Erwerbsunterbrechungen durch Betreuungsaufgaben, Teilzeiterwerbstätigkeit, Selbstständigkeit sowie der Bezug unterdurchschnittlicher Einkommen (*Übersicht 1*).

Die künftigen individuellen Renteneinkünfte dieser Biografien wurden unter ceteris-paribus-Annahmen, also unter Setzung derselben ökonomischen Rahmenbedingungen, in allen am Projekt beteiligten Ländern simuliert (*Übersicht 2*). Um den Wandel der privaten Lebensformen zu berücksichtigen, wurden bei einigen Beispielbiografien die Auswirkungen von Ehescheidungen simuliert. Entsprechend dem derzeit geltenden Recht zum Versorgungsausgleich wurden in diesen Fällen die gesamten während der Ehe erworbenen Rentenanwartschaften zu gleichen Teilen auf die beiden Ehepartner aufgeteilt.

Es wurden zwei Maße gewählt, um die Ergebnisse zu bewerten. Das erste Maß ist die (ebenfalls simulierte) Höhe der Grundsicherung im Alter. Seit der Rentenreform 2001 ist dies die außerhalb des Rentensystems existierende Mindestsicherung für Personen, die älter als 65 Jahre sind, und für dauerhaft Erwerbsgeminderte. Deren Höhe variiert je nach dem Familienstand der Beispielbiografien. Das zweite Maß ist ein theoretisches Konstrukt der sozialen Inklusion. Es wird angenommen, dass ein Einkommen in Höhe von 40 % des Brutto-Durchschnittseinkommens eines Vollzeit-erwerbstätigen einen finanziell abgesicherten Lebensabend ermöglicht (Inklusionsgrenze).

Wie *Abbildung 1* zeigt, erreichen nur sehr wenige der Beispielbiografien die Inklusionsgrenze, und dies trotz vergleichsweise optimistischer Annahmen hinsichtlich des Lohnwachstums und der Kapitalverzinsung, (*Übersicht 2*)<sup>2</sup>. Das sind zunächst die überdurchschnittlich vergüteten Angestellten in der Chemieindustrie (Biografie 7) und bei einem Finanzdienstleister (Biografie 8). Sie haben durch leicht überdurchschnittliche Erwerbseinkommen Anwartschaften in der GRV erworben, die allein schon fast zum Erreichen der Inklusionsgrenze genügen. Zusätzlich verfügen beide Gruppen über relativ großzügige Betriebsrenten.

Die Leistungen aus einer Betriebsrente führen auch bei der Angestellten im öffent-

Übersicht 1: Merkmale der Beispielbiografien				
		Branche	Durchschnittliche Lebens-Einkommen*	Besonderheiten
1	Gering qualifizierte Teilzeiterwerbstätige	Einzelhandel	38 %	
2	Mittel qualifizierte Teilzeiterwerbstätige	Öffentlicher Dienst	62 %	Wechsel zu Vollzeit-erwerb
3a	Hausfrau		20 %	3 Kinder, Pflegephase, kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
3b		Nahrungsmittel	32 %	zzgl. Scheidung und anschließende sozial-versicherte Erwerbstätigkeit
4a	Gering qualifizierter Arbeiter	Automobil	81 %	
4b			60 %	Langzeit-Arbeitslosigkeit im Alter
5	Mittel qualifiziert mit Erwerbsunterbrechung und Selbstständigkeit	Bau	104 %	Arbeitslosigkeit, Training und Selbstständigkeit ab dem Alter von 34 J.
6	Familien-Unternehmer	–	89 %	Nach kurzer Zeit Selbstständigkeit
7	Mittel qualifizierter Arbeiter	Chemie	121 %	2 Scheidungen nach Versorger-Ehe
8	Mittlerer Manager	Finanzdienstleistung	137 %	
9	Migrant	Elektro	64 %	Migration im Alter von 36 J.
10	„Eckrentner“	–	72 %	45 Jahre erwerbstätig mit dem Durchschnittseinkommen aller GRV-Versicherten, 4 % Eigenvorsorge

\* In Relation zum Durchschnittsverdienst eines Vollzeit-erwerbstätigen in der Privatwirtschaft.  
Quelle: Eigene Zusammenstellung.

**WSI** Hans Böckler Stiftung

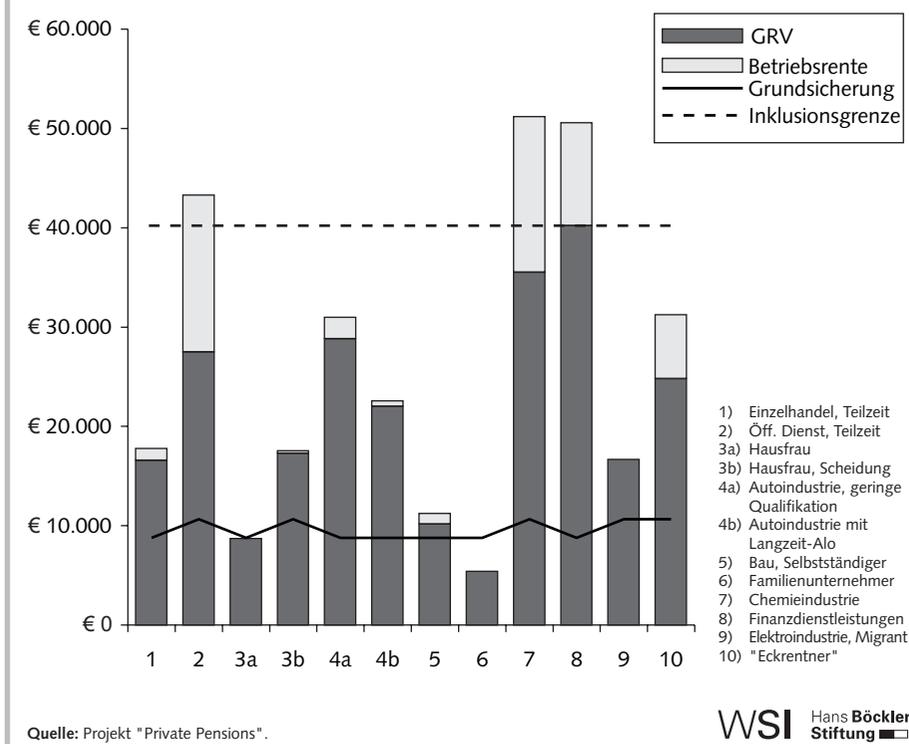
Übersicht 2: Annahmen und Methoden zur Rentensimulation	
<p>Alle Partner des Projektes „Private Pensions and Social Inclusion in Europe“ simulierten Alterseinkommen für die gleichen Biografien. Jeder Biografie wurde für jedes Jahr ein Einkommen in Relation zum nationalen Durchschnittsverdienst eines Vollzeit-erwerbstätigen zugeordnet und die daraus entstehenden Rentenansprüche des jeweiligen Rentensystems ermittelt. Alle Partner nutzten die gleichen Annahmen über die wirtschaftliche Entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2,0 % reales Lohnwachstum p.a.</li> <li>– 4,0 % reale Verzinsung von Anlagen/Betriebsrenten-Beiträgen p.a.</li> <li>– 1,9 % Inflation p.a.</li> </ul>	
<p><b>Berechnungsgrößen und deren Fortschreibung in die Zukunft</b></p> <p>Für die deutschen Simulationen wurden die Werte für das Lohnwachstum sowohl für den Durchschnittsverdienst eines Vollzeit-erwerbstätigen, als auch für die Einkünfte der GRV-Versicherten angenommen. Die Fortschreibung des aktuellen Rentenwertes folgte den Annahmen des VDR (2004), wonach der Anstieg des Rentenwertes künftig 0,7 Prozentpunkte hinter dem Lohnwachstum zurückbleiben wird. Genauso wurde der Regelbedarf der „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“ in die Zukunft fortgeschrieben, die Miethöhen wurden der Inflation angepasst.</p>	
<p><b>Vergleichsmaße</b></p> <p>Die Höhe der Grundsicherung richtet sich für allein lebende Rentner nach der Grundsicherung für einen Single, für verheiratete Rentner wurde die Hälfte des Grundsicherungsbetrages für ein Ehepaar angenommen.</p> <p>Der Betrag für das Maß der Inklusionsgrenze in Höhe von 40 % der Bruttoeinkünfte eines Vollzeitbeschäftigten ist höher als die sonst üblichen Armutsgrenzen. Die EU verwendet z. B. 60 % des Medians der durchschnittlichen Nettoeinkommen. Der Vorteil der im Projekt „Private Pensions“ gewählten Grenze ist, dass in dem so ermittelten finanziellen Maßstab für soziale Inklusion Mittel für medizinische Versorgung und kulturelle Aktivitäten berücksichtigt sind. Zweitens wurden im Projekt Brutto-Renten simuliert, die auf diese Weise mit einem Brutto-Maß verglichen wurden. Drittens ist mit diesem Maß der Anspruch der internationalen Vergleichbarkeit erfüllt. Die Inklusionsgrenze für Ehepaare beträgt 150 % der Grenze für Singles (gemäß OECD-Äquivalenzskala).</p>	
<p>Quelle: Eigene Zusammenstellung.</p> <p style="text-align: right;"><b>WSI</b> Hans Böckler Stiftung</p>	

lichen Dienst (Biografie 2) dazu, dass sie ein adäquates Alterseinkommen bezieht. Bei den anderen Biografien dagegen reichen aufgrund der künftigen Niveausenkungen weder die Leistungen aus der GRV, noch werden diese durch betriebliche Vorsorgeangebote hinreichend ergänzt, um die Inklusionsgrenze zu erreichen.

Einige der Beispielbiografien beziehen Renten nur wenig oberhalb der Grundsicherung (besonders wenn berücksichtigt

<sup>2</sup> Die Beträge erscheinen zunächst sehr hoch, sie resultieren jedoch aus Zinseszins-effekten über den langen Simulationszeitraum.

**Abb. 1: Simulierte Brutto-Jahresrenten der Beispielbiografien im Jahr 2050 - inflationsbereinigt, in Euro -**



wird, dass die Rentenleistungen besteuert werden und Sozialversicherungsbeiträge anfallen). Dazu gehört die Biografie der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel (Biografie 1), die über ein zu geringes Erwerbseinkommen verfügt und infolge des Äquivalenzprinzips der GRV eine niedrige Rente bezieht. Auch die Biografie des Migranten ist durch die verkürzte Aufenthaltsdauer in den Systemen der Alterssicherung von sozialer Exklusion im Alter bedroht. Die beiden Hausfrauen-Biografien (3a und 3b) und beide Selbstständige (Biografien 5 und 6) wiederum sind weder durch die GRV noch durch Betriebsrenten abgesichert. Während Erstere durch das Einkommen und die spätere Rente ihres Partners abgesichert werden sollen, wird Selbstständigen im deutschen System der Alterssicherung eine hohe Eigenverantwortung zugeschrieben.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, in welchem unterschiedlichem Ausmaß, je nach Lebensverlauf, die Individuen Eigenverantwortung im neuen Alterssicherungsmix übernehmen müssen. Im öffentlichen Dienst, der Chemieindustrie und im Finanzdienstleistungssektor sind die Betriebsrentensysteme bereits so weit entwickelt, dass sie einen vergleichsweise großen Teil der Alterseinkünfte ausmachen werden. Weitaus geringere Anteile resultie-

ren aus den verpflichtenden Betriebsrentensystemen im Einzelhandel bzw. in Unternehmen der Metallindustrie. Die beteiligten nicht-staatlichen Akteure machen sich die vom Staat (hier: der Sozialversicherung) delegierte Verantwortung für die Altersabsicherung in unterschiedlichem Maße zu Eigen. Das „Eigen“ der Eigenverantwortung tritt in Abstufungen auf, die sich erheblich auf die Fähigkeit des Rentensystems auswirken, seine sozialen Funktionen zu erfüllen. Darin liegen die Risiken des neuen Vorsorge-Systems.

### 3.2 WAHRNEHMUNG VON EIGEN-VERANTWORTUNG IM NEUEN RENTENSYSTEM

Erste positive Entwicklungen zeigt die *kollektive Übernahme* von Verantwortung durch die Tarifpartner. Der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten Altersvorsorge anbieten, ist seit 2001 um 10 %-Punkte, der Anteil der abgesicherten Beschäftigten um 8 %-Punkte auf 46 % gestiegen (tns Infratest 2005, Tabellen 2-1, 2-2). Im internationalen Vergleich wirkt sich die tarifliche Aushandlung von Leistungen der Altersvorsorge positiv auf die Fähigkeit der Rentensysteme aus, ihren sozialen Zielen gerecht zu werden (Willert 2006). Die Unterstützung der „Eigenver-

antwortung“ im neuen Rentensystem durch kollektive Akteure wie die Tarifpartner erleichtert es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für das Alter vorzusorgen. Die kollektiven Akteure verringern die Komplexität der Entscheidungen hinsichtlich der individuellen Altersvorsorge. Die Auswahl an Betriebsrenten-Produkten ist mit verschiedenen Durchführungswegen, Anlagestrategien sowie Zusatzkomponenten immer noch groß, im Vergleich mit der Produktpalette am Versicherungsmarkt jedoch übersichtlich.

Zwei Faktoren sind für die Entwicklung der Betriebsrenten in Deutschland von Bedeutung. Der erste Faktor sind die gebündelten Handlungsressourcen kollektiver Akteure, besonders der Gewerkschaften und Betriebsräte. Die Strategien der Gewerkschaften hinsichtlich tariflicher Altersvorsorge sind sehr unterschiedlich (Trampusch 2004). In der Bauwirtschaft gibt es seit vielen Jahren eine branchenweit verpflichtende Zusatzrente, die die Folgen schwieriger Arbeitsbedingungen, unterbrochener Erwerbsverläufe und häufiger Wechsel des Arbeitgebers ausgleichen soll. Ähnlich wurde im Jahr 2001 bei der Einführung der verbindlichen Zusatzvorsorge im Einzelhandel sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe argumentiert. Andere Strategien wählten die Tarifpartner in der Chemie-Industrie, die ein gemeinsam verwaltetes Versorgungswerk gründeten. In diesem können Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung mit Zuschüssen des Arbeitgebers für das Alter vorsorgen. Betriebsräte unterstützen diese Entwicklung, da sie häufig am Ausbau der Vorsorge beteiligt sind und auf eine höhere Partizipation der Beschäftigten hinwirken (Victoria Versicherungen 2004).

Der zweite Faktor, der positiv auf die Verbreitung der Betriebsrenten wirkt, sind die geringen Kosten für Arbeitgeber. Sehr häufig wurden bereits bestehende tarifliche Leistungen (Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen) in eine Altersvorsorge umgewidmet und mit den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen aufgestockt. Dies und die ebenfalls von Sozialbeiträgen befreite Entgeltumwandlung wirken sich derzeit allerdings negativ auf die Einnahmen der Sozialversicherungen aus. Individuell verringern sich zudem die Leistungen der GRV. Zum einen, da für die Rentenberechnung geringere individuelle Einkommen zugrunde gelegt werden, zum anderen, weil die Einkommen der gesamten

Versicherungsgemeinschaft niedriger ausfallen.<sup>3</sup> Zugleich gelten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als wichtiger Anreiz für Arbeitgeber, sich in der tariflichen Altersvorsorge zu engagieren. Diese Förderung endet im Jahr 2008. Unklar ist, ob sich die betriebliche Vorsorge danach weiter positiv entwickeln wird. Hier existiert ein Zielkonflikt zwischen der Förderung der Eigenvorsorge und der Sicherung der Beiträge zur Sozialversicherung. Der Vergleich mit den britischen Erfahrungen legt nahe, dass die Grenzen der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge bald erreicht sein könnten. Obwohl die betriebliche Vorsorge seit Langem wesentlicher Bestandteil des britischen Rentensystems ist, arbeiteten im Jahr 2002 noch 28 % der Männer und 29 % der Frauen in Betrieben ohne Pensionseinrichtungen (Office for National Statistics 2004, Table 6.2).

Die Übernahme kollektiver Verantwortung stößt jedoch auch an Grenzen. So sind die neuen Betriebsrenten bislang häufig ein Ersatz für bestehende tarifliche Sozialleistungen statt wirkliche Zusatzvorsorge. Meist werden Beitragszahlungen, nicht aber Rentenleistungen vereinbart (Leiber 2005, S. 319). Für erziehungs- oder pflegebedingte Erwerbslücken werden keine Beiträge gezahlt, sodass sich die Betriebsrente dann entsprechend verringert. Dies betrifft besonders Frauen. Das Beispiel der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel (Biografie 1) zeigt, dass eine derart gestaltete Betriebsrente lediglich einen kleinen Beitrag zum Alterseinkommen leisten kann. In Deutschland gleicht bislang nur das Versorgungswerk des öffentlichen Dienstes durch Erziehungszeiten entstandene Lücken aus. Die Tarifpartner stehen vor der Herausforderung, die Leistungen auszubauen und frauenspezifische Anforderungen an Betriebsrenten zu berücksichtigen.

Eine weitere Grenze kollektiver Verantwortungsübernahme ist bei kleinen und mittleren Unternehmen erreicht. Im Jahr 2003 verfügte nur knapp ein Drittel der Angestellten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten über eine Zusatzversorgung (Infratest/BMGS 2003, Tabelle 2-3a). Der neueste Bericht von Infratest zeigt seitdem eine aufholende Entwicklung. Von März 2003 bis Juni 2004 stiegen die Anteile der an Betriebsrenten beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen auf 21 bis 35 % (bei Unternehmen mit 1–4 bzw. 20–49 Beschäftigten). Der Zuwachs in die-

ser Zeit betrug 4 bis 7 %-Punkte, während er in größeren Unternehmen nur zwischen 1 und 6 %-Punkten lag (bei Unternehmen mit mehr als 1000 bzw. 50–99 Beschäftigten) (tns Infratest 2005, Tabelle 3-3a).

Der Erfolg der *individuellen* Übernahme von Verantwortung für die Altersvorsorge, d.h. die Inanspruchnahme von Riester- und Rürup-Rente, wird unterschiedlich interpretiert. Zunächst als Flop bewertet, meldet die Versicherungswirtschaft zu Jahresbeginn 2006 einen „Boom bei der Riester-Rente“ (GDV 2006). Die Riester-Rente konkurriert stark mit der betrieblichen Vorsorge. Adressaten der Riester-Rente dürften deswegen einerseits Besserverdienende sein, die zusätzlich zur Betriebsrente weitere geförderte Vorsorgeformen in Anspruch nehmen wollen. Andererseits ist die Riester-Rente für jene attraktiv, deren Bindung an den Arbeitsmarkt oder an einen Arbeitgeber weniger eng ist und die entsprechend geringere Einkommen haben. Die Zentrale Zulagenstelle, verantwortlich für die Auszahlung der Riester-Zulage, wertete die gestellten Anträge des ersten Jahres der Riester-Förderung aus. Diese Auswertung für das Jahr 2002 zeigt, dass die geförderte Zusatzvorsorge besonders von Familien mit Kindern, Frauen und Personen mit unterdurchschnittlichen Einkommen in Anspruch genommen wurde; also gerade von jenen Gruppen, an die sich die direkte Zulagenförderung richtet (BfA 2005). Ähnliches ergab eine Studie der Bertelsmann-Stiftung (Bertelsmann Stiftung 2003).

Die Grenzen der Eigenverantwortung markieren derzeit die hohen Anforderungen des privaten Vorsorgemarktes an das Wissen individueller Akteure. Dadurch werden die oben beschriebenen institutionellen Chancen des neuen Alterssicherungsmixes, individuelle Vorsorge auch jenen zu ermöglichen, die von der GRV bislang nicht erfasst waren, noch nicht hinreichend genutzt. Die große Produktvielfalt und Produktintransparenz könnten ein Hindernis für die Übernahme individueller Verantwortung durch Niedrigverdiener sein. Im Fall der Riester-Rente ist das Wissen über die eigene Förderfähigkeit, das Verfahren sowie den Umfang der Förderung besonders wichtig, genereller auch das allgemeine Wissen über finanzielle Belange („financial literacy“). Gerade Personen mit niedrigen Einkommen verfügen jedoch seltener über „financial literacy“ (Leinert/Wagner 2004). Im Rahmen einer Wiederholungsbefragung der Bertels-

mann-Stiftung (2003) hatten jene Befragten, die beim ersten Interview über ihre eigene „Riester“-Berechtigung informiert waren, beim zweiten Interview doppelt so häufig einen Vorsorgevertrag wie die schlechter informierten Befragten (Bertelsmann-Stiftung 2003, S. 6). Gerade jenen Individuen mit geringer Arbeitsmarktbindung, die häufig mit geringem Einkommen kombiniert ist, fehlt die komplexitätsreduzierende Unterstützung der kollektiven Akteure, wie sie in der betrieblichen Vorsorge zu finden ist. Eine Verpflichtung der Anbieter von Vorsorgeprodukten (inklusive der GRV), aussagekräftige Informationen über die Leistungen eines Rentensystems und die Auswirkungen bei Veränderungen im Erwerbsleben zur Verfügung zu stellen, kann die Handlungsfähigkeit der individuellen Akteure erhöhen.

Die neue Basisrente (Rürup-Rente) wurde erst zu Beginn des Jahres 2005 eingeführt. Insgesamt fehlt bislang fundiertes empirisches Wissen über die Vorsorgestrategien Selbstständiger (Fachinger 2002). Besonders wichtig sind Vorsorgestrategien für „Freelancer“ oder Ich-AGs, die im Dienstleistungsbereich tätig sind. Sie verfügen häufig über eine geringe Kapitalausstattung, die beim Übergang in den Ruhestand verkauft und zu dessen Finanzierung herangezogen werden kann. Einige Selbstständige sind zwar in der GRV pflichtversichert. Allerdings sind die Regelungen unübersichtlich und die Durchsetzung der Versicherungspflicht schwierig. Eine Zulagenförderung analog zur Riester-Rente könnte UnternehmerInnen mit niedrigen Einkommen bzw. in der Gründungsphase die Entscheidung für die private Altersvorsorge erleichtern. Zudem könnte der Gesetzgeber durch eine Versicherungspflicht die soziale Integration Selbstständiger im Alter erhöhen.

## 4 Fazit

Das neue Alterssicherungssystem bietet vielfältige Strukturen und Fördermöglichkeiten, um Vorsorge eigenverantwortlich zu gestalten. Dabei müssen kollektive und individuelle Formen der Verantwortung

<sup>3</sup> Und damit die jährliche Rentenanpassung.

unterschieden werden. Die mit dem neuen System einhergehenden Chancen können besonders jene nutzen, die durch kollektive Akteure unterstützt werden. Die Möglichkeit, auf die Handlungsressourcen kollektiver Akteure zurückgreifen zu können, ist jedoch stark strukturell determiniert und nur in geringem Maße selbst zu verantworten. Sie besteht vor allem in bestimmten Branchen und in Großbetrieben. Auch die Entscheidung über den Umfang der Erwerbstätigkeit, über Teilzeit oder Vollzeit, ist in Bereichen wie dem Einzelhandel vielfach nicht mehr individuell zu

treffen, sondern sie ist von branchentypischen Beschäftigungsbedingungen abhängig. Die Chancen zur Nutzung der Eigenvorsorge-Instrumente des neuen Rentensystems sind daher ungleich verteilt. Dies geht zulasten jener, die durch niedrige Erwerbseinkommen selbst bei langen GRV-Versicherungszeiten im Alter nicht genügend abgesichert sein werden. Die Rentensimulationen des Projektes „Private Pensions and Social Inclusion“ verdeutlichen, dass zu dieser Gruppe besonders Erwerbsbiografien mit Phasen der Teilzeiterwerbstätigkeit, Pflegeaufgaben und Langzeitar-

beitslosigkeit gehören, also vorwiegend Frauen. Deren niedrige Leistungen aus der GRV können durch die beitragsbasierten ergänzenden Systeme nicht nennenswert aufgestockt werden. Für diese Gruppen muss das staatliche Sicherungsnetz stark genug sein und eine solidarische, auf Umverteilung basierende Mindestsicherung bieten, um soziale Ausgrenzung im Alter zu verhindern. Trotz der Chance zu mehr Eigenvorsorge und Betriebsrenten kann auf die soziale Flankierung von Erwerbsrisiken nicht verzichtet werden.

## LITERATUR

---

**Bertelsmann Stiftung** (2003): Altersvorsorge 2003: Wer hat sie, wer will sie? Private und betriebliche Altersvorsorge der 30- bis 50-Jährigen in Deutschland, Vorsorgestudien 18, Gütersloh

**BfA – Bundesversicherungsanstalt für Angestellte** (2005): Riester-Förderung wirkt, Presserklärung vom 19. Mai, Berlin

**Clark, G. L./Mansfield, D./Tickell, A.** (2002): Global finance and the German model: German corporations, market incentives, and the management of employersponsored pension institutions, in: Transactions of the Institute of British Geographers 27, S. 91–110

**Dietrich, S. C.** (2004): Modelle betrieblicher Altersvorsorge, Werkstattbericht zum explorativen Forschungsprojekt, Frankfurt/M.

**Fachinger, U.** (2002): Sparfähigkeit und Vorsorge gegenüber sozialen Risiken bei Selbständigen: Einige Informationen auf der Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998, ZeS-Arbeitspapier 1, Bremen

**GDV – Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft** (2004): Die Märkte für Altersvorsorge in Deutschland, Schriftenreihe des Ausschusses Volkswirtschaft, Berlin

**GDV – Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft** (2005): Höhere staatliche Förderung für die individuelle Altersvorsorge ab 2006, Pressemitteilung vom 06.12., Berlin

**GDV – Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft** (2006): Boom bei der Riester-Rente; Lebensversicherung mit starkem Beitragswachstum, Pressemitteilung vom 30.01., Berlin

**Infratest Sozialforschung/BMGS – Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung** (2003): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001–2003. Endbericht, München

**Leiber, S.** (2005): Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – Eine Zwischenbilanz, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 314–321

**Leinert, J./Wagner, G. G.** (2004): Konsumentensouveränität auf Vorsorgemärkten eingeschränkt. Mangelnde „Financial Literacy“ in Deutschland, DIW-Wochenbericht 30, Berlin

**Office for National Statistics** (2004): Living in Britain. Results from the 2002 General Household Survey, London

**tns Infratest** (2005): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001–2004, Endbericht, München

**Trampusch, C.** (2004): Vom Klassenkampf zur Riesterrente. Die Mitbestimmung und der Wandel der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik, in: Zeitschrift für Sozialreform 50, S. 223–254

**VDR – Verband Deutscher Rentenversicherungsträger** (2004): Neue Renteninformation, Pressemitteilung vom 4.3., Frankfurt M./Berlin

**Victoria Versicherungen** (2004): Aktuelle Studie: Mehr Führungskräfte als Mitarbeiter nutzen die betriebliche Altersvorsorge, Presseerklärung vom 25.5., Düsseldorf

**Willert, M.** (2006): Policy Transfer in Westeuropa? Soziale Inklusion und Privatisierungsprozesse im deutschen Rentensystem, in: Stuchlík, A. (Hrsg.) (2006): Reformen der Alterssicherung in Mittel- und Osteuropa – Impulse und Politikleitbilder für die Europäische Union?, Wiesbaden (im Erscheinen)