

# **Werkstattbericht:** **„Modelle betrieblicher Altersversorgung“**

---

- gefördertes Projekt der Hans Böckler-Stiftung -

Veranstaltung: **Aktuelle Entwicklungen und Reformprobleme in der bAV**  
Workshop der  
Hans Böckler-Stiftung

Referent: **Sven Chr. Dietrich**

Ort: Literaturhaus, Frankfurt/M.

Datum: 5. November 2004

# !! Wichtige Anmerkungen !!

---

- Die Ergebnisse der 3-monatigen, explorativen Kurzstudie repräsentieren einen nur sehr kleinen Ausschnitt der Betriebe/Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie und lassen daher weder die Übertragbarkeit der nachfolgenden Ergebnisse auf die Erhebungsgesamtheit (Kurzstudie) noch auf die Metall- und Elektroindustrie insgesamt zu.
- Die vorliegenden Ergebnisse können und dürfen deshalb nicht als abschließend betrachtet werden.
- In der Gesamtbetrachtung bildet der *Werkstattbericht* eine erste Orientierung (Felderschließung) für den bei der Hans Böckler-Stiftung eingereichten Forschungsantrag (Juni 2004) mit dem Titel:

*Metall- und Elektroindustrie:*

*Zustand und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung.*

# Agenda

---

- Kurzstudie: Zielsetzung – Fragestellung
- Ergebnisse zum Zustand der bAV
  - AG-finanzierte bAV-Systeme
  - AN-finanzierte bAV-Systeme
- Resümee

# Kurzstudie: Zielsetzung – Fragestellung

---

- **Ausgangsthese**
  - In der Privatwirtschaft unterliegen traditionelle, AG-finanzierte bAV-Systeme einem Prozess der Differenzierung und Erosion
- **Fragestellung**
  - In welchem Zustand befinden sich AG-finanzierte wie AN-finanzierte bAV-Systeme in der ME-Industrie?
- **Methoden**
  - Sichtung & Analyse von bAV-Dokumenten
  - Erhebung von bAV-Grunddaten: Befragung / Betriebsratmitglieder
  - Explorative Expertengespräche mit Sachverständigen aus der Praxis
- **Zielsetzung der Kurzstudie**
  - Überblickartige Identifizierung, Beschreibung von Stand und Zustand der bAV in der ME-Industrie

# AG-finanzierte bAV

---

- **Charakteristika**

- Flächendeckende Verbreitung (Auswertungsgruppe/Unternehmen)
  - Relativierung durch heterogene Qualitätsstruktur in Bezug auf Versorgungsniveau & personaler Geltung
- Dominanz der AG-Leistung (im Vergleich zur Entgeltumwandlung)

**Verbreitung der traditionellen, AG-finanzierten bAV  
verliert an Bedeutung**

# Zustand AG-finanzierter bAV

---

- **Unternehmensbezogene Auswertung**
  - > 50 %: bAV-Zustand des Status quo (seit Einführung und bezogen auf Leistungsniveau & personaler Geltung)
  - ≈ 39 %: Schließung des Versorgungssystems  
⇒ unternehmensgrößen-unspezifisches Merkmal
  - ≈ 13 %: Leistungsreduzierung & Schließung des Versorgungssystems
- **AN-bezogene Auswertung**
  - Exakte Differenzierung nach Anwartschaftsträgern derzeit nicht möglich (Erhebungsprobleme/BR)
  - ≈ 60 % keine Änderungen: gesamte Belegschaft einbezogen
  - ≈ 28 % in Unternehmen mit bAV-System-Schließung  
⇒ fast jeder 3. AN
  - ≈ 12 %: Leistungsreduzierung & bAV-System-Schließung  
⇒ fast jeder 9. AN
  - Gravierende bAV-Veränderungen: fast jeder 3. AN betroffen

# AG-finanzierte bAV

## Schließung von bAV-Systemen

---

- **Zeitliche Verteilung von System-Schließungen**
  - Untersuchte bAV-Systeme: Einführung zwischen 1949 - 1961
  - Steigerungsraten von
    - + 60 %: 80er zu 70er Jahre
    - + 63 %: 90er zu 80er Jahre
    - Zeitraum ab 2001-03: Niveau der 80er Jahre bereits und schon hälftiges Niveau der 90er Jahre erreicht
  - Trend: *Negative Dynamik* hält auch im aktuellen Jahrzehnt an

# AG-finanzierte bAV

## Zusagen - Planarten

---

- **Struktur der Zusagen**

- klassische Leistungszusage: 58 %
- beitragsorientierte Leistungszusage: 42 %
- Trend: Übergang zu beitragsorientierten Systemen bestätigt
- Begründung:  
Wunsch/Arbeitgeberseite nach berechenbaren und in ihren finanziellen Auswirkungen beherrschbare Zusagen

- **Struktur der Planarten**

- Dominanz entgeltabhängiger Pläne: 61 % (insb. > 500 AN)
- Dienstzeitbezogene Pläne auf Festbetragsbasis: 31 %  
(insb. KMU)
- Beide Planarten: 8% (Festbetrag/Sockelleistung & entgeltabhängiger Aufstockungsteil)



# AG-finanzierte bAV

## Betriebsrat - Mitbestimmung

---

- **BR-Handlungsmöglichkeiten**

nicht das *ob* oder das *ob nicht*, sondern das *wie* ist mitbestimmungspflichtig

⇒ grundlegende Handlungsein- und -beschränkungen

- **Normierung der bAV**

⇒ bei 4/5 aller Unternehmen durch Betriebsvereinbarung

- überdurchschnittlich (im Vergleich zur Entgeltumwandlung)

- **Ambivalenz der BV**

- Vertragliche Sicherung der Zusage (Leistung, Niveau, Bedingungen, etc.)
- ABER: Strategiewechsel der Arbeitgeber (⇒ Kündigung)

- **Regulierungskompetenz – externe Beratung**

- Heterogene Verarbeitung von bAV-Fragen
  - ⇒ intransparente Vertragsgestaltung, insb. bei Fortschreibung
- Unternehmen < 500 AN: Beratung *nur* durch IG Metall
- Unternehmen > 1.000 AN: Rückgriff auf externe bAV-Beratung bei jedem 2. Unternehmen

# AN-finanzierte bAV

---

- **Charakteristika**

- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung = Meilenstein der bAV in Deutschland
- Entgeltumwandlung (2003): anderes gelagerter, aber keineswegs positiverer Zustand als bei AG-finanzierter bAV

**Deutliches Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage/Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung**

# AN-finanzierte bAV

## Angebot vs. Inanspruchnahme

---

- **Angebotsdurchdringung: nahezu flächendeckend**
  - Vor 2002 : nicht stark ausgeprägt /  $\approx 14,5$  % (DV, DZ)
  - Zum 31.12.2003: 96 % aller Unternehmen (AN-Deckung:  $\approx 97$  %)
  - Riester-Angebot: 74 %; korreliert pos. mit Unternehmensgröße
  - Produktvielfalt: korreliert positiv mit Unternehmensgröße (AN)
    - 2 Durchführungswege:  $\approx 66$  %
    - Häufigste Kombination: PK, DV = rund 60 %
  - Cafeteria-Modell: kein Trend; im Gegenteil: Besonderheit!
- **Beteiligung / Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung**
  - Beteiligungsquote: 14,4 % aller AN (31.12.2003)
    - ⇒ knapp jeder 6. AN wandelt Entgeltbestandteile in bAV um
  - Bruttoentgeltumwandlung: 6 von 7 AN
  - Nettoentgeltumwandlung: 1 von 7 AN; nur in 18 % der Unternehmen
  - Quoten-Cluster/Häufigkeitsverteilung:  
< 5,9 %:  $\approx 25$ % • 8-11,9 %:  $\approx 20$  % • 14,0-17,9 %:  $\approx 17$  %

# AN-finanzierte bAV

## Erklärungsansätze (Betriebsräte-Befragung)

---

- Vielschichtig & nicht an bestimmten Unternehmensgrößen oder Wirtschaftszweigen der ME-Industrie festzumachen
- **Arbeitnehmer** (Gründe der Zurückhaltung)
  - Frage des Geldes/ungewisse finanzielle Zukunft - Komplexität der Materie
  - - Misstrauen ggü. Gewerkschaftsprodukt (MR) - Misstrauen ggü. AG-Angebot: „kann nichts Gutes sein“
- **Betriebsrat/Mitglieder**
  - bAV kein Handlungsfeld für BR
    - ⇒ Mehraufwand, außerdem Entscheidung des Einzelnen
  - Verweisung auf intaktes AG-fin. bAV-System
  - Verständigung zw. Pers.-Abt. und BR schlecht
- **Arbeitgeber**
  - Kosten - Mehraufwand - Verschleppungstaktik bei Einführung (zum Schaden der AN) - kein Interesse der Implementierung

# AN-finanzierte bAV

## Erklärungsansätze (Betriebsräte-Befragung)

---

- **Beteiligungsquote in Abhängigkeit der System-Errichtung**
  - Bis April 2002:
    - annähernd 1/3 aller Unternehmen
    - Beteiligungsquote:  $\bar{x} < 14,4 \%$
  - November bzw. Dezember 2002:
    - 1/4 aller Unternehmen
    - Beteiligungsquoten:  $\bar{x} < 8 \%$ ; dennoch Quoten  $> 10 \%$
- **Inanspruchnahme / Entgeltumwandlung in Abhängigkeit des AG-finanzierten bAV-Systems**
  - Je gravierender die Einschränkungen (Versorgungsleistung & personale Geltung) bei AG-bAV vorliegen, desto niedriger ist die Beteiligung an den Entgeltumwandlung  
Quoten zw. 16,5 – 13,9 – 11,3 %
  - BR: potentiell bestehende Arbeitsplatzunsicherheit = Zurückhaltung

# AN-finanzierte bAV

## Neue Konzepte notwendig (BR-Befragung)

---

- Nicht isolierte Betrachtung einzelner Stellschrauben / Ansatzpunkte sondern Zusammenspiel unterschiedlicher Variablen ausschlaggebend
- BR-Befragung: Identifizierung von **4 Variablen**
  1. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber/Pers.-Abt.
  2. Angebot verschiedener Altersvorsorge-Produkte (Dfwege)
  3. Finanzieller Anreiz durch den Arbeitgeber
  4. Beratung durch den Produktanbieter
- **Gesamtwirkung:** abhängig von Betriebsparteien & vorherrschenden Strukturen, Bedingungen und Gegebenheiten
- **BR:** wichtig(st)es Bindeglied - außerordentliche Bedeutung im Prozess der Etablierung der Entgeltumwandlung
  - ⇒ Überforderung? (stärkere gewerkschaftl. Thematisierung notwendig)

# AN-finanzierte bAV

## Anreizwirkung: AG-Zuwendungen

---

- **ME-Industrie:** TV zur Entgeltumwandlung nur rahmensetzend
  - keine tarifvertragliche Norm / keine verpflichtende AG-Leistungen  
⇒ langfristig *keine* flächendeckende Verbreitung, da Verhandlungsergebnis auf Betriebsebene
- **AG-Leistungen = Zuschuss vs. (vermeintlicher) Beitrag**
  - Qualitative Abgrenzung: *Zuschuss* nur, wenn eigenständiges AG-fin. bAV-System „noch“ besteht, ansonsten Wirkung der AG-Zuwendung wie *Beitrag*
  - i.d.R. auf Gegenseitigkeit beruhendes Abhängigkeitsverhältnis (Durchführungsweg, Umwandlungshöhe)
  - Gestaltungsdifferenzierung:
    - Qualität (bes. Voraussetzungen und zeitl. Limitierung)
    - Quantität (Höhe und Art; pauschal / prozentual, etc.)
- **AG-Zuwendungen** (Angebot):  $\approx 8 \%$  bzw. AN-Deckung:  $\approx 10,2 \%$ 
  - Tendenz: höhere Beteiligung an der Entgeltumwandlung  
⇒ Kein Automatismus, aber als Chance der Verbreitungsförderung  
⇒ Problem: Voraussetzung für AG-Zuwendung ist (vielfach) AN-Eigenleistung

# Resümee I

---

- **Grundlegende Veränderungen in der bAV-Landschaft**
  1. Trend unaufhaltsam in Richtung AN-finanzierte bAV
  2. Wechsel von LZ zu beitragsorientierten Systemen
  3. Absicherung von individuellen Risiken
    - Kernelement der traditionellen bAV (bis heute): Alter, Tod, Invalidität und Hinterblieben (Versorgungscharakter)
    - AN-finanzierte bAV (seit 2002)
      - flächendeckend etablierte Risiko-Selektivität: Abwahlmöglichkeiten & Wahrnehmung von individuellen Chancen und Risiken in der Kapitalanlage
      - Entgeltumwandlung = Reduktion auf Kernrisiko Alter  
⇒ Verlust traditioneller Sicherungseigenschaften



# Resümee II

---

- **Gegenläufige Entwicklungslinien in der bAV**
  - Einerseits wird der Ausbau AN-finanzierter bAV durch staatliche Förderungen flankiert ( $\Rightarrow$  nur geringe Inanspruchnahme)
  - andererseits Rückzug des Arbeitgebers aus seiner Dotierungsverantwortung & Trend zur beitragsorientierten Leistungszusage
- **AVmG: doppelte Funktion der Versorgungs-Lückenfüllung**
  1. Ausgleich für Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus
  2. Kompensation der Lücke des sich zurückziehenden Arbeitgebers
- **Entgeltumwandlung: Zukünftiger Bedeutungsgewinn**
  1. Flächendeckende Verbreitung des Angebots / Entgeltumwandlung
  2. Einzige Möglichkeit zum Aufbau einer bAV (durch Entgeltverzicht)

$\Rightarrow$  Voraussetzung: Grundlegende Wissen & Notwendigkeit der Eigenvorsorge (und aktive Äußerung des AN)