

Positionspapier zur Transparenzoffensive

*Situation, Potenzial und
Hemmnisse der Alters-
versorgung in Deutschland
im Kontext europäischer und
nationaler Bestrebungen zur
Einrichtung von Renten-
informationsdiensten*



Positionspapier zur Transparenzoffensive

Herausgegeben von der PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC)

Von J. Helfen, J. Niebuhr, A. Klug, F. Behrens, N. Sanarov

März 2016, 40 Seiten, 5 Abbildungen, Softcover

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.

Die Inhalte dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Sie entsprechen dem Kenntnisstand der Autoren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die in der Publikation angegebenen Quellen zurück oder wenden sich an die genannten Ansprechpartner. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder. In den Grafiken kann es zu Rundungsdifferenzen kommen.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
A Management Summary.....	5
B Kontextbetrachtung	8
1 Förderung der Einrichtung von Renteninformationsdiensten	8
1.1 Auf europäischer Ebene	8
1.2 Auf nationaler Ebene	9
2 Situation der gesetzlichen Altersversorgung in Deutschland.....	9
2.1 Entwicklung der gesetzlichen Altersversorgung in Deutschland.....	9
2.2 Die soziale Situation in Deutschland	10
3 Situation der betrieblichen und privaten Altersversorgung in Deutschland ..	12
3.1 Entwicklung der betrieblichen und privaten Altersversorgung	12
3.2 Versorgungslandschaften in der betrieblichen Praxis.....	14
3.3 Verbreitung der privaten Altersversorgung	16
C Hemmnisse in der gesetzlichen Rentenversicherung	18
1 Vorhandene Informationsdefizite.....	19
2 Kritische Würdigung der Renteninformation	19
D Hemmnisse in der betrieblichen Altersversorgung.....	22
1 Das Angebot des Arbeitgebers.....	22
2 Der Informationsbedarf	24
2.1 Versorgungslücke.....	25
2.2 Fördertatbestände.....	25
2.3 Zum System der betrieblichen Altersvorsorge selbst	26
2.4 Budget des Arbeitnehmers	26
2.5 Verfügbarkeit der Informationen	26
3 Arbeitnehmerseitige Bewertung der Angebote.....	27
E Hemmnisse in der privaten Vorsorge.....	29
F Lösungsansätze und Herausforderungen	31
Abkürzungsverzeichnis.....	35
Literaturverzeichnis.....	36
Ihre Ansprechpartner.....	38

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Bevölkerung in absoluten Zahlen, Anteile der Altersgruppen.....	11
Abb. 2	Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung 2012.....	14
Abb. 3	Muster Renteninformation.....	20
Abb. 4	Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach Betriebsgröße	23
Abb. 5	Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach Branche.....	24

A Management Summary

Das Thema Altersabsicherung gewinnt angesichts des sinkenden Rentenniveaus und vor dem Hintergrund aktueller Debatten über drohende Altersarmut zunehmend an Bedeutung. Die Sicherung des Lebensstandards und die Absicherung zusätzlicher Risiken im Alter sind für alle Bürger in Deutschland elementar und tragen zum Erhalt einer gesunden Volkswirtschaft bei. In diesem Kontext ist ein sinnvolles Zusammenwirken zwischen den staatlichen Sozialversicherungssystemen und der eigenverantwortlichen Vorsorge zwingend notwendig.

Das Positionspapier von PwC zeigt auf, welche Faktoren eine frühzeitige Identifikation zukünftiger Versorgungslücken derzeit regelmäßig verhindern und die Verbreitung der eigenverantwortlichen betrieblichen und privaten Altersvorsorge hemmen. PwC ist bereits seit einigen Jahren auf dem Gebiet der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und der Demografieanalyse beratend tätig und untersucht in diesem Zusammenhang mittels eigener Studien unter anderem den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge und die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die deutsche Wirtschaft. Das vorliegende Positionspapier analysiert die Ursachen für die sinkende Bereitschaft zur Eigenvorsorge des einzelnen Arbeitnehmers und zeigt die Notwendigkeit einer umfassenden Informationsaggregation der individuellen Ansprüche auf Altersversorgungsleistungen auf. Ausgehend von der zeitlichen Entwicklung der drei Säulen der Altersversorgung wird die grundlegende Notwendigkeit einer frühzeitigen Auseinandersetzung mit der eigenen Versorgungssituation zur Sicherstellung einer angemessenen finanziellen Absicherung im Alter abgeleitet. Der Schwerpunkt dieses Positionspapiers liegt in dem Aufzeigen der Hemmnisse zur Eigenvorsorge, welche mehrheitlich auf mangelnde Transparenz bezüglich Produktspektrum und vorhandener Informationen zum eigenen Versorgungsstatus zurückzuführen sind. In Zeiten des demografischen Wandels gerät die gesetzliche Rentenversicherung immer mehr ins Wanken. Das 1968 eingeführte Umlageverfahren basiert auf dem Generationenvertrag und funktioniert nur, wenn die Beiträge der Versicherungspflichtigen die laufenden Rentenzahlungen decken können. Sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung stellen die gesetzliche Rentenversicherung zukünftig vor enorme finanzielle Engpässe. Das Statistische Bundesamt prognostiziert: Im Jahr 2050 werden gut 39 Prozent der Menschen 60 Jahre und älter sein. 2010 waren es noch knapp 26 Prozent. Dadurch verändert sich das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentenempfängern signifikant, sodass Prognosen zufolge im Jahr 2060 voraussichtlich nur noch ein Erwerbstätiger je Rentner Beiträge entrichten wird. In den 1950er-Jahren finanzierten fünf Berufstätige mit ihren Beiträgen die Rente eines Ruheständlers.

Nach Angaben der Bundesregierung wird das Rentenniveau (Sicherungsniveau vor Steuern) bis 2027 spürbar von 49,6 im Jahr 2012 auf 44,4 Prozent sinken. Tendenziell nehmen bereits jetzt immer mehr Rentnerinnen und Rentner trotz Rentenbezugs die staatlich garantierte Grundsicherung in Anspruch. Noch ist Altersarmut kein flächendeckendes Problem in Deutschland, trotzdem müssen viele Rentenbezieher mit einem sinkenden Lebensstandard im Alter rechnen. Hieraus leitet sich unmittelbar ab, dass eine Erhöhung der eigenen Vorsorgeanstrengungen dringend erforderlich wird.

Mit dem Alterseinkünftegesetz wurden im Jahr 2001 umfangreiche Fördermaßnahmen durch die private Riester-Rente und den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eingeführt.

Zum aktuellen Zeitpunkt liegen Niveau und Verbreitung trotz substanzieller steuerlicher Anreize oder finanzieller Zuschüsse jedoch klar hinter den gesetzten Erwartungen. So entfallen beispielsweise 64 Prozent der gesamten Altersbezüge auf die gesetzlichen Rente, 9 Prozent stammen aus privater Eigenvorsorge und nur 8 Prozent aus betrieblichen Versorgungsleistungen, von denen aber der überwiegende Anteil aus rein arbeitgeberfinanzierten Systemen resultieren dürfte. Den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nutzen vermutlich nur circa 33 Prozent der Berechtigten, von denen laut einer PwC-Studie mindestens 95 Prozent den vollen Anspruch nicht ausschöpfen. Identische Entwicklungen lassen sich im Bereich der privaten Altersabsicherung identifizieren. Die rückläufige Anzahl von Neuabschlüssen, ruhend gestellte Sparverträge und im Durchschnitt zu geringe Sparbeiträge beweisen dies deutlich. Unweigerlich stellt sich die Frage nach den Ursachen für die mangelnde Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland zur Eigenvorsorge. Denn gerade die frühzeitige Auseinandersetzung mit der eigenen Versorgungssituation stellt eine grundlegende Voraussetzung für ein rechtzeitiges Handeln dar. Erforderlich in diesem Zusammenhang sind jedoch aussagekräftige verfügbare Informationen hinsichtlich der notwendigen späteren Alterseinkünfte und der tatsächlich zu erwartenden Leistungen aus den unterschiedlichen Säulen der Alterssicherung.

Derzeit existiert keine standardisierte säulenübergreifende Alterssicherungsinformation, die Auskünfte über sämtliche Versorgungsanwartschaften beinhaltet. Erste Ansätze, wie beispielsweise die Einführung einer jährlichen Mitteilung der Deutschen Rentenversicherung Bund in Form einer Renteninformation oder die Standmitteilung von Versicherungsgesellschaften, ermöglichen den Begünstigten Zugang zu wichtigen Hinweisen bezüglich der Höhe der zu erwartenden Renten. Es kann jedoch festgestellt werden, dass die Mitteilungen oftmals keine fundierten Informationen zu der tatsächlichen zukünftigen Leistung liefern, sondern lediglich einen Schätzwert vermitteln. Die integrierten Prognosen bei den Standmitteilungen variieren sehr stark im Hinblick auf die für die Hochrechnung verwendeten Parameter. Die Prognosen der Renteninformation basieren auf den aktuellen Gegebenheiten der Versicherten und gehen daher von zukünftig gleichbleibenden Verhältnissen im Erwerbsleben aus. Auf der betrieblichen Ebene kommt erschwerend hinzu, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) oftmals kostenbedingt die Administration der Versorgungsanwartschaften und die Rentenzahlung im Haus belassen. Häufig fehlen jedoch gerade diesen Unternehmen die technisch-organisatorischen Strukturen und eine fundierte Kompetenz der Administrationsverantwortlichen, um eine kontinuierliche und werthaltige Informationsaufbereitung zum aktuellen Stand der erreichten Versorgungsanwartschaften zu ermöglichen.

Problematisch bleibt, dass es selbst vorsorgewilligen Verbrauchern schwerfällt, sich im Labyrinth der unterschiedlichen Produkte und der vielen Varianten zurechtzufinden und daher oftmals keine bedarfsgerechten Entscheidungen getroffen werden. Die mangelnde Regulierung der Informations- und Transparenzpflichten der Versicherer führt zudem dazu, dass Informationen in unterschiedlichem Umfang und variierender Komplexität vermittelt werden. Außerdem ist eine Vergleichbarkeit von Produkten hinsichtlich der Renditen oder Kosten kaum sicherzustellen. Dadurch kristallisiert sich eine gewisse Grundskepsis gegenüber Produkthanbietern und -vermittlern heraus, die unter anderem durch negative mediale Berichterstattung zusätzlich befeuert wird.

Zudem finden relevante Teile der Bevölkerung aufgrund fehlender finanzieller Mittel keinen (ausreichenden) Zugang zu einer adäquaten Altersvorsorge. Auf der Ebene der betrieblichen Altersvorsorge werden dem Arbeitgeber hingegen sicherlich sowohl Fürsorgemotivation als auch „kaufmännischer Sachverstand“ zugeschrieben. Anders als bei der privaten Altersvorsorge greift im Falle einer schlecht getroffenen Produktentscheidung auch noch der subsidiäre Schutz des Arbeitgebers bei Ausfall des Produktgebers. Dennoch liegt die wesentliche Ursache des geringen Verbreitungsgrads der Entgeltumwandlung voraussichtlich in der als nicht befriedigend wahrgenommenen Transparenz und Informationsgrundlage. Neben den bereits erwähnten Informationsdefiziten im Hinblick auf Versicherungsverträge erschweren arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen – vor allem für den in diesen Fachgebieten wenig affinen Mitarbeiter – den Zugang zur arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung.

Mangelnde Eigenvorsorge führt bereits heute zu steigenden Aufwendungen des Staats durch Transferzahlungen zum Erhalt des sozialen Sicherungsniveaus und die derzeitige demografische Situation erfordert steigende Zuschüsse an die Rentenversicherung aus Haushaltsmitteln. Es ist davon auszugehen, dass ohne werthaltige Eigenvorsorge die Altersarmut verstärkt und die fehlende Kaufkraft der zukünftigen Rentnergenerationen sich negativ auf den Konsum auswirken wird. Gleichzeitig werden die „jungen“ Generationen wahrscheinlich stärker belastet und somit ebenfalls auf Konsum verzichten müssen. Das grundsätzliche Problem des fallenden Rentenniveaus würde sich hierdurch aber nicht verringern.

Angesichts dieser Problematik sind Maßnahmen zur Erweiterung des steuerlichen Förderrahmens oder des vorhandenen Produktangebots im Hinblick auf die bereits geringe Ausschöpfung und die fehlende Transparenz der Produkte sicherlich wenig sinnvoll. Gefordert sind hingegen Maßnahmen, die dem einzelnen Bürger eine säulenübergreifende produktneutrale Informationsbeschaffung hinsichtlich der eigenen Altersversorgungssituation ermöglichen. An dieser zentralen Stellschraube setzt auch der von Prof. Hackethal ins Leben gerufene Deutsche Renten Information e. V. (DRI) an, der Arbeitnehmern ein deutliches Mehr an Informationen und Nachvollziehbarkeit für ihre Vorsorgeplanung zur Verfügung stellen möchte. Das vorliegende Positionspapier legt die Zweckmäßigkeit der Einführung einer unabhängigen datensicheren Informationsplattform als geeignete Reaktion auf den steigenden Vorsorgebedarf dar. Auf Basis moderner Informationstechnologien sollte diese Plattform durch transparente und leicht verständliche Darstellung dem Individuum die Möglichkeit bieten, sich aggregierte Informationen zu seiner aktuellen Versorgungssituation und dem zukünftigen Versorgungsbedarf jederzeit zu verschaffen und somit mögliche spätere Versorgungslücken rechtzeitig zu schließen. Hierbei ist auch der Blick zu unseren Nachbarländern anzuraten, von denen einzelne bereits funktionierende vergleichbare Informationssysteme geschaffen haben. Trotz bestehender evidenter Systemunterschiede, insbesondere hinsichtlich der komplexen Ermittlung der gesetzlichen Rente oder unterschiedlicher gesetzlicher Regelungen im Bereich der Versicherungswirtschaft, kann Deutschland sicherlich von den Erfahrungen seiner Partnerländer mit den dort bereits bestehenden Informationsplattformen profitieren und sich insofern für eine auf nationale Verhältnisse maßgeschneiderte Systemlösung inspirieren lassen.

B Kontextbetrachtung

1 Förderung der Einrichtung von Renteninformationsdiensten

1.1 Auf europäischer Ebene

Im Jahr 2012 hat die Europäische Kommission ein Weißbuch zu angemessenen, sicheren und nachhaltigen Pensionen und Renten veröffentlicht. Darin ist unter anderem auch der Vorschlag enthalten, die Einrichtung von Pensions- und Rentenaufzeichnungsdiensten zu fördern.¹ Dies ermögliche es den Arbeitskräften, einen Überblick über die im Rahmen gegebenenfalls verschiedener Beschäftigungsverhältnisse erworbenen Ruhestandsansprüche zu behalten.

Zwar handelt es sich bei dem Vorschlag lediglich um eine Mitteilung der Kommission, die ihrerseits noch keine unmittelbare Rechtswirkung entfaltet. Allerdings erklärt die Kommission damit einmal mehr den Ausbau von Zusatzversorgungssystemen zu einem verbindlichen europäischen Ziel, was nunmehr durch die Einrichtung entsprechender Informationssysteme vorangetrieben werden soll. In Dänemark („PensionsInfo“) und den Niederlanden („Pensioenregister“) existieren bereits derartige Systeme.² Zur Schaffung eines europaweiten Rentenaufzeichnungssystems wurde das Projekt „Track and Trace Your Pensions in Europe“ ins Leben gerufen mit dem Ziel einen Entwurf für einen EU-weiten Pensions- und Rentenaufzeichnungsdienst sowie Empfehlungen für dessen Einrichtung zu liefern.³ Ein grenzüberschreitender Online-Dienst bietet allen EU-Bürgern/-innen Zugang zu aktuellen und korrekten Informationen zu ihren in verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten erworbenen Renten- bzw. Pensionsansprüchen.⁴

Projektbezogene Nachforschungen haben dabei ergeben, dass erste Bemühungen zur Erstellung nationaler Online-Dienste in vielen europäischen Ländern bereits gemacht worden sind. Im Jahr 2013 gab es in 16 EU-Ländern Formen eines nationalen Aufzeichnungsdienstes. Gleichzeitig herrscht in Europa eine große Diversität hinsichtlich der Funktionsweise der Altersvorsorgesysteme und der digitalen Kommunikation zum Thema Altersvorsorge. Erschwerend kommt hinzu, dass in einigen Ländern, darunter auch Deutschland, überhaupt kein nationaler Aufzeichnungsdienst vorhanden ist.⁵ Für die Umsetzung dieser europaweiten Initiative ist es unerlässlich, dass alle Länder der EU sich im gleichen Maße Gedanken und Bemühungen zum Aufbau und Attraktivität eines nationalen Aufzeichnungsdienstes machen. Nur so kann der Verbindungsprozess auf EU-Ebene erfolgreich gestaltet werden.

¹ Europäische Kommission, Weißbuch Pensionen und Renten, S. 20.

² www.pensionsinfo.dk, www.mijnpensioenoverzicht.nl.

³ TTYPE, 8th European Pension Funds Congress.

⁴ TTYPE, Einrichtung eines EU-weiten Pensions- und Rentenaufzeichnungsdienstes, S. 7.

⁵ TTYPE, Einrichtung eines EU-weiten Pensions- und Rentenaufzeichnungsdienstes, S. 12.

1.2 Auf nationaler Ebene

Bestrebungen zur Schaffung von mehr Transparenz in der Alterssicherung finden sich auch in Deutschland. So will sich die Bundeskanzlerin für eine unabhängige und übergreifende Informationsplattform einsetzen, auf der „alle Ansprüche aus gesetzlicher Rente, Betriebsrente und privater Vorsorge sicher, einfach und übersichtlich zusammengefasst sind“.⁶ Das Vorhaben, eine solche Informationsplattform zu etablieren, ist nicht nur breiter politischer Konsens, sondern findet auch Zuspruch bei Altersversorgungsexperten und Verbänden.⁷ Dennoch ist bislang keine substantielle Umsetzung auf nationaler Ebene erfolgt. Um dieses Vorhaben bemüht sich der DRI, eine Initiative, die den Bürgerinnen und Bürgern eine neutrale Plattform bereitstellen möchte, auf der alle relevanten Daten der Marktteilnehmer im Bereich der Altersvorsorge zusammengefasst und visualisiert werden sollen. Als unabhängiger Verein agiert der DRI ausdrücklich frei von Produktinteressen.⁸

2 Situation der gesetzlichen Altersversorgung in Deutschland

2.1 Entwicklung der gesetzlichen Altersversorgung in Deutschland

Das System der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland ist mittlerweile mehr als 100 Jahre alt. Nach der kontinuierlichen Einführung mehrerer Sozialgesetze unter Bismarck folgte 1889 die Etablierung einer Invaliditäts- und Altersversicherung. Die nachfolgende Geschichte der gesetzlichen Rentenversicherung ist geprägt von grundlegenden Reformen. Die wohl wichtigste Rechtsänderung brachte die große Rentenreform von 1957 mit sich. Wegbereitende Neuerungen waren unter anderem die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten, die „lohnbezogene“ Rentenformel, wonach sich die Rente am Einkommen des Arbeitnehmers orientiert, sowie die Finanzierung der Rente durch die aktiv Versicherten („Umlageverfahren“). Grundlage des 1968 eingeführten umlagefinanzierten Systems ist der Generationenvertrag, nach dem die Beiträge aktueller Arbeitnehmer die Renten der älteren Generation tragen. Die Rentenreform von 1972 öffnete die Rentenversicherung erstmals auch für Selbstständige und Hausfrauen, sorgte für flexiblere Altersgrenzen und etablierte die „Rente nach Mindesteinkommen“ für Kleinverdiener.⁹

Seit den 1970er-Jahren sieht sich die gesetzliche Rentenversicherung zunehmend finanziellen Hürden ausgesetzt, die sich aus der veränderten demografischen Situation in Deutschland ergeben. Die demografische Entwicklung – charakterisiert durch den anhaltenden Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung und den Rückgang der Geburtenrate – führt dazu, dass die Zahl der Beitragszahler immer weiter sinkt, die Zahl der Rentempfänger und die Rentenbezugsdauern hingegen stetig steigen. Diese Entwicklung bringt das Umlagesystem an seine Grenzen, sodass entweder der Rentenversicherungsbeitrag steigen oder aber die Rentenhöhe sinken müsste, um eine uneingeschränkte Fortführung des Systems zu gewährleisten. Als Maßnahme wurde bereits das Renteneintrittsalter schrittweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben und die private sowie die betriebliche Altersvorsorge verstärkt ausgebaut. So wurde zum Beispiel im Bereich der privaten Altersabsicherung die Riester-Rente als kapitalgedecktes Zusatzvorsorgeprodukt eingeführt, welches durch staatliche Zuschüsse und steuerliche Vorteile die Motivation zur Eigenvorsorge befördern soll.¹⁰

⁶ CDU-Bundesgeschäftsstelle, Regierungsprogramm 2013–2017, S. 46.

⁷ Unter anderem GDV e. V.: Much, Überblick per Mausklick.

⁸ Deutsche Renten Information.

⁹ Ebd.

¹⁰ Deutsche Renten Information.

2.2 Die soziale Situation in Deutschland

Die gesetzliche Rentenversicherung hat im Hinblick auf Versicherte und Leistungsempfänger eine herausragende Bedeutung im System der Alterssicherung in Deutschland. Im Jahr 2011 waren rund 35 Millionen Menschen in der gesetzlichen Rentenversicherung aktiv versichert. Dies entspricht in etwa einem Beitragsvolumen von 189,9 Milliarden Euro.¹¹ 20,5 Millionen Menschen bezogen Renten, darunter 17,2 Millionen Rentnerinnen und Rentner, die 65 Jahre oder älter waren.¹² Von den Gesamtausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2011 in Höhe von 251 Milliarden Euro entfielen rund 177 Milliarden Euro auf Alterssicherungsleistungen für die oben genannte Personengruppe. Die Rentenzahlungen werden dabei sowohl über Beiträge der Erwerbstätigen als auch über Steuermittel finanziert. Der sogenannte Bundeszuschuss betrug schon im Jahr 1965 knapp 20 Prozent der Gesamtausgaben der Rentenversicherung, sank in den 1970er-Jahren auf rund 15 Prozent und hielt sich dann bis Ende der 1980er-Jahre stabil. Der Bundeszuschuss hat die Funktion, Rentenkürzungen bzw. Beitragserhöhungen zu vermeiden. Seit der Wiedervereinigung Deutschlands stieg der Anteil kontinuierlich an und pendelte sich in dem Zeitraum von 2004 bis 2013 bei etwa 24 Prozent ein.¹³ Absolut lag der Bundeszuschuss zur allgemeinen Rentenversicherung im Jahr 2013 bei knapp 60 Milliarden Euro.

Sowohl die Einnahmen aus den Beiträgen als auch die Ausgaben für die gesetzliche Rente sind in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen. In Westdeutschland haben sich die Einnahmen und Ausgaben zwischen 1970 und 1990 mehr als vervierfacht (plus 307 bzw. 337,9 Prozent). Nach der Wiedervereinigung stiegen die Einnahmen in Deutschland von 1991 bis 2010 von 108,7 auf 185,3 Milliarden Euro (plus 70,5 Prozent); die Rentenausgaben erhöhten sich im selben Zeitraum von 117,9 auf 224,4 Milliarden Euro.¹⁴

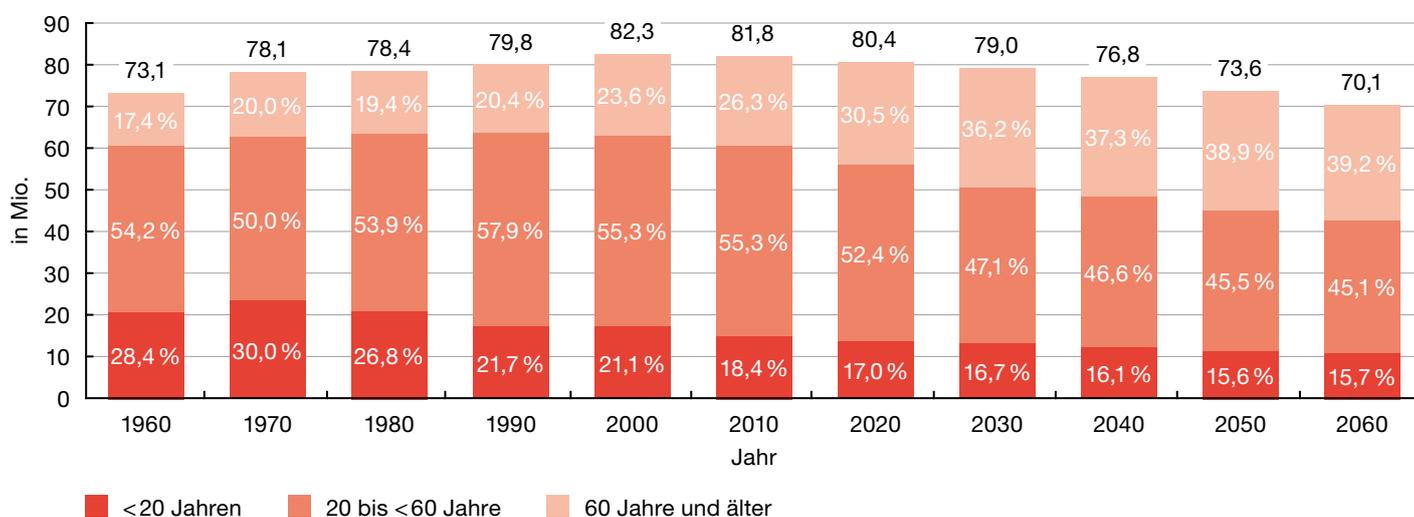
Gerade die demografischen Trends, wie die seit den frühen 1960er-Jahren stark gesunkenen Geburtenraten und der stetige Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung, führten dazu, dass die Rentenausgaben im Vergleich zu den Beitrags-einnahmen stärker stiegen und dadurch deutliche Finanzierungsgpässe in den Haushalten der Rentenversicherungen verursacht wurden. Ausschlaggebend in diesem Zusammenhang ist, dass der Anteil der Menschen im Erwerbsalter stetig abnimmt und der Anteil der Älteren weiter ansteigt. Laut Statistischem Bundesamt reduzierte sich der Anteil der unter 20-Jährigen an der Bevölkerung zwischen 1960 und 2010 von 28,4 auf 18,4 Prozent. Parallel stieg der Anteil der Personen, die 60 Jahre und älter sind, von 17,4 auf 26,3 Prozent.

¹¹ BMAS, Alterssicherungsbericht 2012, S. 13.

¹² Ebd., S. 8.

¹³ Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zahlen 2014, S. 247 ff.

¹⁴ Ebd., S. 242 f.

Abb. 1 Bevölkerung in absoluten Zahlen, Anteile der Altersgruppen

Dadurch verändert sich das Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentenempfängern signifikant: In den 1950er-Jahren finanzierten fünf Berufstätige mit ihren Beiträgen die Rente eines Ruheständlers. Im Jahr 2010 waren es nur noch drei und im Jahr 2060 wird voraussichtlich nur noch ein Erwerbstätiger je Rentner Beiträge entrichten.¹⁵

Hinzu kommt, dass mit der steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung die Rentenbezugsdauer als Differenz zwischen dem Jahr des Rentenbeginns und dem des Rentenwegfalls weiter zunimmt. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung Bund stieg die durchschnittliche Rentenbezugsdauer bei den Männern in Westdeutschland von 9,6 Jahren 1960 auf 13,9 Jahre 1990 und weiter auf 16,5 Jahre 2010. Bei den Frauen (bei denen die Rentenbezugsdauer in jedem Jahr seit 1960 höher war als bei den Männern) erhöhte sie sich von 10,6 Jahren 1960 auf 17,2 Jahre 1990 und weiter auf 20,5 Jahre 2010. Insgesamt nahm die Rentenbezugsdauer in Westdeutschland zwischen 1960 und 2010 um 93,4 Prozent zu.¹⁶

Es stellte sich zunehmend die Frage, ob angesichts der aufgezeigten Tendenzen die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung die Absicherung der Menschen überhaupt auf Dauer sichern könne. Laut aktuellem Alterssicherungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2012 ist für ältere Menschen die gesetzliche Rente die wichtigste Einkommensquelle. Durchschnittlich 64 Prozent des Einkommens der Bevölkerung ab 65 Jahren stammen aus der gesetzlichen Rentenversicherung.¹⁷ Das Leistungsniveau der Rentenversicherung spielt daher eine entscheidende Rolle bei der Sicherung des Lebensstandards im Alter. Ausgehend von dem Standardrentenniveau als Verhältnis der Durchschnittsrente zum Durchschnittseinkommen ist zu beobachten, dass seit den 1970er-Jahren der Abstand zwischen den beiden Komponenten stetig größer wird. 1977 entsprach die Standardrente 59,8 Prozent des durchschnittlichen Jahresarbeitsentgelts – der bisherige Höchststand –, seitdem ist das Rentenniveau gesunken.

¹⁵ Statistisches Bundesamt, Lange Reihen: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung 2012, S. 11 ff.

¹⁶ Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zahlen 2014, S. 157.

¹⁷ BMAS, Alterssicherungsbericht 2012, S. 17.

Laut dem Rentenversicherungsbericht 2014 wird das Nettorentenniveau vor Steuern bis 2020 auf 47 Prozent bzw. auf 44,4 Prozent im Jahr 2027 fallen.¹⁸ Dabei ist zu beachten, dass es sich beim Standardrentenniveau um eine Modellrechnung handelt, die auf einem Durchschnittsverdiener mit 45 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren beruht, was in der Realität nur auf einen geringen Teil der Rentnerinnen und Rentner zutrifft. Der Rückgang des Rentenniveaus vor Steuern verdeutlicht, dass der im Lebensverlauf erreichte Lebensstandard im Alter allein durch die gesetzliche Rente nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Betrachtet man die durchschnittliche Rentenhöhe, lässt sich festhalten, dass Männer in Deutschland im Jahr 2010 eine Bruttorente von 885 Euro und Frauen im selben Jahr hingegen monatlich 578 Euro erhielten.¹⁹

Trotz der zahlreichen Maßnahmen der letzten Jahre geht hervor, dass bei vielen Rentnerinnen und Rentnern die bezogene Rentenhöhe nicht ausreicht, um ein angemessenes Sicherungsniveau zu gewährleisten. So nehmen immer mehr Rentnerinnen und Rentner trotz Rentenbezugs die staatlich garantierte Grundsicherung in Anspruch. Bereits 2010 bestand in Deutschland insgesamt für 412.081 Fälle eine Notwendigkeit der Grundsicherung, 2012 stieg die Zahl auf 464.836 Fälle an.²⁰ Noch ist Altersarmut kein flächendeckendes Problem in Deutschland, trotzdem müssen viele Rentenbezieher mit einem sinkenden Lebensstandard im Alter rechnen.

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat aktuell eine Umfrage veröffentlicht, die den Unmut der deutschen Bevölkerung im Hinblick auf ihre Altersvorsorge verdeutlicht. Fast die Hälfte der 1.020 Befragten im Alter von 30 bis 59 Jahren macht sich Sorgen, dass ihre Altersvorsorge nicht ausreicht. Unter den Befragten mit niedrigem sozioökonomischem Status sind es sogar mehr als zwei Drittel. Drei von vier Befragten gaben an, ihre finanzielle Zukunft gar nicht zu planen oder nur eine grobe Vorstellung davon zu haben.²¹

3 Situation der betrieblichen und privaten Altersversorgung in Deutschland

3.1 Entwicklung der betrieblichen und privaten Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich eine freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers. Bereits Mitte/Ende des 19. Jahrhunderts gewährten Großunternehmen wie Krupp (1858), Siemens (1872) oder die Dresdner Bank (1890) ihren Beschäftigten Versorgungsleistungen, damals vor allem dem Fürsorgegedanken des Arbeitgebers Rechnung tragend. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz; kurz: BetrAVG) gab der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 1974 erstmals einen (arbeits)rechtlichen Rahmen. Seither wurde es im Zuge der Reformierung der Alterssicherungssysteme in Deutschland durch diverse Regelungen novelliert. Hierzu zählen insbesondere:

- das Rentenreformgesetz 1999
- das Altersvermögensgesetz (2001)
- das Alterseinkünftegesetz (2005)

¹⁸ BMAS, Rentenversicherungsbericht 2014, S. 29.

¹⁹ Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zahlen 2014, S. 147.

²⁰ Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zahlen 2014, S. 274.

²¹ GDV e. V., "Generation Mitte" 2015 – Studienergebnisse im Überblick.

Mit Blick auf die demografiebedingte Problematik im umlagefinanzierten System der gesetzlichen Rentenversicherung (erste Säule) wurden die kapitalgedeckte betriebliche und private Altersversorgung (zweite und dritte Säule) durch das Altersvermögensgesetz weiter gestärkt. Seit 2002 haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Demnach kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 Prozent der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2014: 2.856 Euro) für eine Entgeltumwandlung verwendet werden. Hinsichtlich der Umsetzung des Rechtsanspruchs haben die Arbeitsvertragsparteien einen Gestaltungsspielraum. Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer jedes Jahr neu über das Ob und Wieviel der Entgeltumwandlung entscheiden. Der Arbeitgeber hat das Recht, einen der versicherungsförmigen Durchführungswege einseitig zu bestimmen, und hat somit die Gestaltungshoheit über das Wie der Entgeltumwandlung inne.

Eine weitere Anreizfunktion für die betriebliche Altersversorgung beabsichtigte die im Alterseinkünftegesetz enthaltene Regelung zur Portabilität im Falle eines Arbeitgeberwechsels. Seit dem 1. Januar 2005 eröffnet § 4 BetrAVG verschiedene Möglichkeiten zur Übertragung von Versorgungsanwartschaften und laufenden Leistungen.

Die 2001 eingeführte staatliche Förderung der sogenannten Riester-Rente hat zum Ziel, die Anreize zum Aufbau einer kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge zu erhöhen. Die zusätzliche Vorsorge soll Versicherten helfen, die langfristige Niveauabsenkung der gesetzlichen Renten zu kompensieren. Die Förderung der Riester-Rente wurde dabei gezielt vor allem auf einkommensschwache Versicherte und Versicherte mit Kindern ausgerichtet. Die Riester-Rente wird allein aus den Beiträgen der Versicherten und den staatlichen Zulagen finanziert – eine Beteiligung der Arbeitgeber gibt es nicht.

Parallel zur Stärkung der betrieblichen und privaten Altersversorgung verlief der reformbedingte Abbau der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Nachhaltige Veränderungen brachten vor allem das Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz (2004), welches die Rentenformel um einen sogenannten Nachhaltigkeitsfaktor ergänzte, sowie das Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz (2007), das unter anderem die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 Jahren auf 67 Jahre vorsieht.

Die genannten Reformen führen zu einer sukzessiven Bedeutungsverlagerung von der ersten auf die zweite und dritte Säule. Da die gesetzliche Rente den Lebensstandard im Alter künftig allein nicht mehr zu sichern vermag, ist es notwendig, zusätzlich betrieblich und/oder privat vorzusorgen. Das besondere Potenzial der betrieblichen Altersversorgung liegt unseres Erachtens – neben der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Förderung – in der kollektiven Struktur, dem branchen- und unternehmensspezifischen Zuschnitt sowie der kostengünstigen Organisation. Gleichwohl ist die betriebliche Wirklichkeit der betrieblichen Altersversorgung komplex und äußerst vielschichtig, nicht zuletzt, weil sie über Dekaden hinweg gewachsen ist. Das Potenzial der privaten Altersversorgung ist hingegen sehr stark abhängig von der Sparfähigkeit der sozialversicherungsfähig Beschäftigten sowie den vorhandenen Anreizen zur Ersparnis seitens des Gesetzgebers.

3.2 Versorgungslandschaften in der betrieblichen Praxis

Definitionsgemäß sieht die betriebliche Altersversorgung Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung vor, die der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zusagt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Sind diese Tatbestandsmerkmale erfüllt, handelt es sich um betriebliche Altersversorgung im Sinne des BetrAVG mit der Folge, dass die darin enthaltenen Mindestregelungen (z. B. Unverfallbarkeit, Anpassungsprüfungspflicht, Insolvenzschutz) auf das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründete Versorgungsversprechen Anwendung finden.

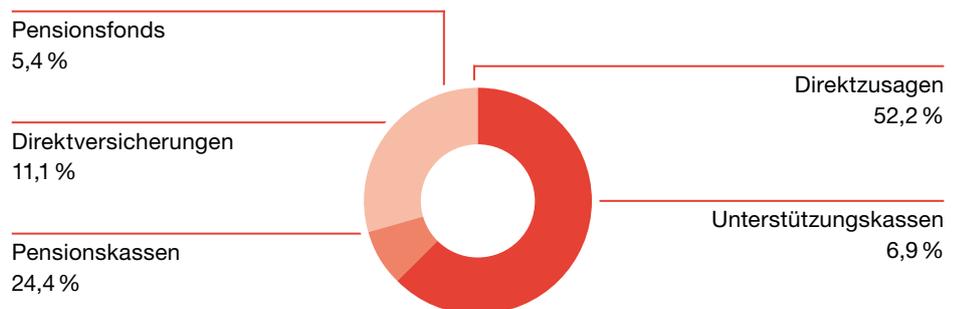
Neben der unmittelbaren Versorgungszusage (Direktzusage) kann der Arbeitgeber auch auf einen externen Versorgungsträger zurückgreifen, der dann die Versorgungsleistung für den Arbeitnehmer erbringt. Zu diesen mittelbaren Versorgungszusagen gehören die folgenden Durchführungswege:

- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Die vorgenannten fünf Durchführungswege unterscheiden sich in ihren arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen sowie versicherungstechnischen Rahmenbedingungen.²²

Mit Abstand am weitesten verbreitet ist die Direktzusage. Auf sie entfallen über 50 Prozent der Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland (im Jahr 2012 insgesamt 520,8 Mrd. Euro). Abbildung 2 veranschaulicht, wie sich die übrigen Deckungsmittel verteilen.

Abb. 2 Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung 2012



²² Langohr-Plato, Betriebliche Altersversorgung, S. 24.

In allen fünf Durchführungswegen wurde ein Anstieg der Deckungsmittel gegenüber dem Vorjahr verzeichnet. Insgesamt betrug der Zuwachs etwa 4 Prozent gegenüber 2011.²³

Trotz der positiven Entwicklung der Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung bestehen noch deutliche Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Branche und Unternehmensgröße. Dieser Umstand wird in Kapitel B.1 näher beleuchtet.

Neben der nach wie vor unzureichenden Verbreitung scheint auch die Leistungsfähigkeit betrieblicher Versorgungsleistungen nicht immer auf entsprechendem Niveau ausgeprägt zu sein, um künftig eine insgesamt angemessene Versorgung gewährleisten zu können. In der Praxis ist der Trend erkennbar, dass Unternehmen ihre Leistungsversprechen eindämmen, Garantien zurücknehmen und ihr Augenmerk verstärkt auf die Risiken in der betrieblichen Altersversorgung legen. Die in der Vergangenheit üblichen (reinen) Leistungszusagen werden zunehmend durch beitragsorientierte Systeme ersetzt. Die aktuelle Tendenz zur Beitragsorientierung und zur Reduktion von Risiken auf Unternehmensseite ist nicht nur ein deutsches Phänomen, sondern wird auch im *Global Pension Survey 2014*, einer von PwC global angelegten Studie zu Pensionsthemen in multinationalen Unternehmen, als international zu beobachtende Entwicklung festgestellt.²⁴ Durch das anhaltende Niedrigzinsumfeld wird dieser Trend noch verstärkt.

Die Marktbeobachtungen stehen zum Teil im deutlichen Gegensatz zu dem sozialpolitisch gewollten weiteren Ausbau der betrieblichen Altersversorgung. Trotz staatlicher Förderung in Form von Steuerbegünstigungen, verbesserter Portabilität und des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung spielt die betriebliche Altersversorgung in Deutschland in der Breite immer noch eine eher moderate Rolle. Nach wie vor entfallen 64 Prozent der Altersbezüge auf die gesetzliche Rente und nur 8 Prozent auf betriebliche Altersversorgung.²⁵ In den Niederlanden stammt ein Drittel, in Dänemark immerhin 17 Prozent der Altersbezüge aus betrieblicher Vorsorge.²⁶ Die betriebliche Altersversorgung ist in diesen Ländern mehrheitlich über Pensionsfonds geregelt, deren Konstruktion sich aber von deutschen Pensionsfonds unterscheidet. Laut einer PwC-Studie zur betrieblichen Altersversorgung schöpfen lediglich 5 Prozent der befragten Mitarbeiter ansatzweise den vollen steuerlichen Rahmen aus. 25 Prozent der Mitarbeiter wenden dabei Sparbeiträge auf, die weit unter der steuerlichen Höchstgrenze liegen, und ganze 70 Prozent der Mitarbeiter machen von der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung überhaupt keinen Gebrauch.²⁷

Bei der Etablierung eines deutschen Renteninformationsdienstes können insofern die nordischen Länder zwar zum Vorbild genommen werden, man muss sich aber auch darüber bewusst sein, dass die betrieblichen Versorgungslandschaften im Hinblick auf Komplexität und Verbreitung nicht identisch sind.

²³ Schwind, Deckungsmittel bAV in 2012, S. 371.

²⁴ PwC, *Global Pension Survey 2014*.

²⁵ BMAS, *Alterssicherungsbericht 2012*, S. 96 ff.

²⁶ Mössle, *Das reicht nicht*, *Personalwirtschaft* Heft 07/2013, S. 25.

²⁷ PwC, *Betriebliche Altersversorgung*, S. 14.

3.3 Verbreitung der privaten Altersversorgung

Aus Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geht hervor, dass es im ersten Quartal 2012 rund 15,5 Millionen geförderte Riester-Versicherungs-, -Bank- oder -Investmentfondsspar- und -Rentenverträge gab. Im Vergleich hierzu wird die Anzahl der direkt förderberechtigten Personen mit 36 Millionen zuzüglich der nur mittelbar berechtigten Ehepartner der Riester-Sparer beziffert.²⁸ Der Anteil der Riester-Renten-Sparer an der Grundgesamtheit der sozialversicherungsfähig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren beträgt 35 Prozent bzw. 8,8 Millionen Verträge. Weitere 3 Prozent und somit knapp 0,4 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben ihren abgeschlossenen Riester-Vertrag ruhend gestellt, das heißt, sie zahlen aktuell keine Beiträge. Knapp 4 Prozent haben ihren Riester-Vertrag in der Zwischenzeit wieder gekündigt. Insgesamt 59 Prozent der oben genannten Personengruppe haben dementsprechend bisher keinen Riester-Vertrag abgeschlossen. Dies legt die Vermutung nahe, dass die attraktive Riester-Förderung nicht ausreichend genutzt wird, um die private Altersversorgung aufzubauen.

Der Anteil von Personen, die einen Riester-Vertrag abgeschlossen haben, variiert systematisch mit soziodemografischen Merkmalen, wie beispielsweise dem Einkommen. Eine strukturelle Analyse der Inanspruchnahme der Riester-Rente auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 2004 bis 2010 zeigt, dass insbesondere Haushalte mit niedrigem Einkommen seltener einen Riester-Vertrag abschließen als Haushalte mit höherem Einkommen. Während nur 22,1 Prozent der untersten Einkommensgruppe im Jahr 2011 über einen Riester-Vertrag verfügen, sind es bei der höchsten Gruppe 33,9 Prozent. Obwohl gerade diese Haushalte mittels Zulagen überdurchschnittlich stark gefördert werden, dürften hier aufgrund der niedrigeren Einkommen schlichtweg die finanziellen Mittel fehlen, um substanzielle private Altersvorsorge zu betreiben. Dies stellt sozialpolitisch ein Problem dar, denn gerade diese Haushalte haben im Durchschnitt ein höheres Altersarmutsrisiko und sind wesentlich stärker auf die zusätzliche Altersvorsorge angewiesen als besserverdienende Haushalte.²⁹ Trotz der besonderen finanziellen Förderung erscheint die Riester-Förderung daher kein geeignetes Instrument zu sein, für eine hohe Verbreitung unter Haushalten mit geringen Einkommen zu sorgen.

Die Zahl von über 15 Millionen Verträgen ist ebenfalls nicht gleichbedeutend damit, dass alle Versicherten jedes Jahr den für die maximale staatliche Förderung erforderlichen Sparbeitrag aufbringen. Jedoch stellt gerade dieser Betrag den üblicherweise notwendigen Sparbeitrag dar, mit dem sich die zukünftig auftretende Rentenlücke schließen lassen würde. Es zeigt sich, dass durchschnittlich lediglich 75 Euro monatlich in die Riester-Versicherung investiert werden. Dieser Betrag entspricht 2,8 Prozent des durchschnittlichen Bruttolohns der Riester-Sparer. Absolut entrichten Männer mit 91 Euro rund ein Drittel mehr in ihre Riester-Rente als Frauen (59 Euro).³⁰ Die Eigenbeiträge der Riester-Sparer werden zwar durch die staatlichen Zulagen (Grundzulage und ggf. Kinderzulagen) ergänzt, jedoch kann unter diesen Gegebenheiten insgesamt nicht mit einer substanziellen Leistung im Alter gerechnet werden. Besonders kritisch ist die Situation bei Verträgen mit Mindestbeiträgen, die nämlich in erster Linie dazu dienen, die staatlichen Zulagen mitzunehmen.

²⁸ BMAS, Forschungsbericht, Verbreitung der Altersvorsorge 2011, S. 33.

²⁹ DIW Wochenbericht Nr. 45 2011, S. 19 f.

³⁰ BMAS, Forschungsbericht, Verbreitung der Altersvorsorge 2011, S. 9.

Betrachtet man zudem die Entwicklung der Neuabschlüsse im Zeitablauf, zeigt sich, dass die stärksten Zuwächse in den ersten Jahren nach Einführung der Riester-Förderung verzeichnet wurden. So stieg die Anzahl der Neuabschlüsse innerhalb von zwei Jahren auf über 3 Millionen an. Ab 2003 und 2004 verlangsamte sich das Wachstum und stieg dann zwischen 2005 und 2007 wieder kräftig an. Im Jahr 2010 belief sich die Anzahl der insgesamt abgeschlossenen Verträge auf über 14 Millionen. Die Nachfrage hat allerdings in den letzten Jahren erheblich abgenommen. So wurden 2012 insgesamt nur noch 115.000 neue Verträge im Vergleich zum Vorjahr abgeschlossen. Als mögliche Gründe für die Skepsis der Bürgerinnen und Bürger benannte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Finanz- und Staatsschuldenkrise, aber auch die zunehmende negative Berichterstattung der Medien.³¹

Trotz dieser Trends gibt es nach wie vor wenig belastbare Aussagen darüber, wer einen Riester-Vertrag abschließt und welche Faktoren diese Entscheidung beeinflussen. Bei der Auswahl potenzieller Faktoren bildet die finanzielle Befähigung (Einkommen, Alter) sicherlich das notwendige Kriterium zum Abschluss eines Riester-Vertrags. Neben möglichen angebotsseitigen Informationsasymmetrien zuungunsten der Vorsorgeinteressierten sind gewiss auch die subjektiven Erwartungen und Risikoeinschätzungen (erwartete Absicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung, Risiko des Arbeitsplatzverlusts) für die Entscheidung, private Altersvorsorge zu betreiben, ausschlaggebend.

Nicht zuletzt, weil es sich bei der Riester-Rente um eine staatlich geförderte, aber dennoch freiwillige Form der privaten Altersvorsorge handelt, rücken demnach die Verhaltensreaktionen der Versicherten in den Vordergrund. Dadurch ist die Politik mehr denn je aufgefordert, geeignete Anreize zu entwickeln, die den Ausbau der privaten Altersvorsorge fördern.

³¹ BMAS, Alterssicherungsbericht 2012, S. 9.

C Hemmnisse in der gesetzlichen Rentenversicherung

Die Auseinandersetzung mit dem Thema der Altersabsicherung ist angesichts der aktuellen Diskussion beispielsweise über Rentenkürzungen und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wichtiger denn je. Die Absicherung von Risiken und die Sicherung des Lebensstandards im Alter sind für alle Bürger in Deutschland elementar und bilden daher zentrale Aufgaben der Sozialversicherungssysteme, insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung. Gleichzeitig ist die Vorstellung einer staatlichen Vollversorgung im Alter in vielen Köpfen immer noch stark verbreitet. Folglich sorgen etliche Bundesbürger nicht ausreichend für ihr Alter vor.

In diesem Kontext ist ein sinnvolles Zusammenwirken zwischen den staatlichen Sozialversicherungssystemen und der eigenverantwortlichen Vorsorge notwendig. Um dieser Verpflichtung auch in Zukunft gerecht werden zu können, sind nachhaltig wirkende Impulse erforderlich.



Somit ergeben sich für die nachfolgende Untersuchung folgende Fragestellungen:

- 1. Welche Informationen müssen den Bundesbürgern zur Verfügung gestellt werden, damit diese in der Lage sind, ihre finanzielle Situation im Alter zu beurteilen?**
- 2. Welche Maßnahmen sind notwendig, damit die Betroffenen den identifizierten Versorgungsbedarf sicherstellen können?**

1 Vorhandene Informationsdefizite

Der frühere Bundesarbeitsminister Norbert Blüm hatte im Jahr 1986 mit einer Kampagne um Vertrauen für die Rentenversicherung geworben. Sein Werbeslogan „Denn eins ist sicher: Die Rente“ bestimmte bundesweit die Schlagzeilen. Das Rentenversprechen manifestierte sich fortan in den Gedanken der Bundesbürger, denn es dürfte unweigerlich das Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität befriedigt haben. Auch 20 Jahre nach diesem öffentlichen Versprechen zeigen zahlreiche Umfragen auf, dass die eigene Versorgungssituation im Alter von vielen oftmals zu optimistisch bewertet wird, was dazu führt, dass das Thema verdrängt und somit auch keine systematische Altersversorgung betrieben wird. Es wird dabei völlig außer Acht gelassen, dass die oben genannte Aussage auf Basis defensiver Prognosen hinsichtlich des demografischen Wandels (z. B. Entwicklung der Langlebigkeit) als auch der damals vorherrschenden wirtschaftlichen und politischen Situation getätigt wurde. Einschneidende Ereignisse wie zum Beispiel die Wiedervereinigung Deutschlands, die Einführung der Europäischen Union und anhaltende Finanz- und Wirtschaftskrisen nahmen seither einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf die Situation in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Angesichts dieser Herausforderung wird jedoch zunehmend deutlich, dass eine gute Versorgung im Alter nur durch eine Mischung aus gesetzlicher, privater und betrieblicher Absicherung herzustellen ist. Vielen Umfragen zufolge haben etliche Bundesbürger keine oder nur geringe Kenntnis über die Höhe der Altersversorgung, die sie aus diesen drei Säulen insgesamt zu erwarten haben. Nur eine Minderheit kann vermutlich zuverlässig einschätzen, wie viel Geld ihnen im Ruhestand tatsächlich fehlen wird. Dabei sind gerade diese Informationen notwendig, um eine stabile Zukunftssicherung zu gewährleisten. Denn unrealistische Vorstellungen führen letztendlich zu falschen Entscheidungen in Bezug auf den Vorsorgebedarf und damit zu einem sinkenden Lebensstandard im Alter, schlimmstenfalls sogar zur Altersarmut.

Dies betrifft einerseits die Bürger der niedrigen Einkommensklassen, die während ihres Berufslebens kaum über die finanziellen Mittel verfügen, um ihre zukünftigen minimalen Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung durch Zusatzvorsorge aufzustocken. Andererseits sind auch viele Bürger des Mittelstands betroffen, da sie heute glauben, ausreichend und auskömmlich abgesichert zu sein. Sie verfügen im Alter zwar über ein hohes absolutes Bruttoeinkommen aus der gesetzlichen Rentenabsicherung, aber relativ zu ihrem letzten Gehalt werden sie deutliche Einbußen hinnehmen müssen. „Wer mehr verdient, muss mehr ausgleichen“, ist ein Gedanke, den ein erheblicher Bevölkerungsanteil noch nicht erkannt hat. Es ist daher notwendig, frühzeitig mit dem Aufbau einer Altersvorsorge zu beginnen, um spätere Versorgungslücken zu vermeiden.

2 Kritische Würdigung der Renteninformation

Aus Transparenzgründen verschickt die Deutsche Rentenversicherung Bund an alle Versicherten eine Renteninformation. Die Renteninformation wird den Versicherten, die fünf Jahre in die Rentenversicherung eingezahlt haben, ab ihrem 27. Geburtstag einmal im Jahr automatisch zugesandt.

Darin werden jedem Beitragszahler seine bisherigen Rentenansprüche mitgeteilt. Außerdem wird hochgerechnet, wie sich die Rente voraussichtlich in den kommenden Jahren entwickeln wird. Dabei wird das individuelle Renteneintrittsalter zugrunde gelegt, das heißt für die Jahrgänge ab 1964 gilt die „Rente mit 67“.

Abb. 3 Muster Renteninformation

Versicherungsnummer:
65 070260 Z 999

Deutsche Rentenversicherung Bund - 10704 Berlin

Frau
Eva Musterfrau
Ruhrstr. 2
10709 Berlin



**Deutsche
Rentenversicherung**
Bund

Abteilung Versicherung und Rente

Ruhrstraße 2, 10709 Berlin
Postanschrift: 10704 Berlin
Telefon 030 865-0
Telefax 030 865-27240
Servicetelefon 0800 100048070
www.deutsche-rentenversicherung-bund.de
drv@drv-bund.de

Datum 17.01.2015

Hinweis auf mögliche zukünftige Steuerzahlungen.

Ihre Renteninformation

Sehr geehrte Frau Musterfrau,

in dieser Renteninformation haben wir die für Sie vom 01.08.1977 bis zum 31.12.2014 gespeicherten Daten und das geltende Rentenrecht berücksichtigt. Ihre **Regelaltersrente** würde am **01.07.2026** beginnen. Änderungen in Ihren persönlichen Verhältnissen und gesetzliche Änderungen können sich auf Ihre zu erwartende Rente auswirken. Bitte beachten Sie, dass von der Rente auch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sowie gegebenenfalls Steuern zu zahlen sind. Auf der Rückseite finden Sie zudem wichtige Erläuterungen und zusätzliche Informationen.

Rente wegen voller Erwerbsminderung
Wären Sie heute wegen gesundheitlicher Einschränkungen voll erwerbsgemindert, bekämen Sie von uns eine monatliche Rente von:

Höhe Ihrer künftigen Regelaltersrente
Ihre bislang erreichte Rentenanwartschaft entspräche nach heutigem Stand einer monatlichen Rente von:
Sollten bis zum Rentenbeginn Beiträge wie im Durchschnitt der letzten fünf Kalenderjahre gezahlt werden, bekämen Sie ohne Berücksichtigung von Rentenanpassungen von uns eine monatliche Rente von:

Rentenanpassung
Aufgrund zukünftiger Rentenanpassungen kann die errechnete Rente in Höhe von 1.034,87 EUR tatsächlich höher ausfallen. Allerdings können auch wir die Entwicklung nicht vorhersehen. Deshalb haben wir - ohne Berücksichtigung des Kaufkraftverlustes - zwei mögliche Varianten für Sie gerechnet. Beträgt der jährliche Anpassungssatz 1 Prozent, so ergäbe sich eine monatliche Rente von etwa 1.160 EUR. Bei einem jährlichen Anpassungssatz von 2 Prozent ergäbe sich eine monatliche Rente von etwa 1.310 EUR.

Zusätzlicher Vorsorgebedarf
Da die Renten im Vergleich zu den Löhnen künftig geringer steigen werden und sich somit die spätere Lücke zwischen Rente und Erwerbseinkommen vergrößert, wird eine zusätzliche Absicherung für das Alter wichtiger ("Versorgungslücke"). Bei der ergänzenden Altersvorsorge sollten Sie - wie bei Ihrer zu erwartenden Rente - den Kaufkraftverlust beachten.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Deutsche Rentenversicherung Bund

Bitte nehmen Sie diesen Beleg zu Ihren Rentenunterlagen.

Ab wann Sie Ihre Regelaltersrente beziehen können erfahren Sie hier.

733,88 EUR
679,15 EUR
1.034,87 EUR

Hinweis auf den Kaufkraftverlust (Inflation).

Renteninformation 2015

Hier finden Sie Ihren aktuellen Rentenanspruch bei voller Erwerbsminderung. (ohne künftige Rentenanpassungen)

Hinweis auf den Kaufkraftverlust (Inflation).

Renteninformation 2015

Hier finden Sie Ihre derzeit erworbenen Ansprüche auf eine Altersrente. (ohne weitere Einzahlungen, ohne künftige Rentenanpassungen)

Hinweis auf den Kaufkraftverlust (Inflation).

Renteninformation 2015

Hier sehen Sie Ihren hochgerechneten Rentenanspruch, wenn Sie weiter wie bisher verdienen würden. (ohne künftige Rentenanpassungen)

Hinweis auf den Kaufkraftverlust (Inflation).

Renteninformation 2015

Hier erfahren Sie, wie hoch Ihre Rente bei einer angenommenen, jährlichen Rentenanpassung von 1 % oder 2 % sein würde.

20 Positionspapier zur Transparenzoffensive

Die dargestellte Rente ist jedoch lediglich eine Prognose auf Basis der Rentenbeiträge der letzten fünf Jahre, die von der Annahme ausgeht, dass sich an den Verhältnissen im Erwerbsleben zukünftig nichts ändern wird. Zugleich werden nur Angaben zur Höhe der Rentenanwartschaft bei Eintritt in den Ruhestand zu dem jeweils gesetzlich definierten Renteneintrittsalter sowie im Falle der Erwerbsminderung gemacht. Inwieweit sich diese Größen verändern, sobald man den Renteneintritt individuell verschiebt oder auch den Einfluss von absehbaren Gehalts- und Karrieretrends testen möchte, bleibt für den Versicherten ungewiss.

Mögliche Rentenanpassungen können zu einer höheren gesetzlichen Rente führen, was ebenfalls Bestandteil der Renteninformation ist. Dabei werden jährliche Anpassungen von 1,5 und 2,5 Prozent angenommen. Ob diese Prognosen eintreffen werden, ist angesichts des demografischen Wandels und der Erfahrungen der letzten Jahre ungewiss. Weiterhin ist zu beachten, dass stets die erwartete Bruttorente abgebildet wird. Dadurch, dass Informationen zu den zusätzlichen künftigen Belastungen des Rentenempfängers durch Steueraufwendungen und Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung fehlen, bleibt die Höhe der Nettorente ungewiss.

Trotz der genannten Kritikpunkte stellt die Renteninformation einen richtigen Schritt zur vollständigen Transparenz über aktuelle und zukünftige Versorgungsanwartschaften des jeweiligen Versicherten in Deutschland dar. Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit der eigenen Versorgungssituation im Alter erfordert ausgiebige Informationen hinsichtlich der notwendigen späteren Alterseinkünfte und der tatsächlich zu erwartenden Anwartschaften aus den unterschiedlichen Zweigen der Altersabsicherung. Zentrale Voraussetzung für die Schließung einer möglichen Rentenlücke ist nämlich, dass diese überhaupt erkannt wird. Dazu bedarf es zentraler Vorgaben für eine standardisierte säulenübergreifende Alterssicherungsinformation, die Auskunft über sämtliche Anwartschaften beinhaltet und einen Gesamtversorgungsstand ermittelt. Diese Verdichtung von komplexen Informationen würde dem einzelnen Versicherten die Möglichkeit bieten, sich einen Überblick über die künftige Versorgungssituation im Alter zu verschaffen, und durch die Identifikation möglicher Versorgungslücken den frühzeitigen Aufbau zusätzlicher Altersvorsorge systematisch fördern.

D Hemmnisse in der betrieblichen Altersversorgung

Um die Ursachen für eine geringe Eigenbeteiligung von Arbeitnehmern an der betrieblichen Altersversorgung zu analysieren, betrachten wir den Entscheidungsprozess eines Arbeitnehmers für oder gegen die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen.

Stark vereinfacht dargestellt muss überhaupt erst ein Angebot zur Teilnahme an einem bAV-System existieren, dieses dann auf Basis der vorhandenen und verfügbaren Informationen vom Arbeitnehmer bewertet und abschließend eine Entscheidung für oder gegen dieses Angebot getroffen werden.



Somit ergeben sich für die nachfolgende Untersuchung folgende Fragestellungen:

- 1. Steht es jedem Arbeitnehmer offen, an einem bAV-System teilzunehmen?**
- 2. Stehen dem Arbeitnehmer die für eine Teilnahmeentscheidung relevanten Informationen in geeigneter Weise zur Verfügung?**
- 3. Kann jeder Arbeitnehmer ein vorhandenes Angebot für sich bewerten und die entsprechende Investitionsentscheidung treffen?**

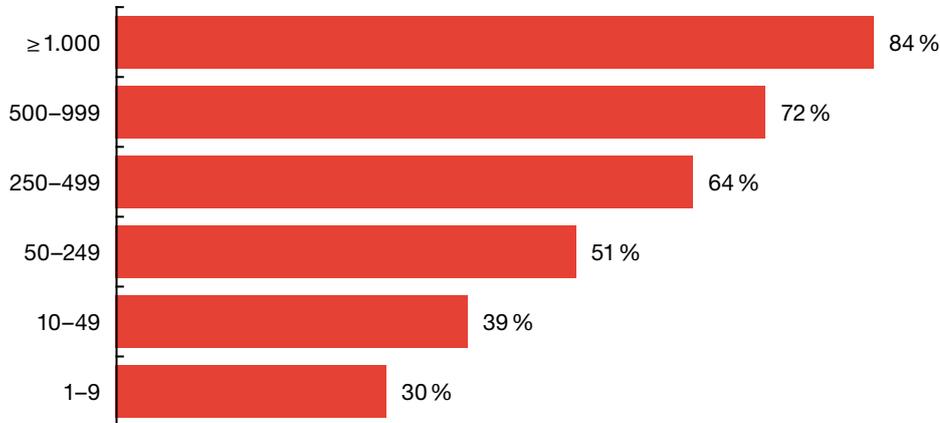
1 Das Angebot des Arbeitgebers

Untersucht man die geringe Beteiligung von Arbeitnehmern an bAV-Systemen, so wird implizit vorausgesetzt, dass ein solches System bei jedem Arbeitgeber auch tatsächlich existiert. Dies ist in der Praxis aber längst nicht immer der Fall. Dem Alterssicherungsbericht 2012 ist zu entnehmen, dass die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung stark von der Größe und der Branche eines Unternehmens beeinflusst wird.³²

³² BMAS, Alterssicherungsbericht 2012, S. 138 ff.

Abb. 4 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach Betriebsgröße

Betriebsgröße, Anzahl der Beschäftigten



Mit abnehmender Betriebsgröße sinkt auch der Anteil derjenigen Unternehmen, die über eine betriebliche Altersversorgung verfügen. Die Erkenntnis, dass der Verbreitungsgrad bei KMU deutlich niedriger ist als bei Großunternehmen, war auch Anlass für eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene und im Juni 2014 veröffentlichte Studie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in KMU.³³

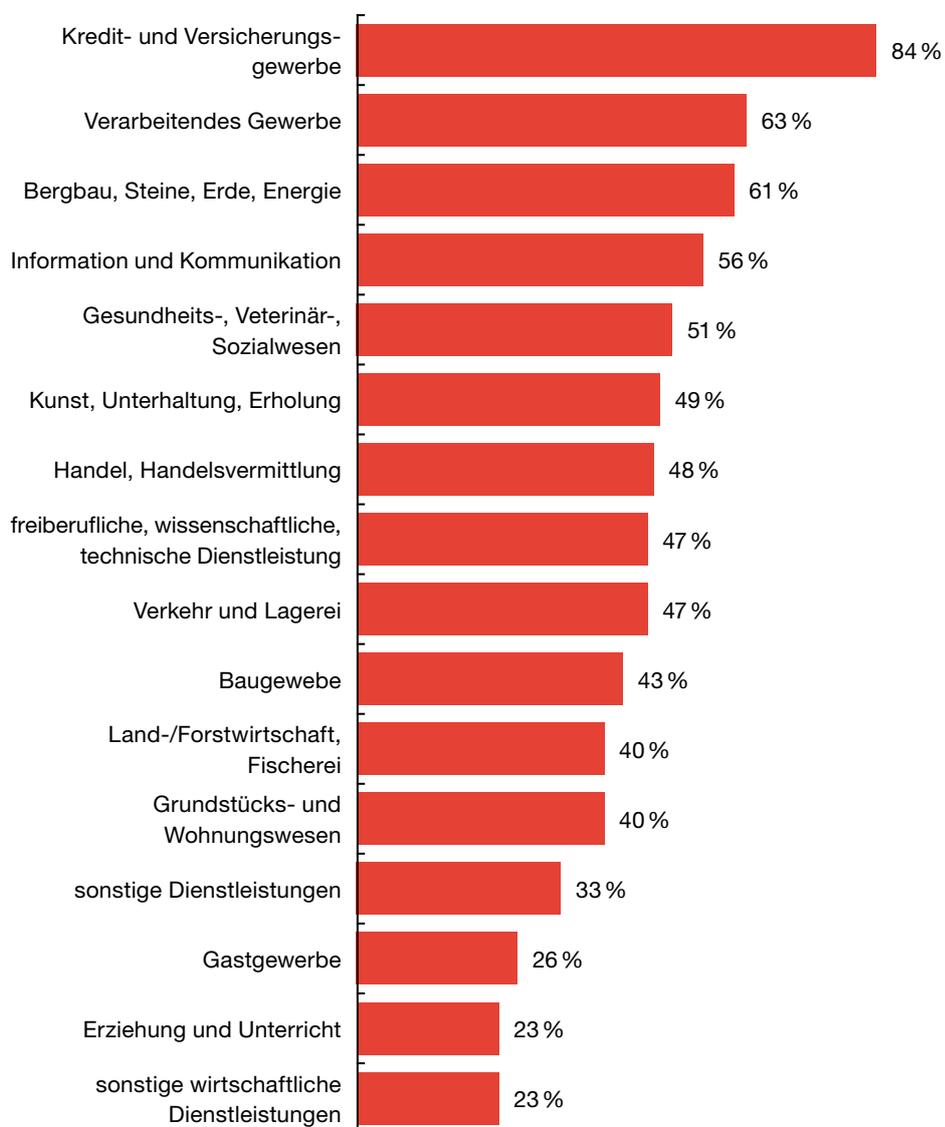
Im Unterschied hierzu bestehen in großen Betrieben teilweise mehrere Systeme nebeneinander, wodurch quasi ein Wettstreit um die Beteiligung der Mitarbeiter entsteht. Dies trägt in aller Regel nicht zu einem Mehr an Klarheit und Entscheidungsunterstützung bei.

Sofern der Arbeitgeber von sich aus keine betriebliche Altersversorgung anbietet, kann der Arbeitnehmer seinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG geltend machen. Dieser Anspruch wird in der Praxis aber nicht flächendeckend wahrgenommen bzw. aktiv eingefordert. So geben in der von uns durchgeführten bAV-Befragung 33 Prozent der Teilnehmer ohne Entgeltumwandlung an, dass ihnen der Arbeitgeber hierzu kein entsprechendes Angebot mache.³⁴

³³ BMAS, Machbarkeitsstudie bAV in KMU.

³⁴ PwC, Betriebliche Altersversorgung, S. 24.

Abb. 5 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach Branche



2 Der Informationsbedarf

Um eine individuelle Bewertung des bAV-Angebots vornehmen zu können, müssen dem Arbeitnehmer die hierfür relevanten Informationen in einer für ihn verständlichen und anwendbaren Form zur Verfügung stehen. Liegen diese Informationen nicht oder nur in ungeeigneter Weise vor, so wirkt sich dies nachteilig auf die Bereitschaft des Mitarbeiters aus, am bAV-System teilzunehmen.

2.1 Versorgungslücke

Inhaltlich muss sich der Arbeitnehmer in erster Linie über seinen persönlichen Vorsorgebedarf klar werden, das heißt die Schließung einer etwaigen Lücke zwischen den Einkünften, die nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben benötigt werden, und jenen, die nach aktuellem Stand voraussichtlich zur Verfügung stehen. Dies klingt zunächst nach einer einfachen Subtraktionsaufgabe, doch eine treffsichere Vorhersage der beiden Ausgangsgrößen ist alles andere als trivial. So gab zum Beispiel im Rahmen der von uns durchgeführten bAV-Befragung jeder dritte Teilnehmer an, weder die gesetzliche Rentenabsicherung noch seinen Sparbedarf zu kennen.³⁵

Als allgemein anerkannter Näherungswert für den voraussichtlichen Bedarf an Alterseinkünften gilt das zuletzt erzielte Nettoeinkommen abzüglich der laufenden Ausgaben für die Tätigkeit als Arbeitnehmer und der sonstigen Ausgaben, die mit dem Rentenbeginn enden werden. Ad hoc liegen diese Informationen den meisten Arbeitnehmern zwar nicht vor, durch einen „Kassensturz“ bzw. die Analyse der Kontoauszüge und der letzten Steuererklärung ist dies mit etwas Zeitaufwand jedoch erreichbar.

Deutlich schwieriger gestaltet sich die Prognose der späteren Alterseinkünfte. Denn hierfür wird nicht nur die Höhe der erwarteten Leistung aus sämtlichen Vorsorgeverträgen über alle drei Säulen hinweg benötigt, sondern diese auch in vergleichbarer Form. So können beispielsweise Versorgungsleistungen als einmaliger Kapitalbetrag, als lebenslange Rente oder auch in mehreren Raten ausgezahlt werden. Diese müssten versicherungsmathematisch erst „auf einen Nenner“ gebracht werden, bevor dann auf einheitlicher Basis Niveauprojektionen vorgenommen werden können. Dabei ist die unterschiedliche steuerliche und sozialversicherungstechnische Behandlung der Leistungszahlungen zu berücksichtigen. Ohne eine solche Projektion besteht so lange Unklarheit über die späteren Verhältnisse und etwaige Versorgungslücken, bis diese eintreten – doch dann ist es für Gegenmaßnahmen typischerweise zu spät.

2.2 Fördertatbestände

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung existieren unterschiedlich geförderte Modelle von Versorgungszusagen. Für den Arbeitnehmer gilt zwar der Grundsatz der nachgelagerten Versteuerung und Verbeitragung der Leistungen, im Detail kann es jedoch aufgrund alter Verträge mit pauschaler Versteuerung oder Überschreitung von Förderhöchstgrenzen zu Abweichungen von dieser Regel kommen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Zulagen aus der Riester-Förderung mit der betrieblichen Altersversorgung zu kombinieren. Über die wesentlichen Merkmale und die Wirkung der Förderung sollte der Arbeitnehmer informiert sein, um eine möglichst effiziente Entscheidung über sein eigenes Engagement treffen zu können. Insofern liegt es nahe, dass schon eine unzureichende Kenntnis über den wesentlichen Vorzug der steuerlichen Förderung die Teilnahmebereitschaft am bAV-System beeinträchtigt.

³⁵ PwC, Betriebliche Altersversorgung, S. 10.

2.3 Zum System der betrieblichen Altersvorsorge selbst

Die Funktionsweise eines bAV-Systems wird von den Mitarbeitern häufig als „Blackbox“ wahrgenommen. Im Falle eines arbeitgeberfinanzierten Systems mag dies für den Mitarbeiter auf den ersten Blick unwichtig erscheinen, da es als „Geschenk in unbekannter Höhe“ betrachtet werden könnte. Für einen umfassenden Überblick über die eigene Versorgung muss der Mitarbeiter dennoch wissen, mit welchen Leistungen er später rechnen kann.

Bei arbeitnehmerfinanzierten Systemen ist der Informationsbedarf ungleich größer, da der Mitarbeiter seine Entscheidung, ob und in welcher Höhe er Entgeltbestandteile umwandelt, auch davon abhängig machen wird, wie sicher, flexibel, kostengünstig und renditestark diese Art der Vorsorge im Vergleich zu deren Alternativen ist.

2.4 Budget des Arbeitnehmers

Wesentlichen Einfluss auf die Überlegungen eines Mitarbeiters zur Höhe der Entgeltumwandlung hat auch das individuell verfügbare Budget. Da in vielen Systemen der Beitrag eine laufende feste Höhe hat und nicht ständig an die aktuelle finanzielle Situation angepasst werden kann, sollte die Beitragshöhe so bemessen sein, dass sie dauerhaft geleistet werden kann. Andernfalls schlägt vor allem in versicherungsförmigen Durchführungswegen das Aussetzen der Beitragszahlung durch Stornoabschläge, Kürzungen von Überschüssen oder Beteiligungsreserven häufig „recht hart“ zu Buche. Da die Entgeltumwandlung im Regelfall aus dem Bruttoeinkommen bestritten wird, ist in der Budgetkalkulation der Nettoaufwand zu berücksichtigen. So betreiben laut der bAV-Umfrage von PwC zum Beispiel 25 Prozent der Arbeitnehmer keine Entgeltumwandlung, da ihnen nach eigenen Angaben die Mittel hierfür fehlen.³⁶ Zudem zeigt die Umfrage auf, dass der Verbreitungsgrad der zusätzlichen Vorsorgeprodukte generell dadurch gehemmt wird, dass viele Beschäftigte den damit verbundenen Sparaufwand deutlich überschätzen. Beispielsweise werden die Beiträge, die für einen 30-Jährigen erforderlich sind, um ein bestimmtes Sparziel im Alter von 65 Jahren zu erreichen, um durchschnittlich rund 70 Prozent überschätzt.³⁷ Dieser „überhöhte“ Sparbeitrag dürfte für viele Mitarbeiter, die bereits über ein niedriges Budget verfügen, nicht tragbar sein und führt dazu, dass die Initiative zur Eigenvorsorge stark gehemmt wird.

2.5 Verfügbarkeit der Informationen

Zur Deckung des Informationsbedarfs eines Mitarbeiters müssen die relevanten Informationen vorliegen und ein Grundverständnis zu deren Anwendung vermittelt werden.

Die Praxis weist erfahrungsgemäß deutliche Unterschiede zur Idealvorstellung auf. Hierbei sei insbesondere darauf hingewiesen, dass vor allem die KMU den mit der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktzusage verbundenen administrativen Aufwand oftmals unterschätzen. Kostenbedingt entscheiden sich viele dieser Unternehmen im Gegensatz zu Großunternehmen dafür, die administrativen Tätigkeiten auf einen kleinen externen Anbieter (meist Aktuar) auszulagern. Jedoch bieten diese meist kleinen Anbieter aktuarieller Dienstleistungen oftmals nur die Erstellung versicherungsmathematischer Gutachten an, was dazu führt, dass das Unternehmen sowohl bei der Verwaltung der Versorgungsanwartschaft als auch der Rentenauszahlung auf sich allein gestellt ist.

³⁶ PwC, Betriebliche Altersversorgung, S. 24.

³⁷ PwC, Betriebliche Altersversorgung, S. 14.

Erschwerend kommt hinzu, dass in den Unternehmen häufig mehrere Zusagen pro Mitarbeiter und auch unterschiedliche Durchführungswege vorhanden sind – Faktoren, die zu einem deutlich höheren Anspruchsniveau für das Datenmanagement, die Prozesssicherheit und die Qualität der bAV-Administration führen. Eine kontinuierliche und werthaltige Informationsaufbereitung erfordert aufwendige technisch-organisatorische Strukturen und eine fundierte Kompetenz der Administrationsverantwortlichen. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, steigt die Gefahr, dass die Verfügbarkeit notwendiger Informationen über den aktuellen Stand der Versorgungsanwartschaften für viele Arbeitnehmer nicht ausreichend sichergestellt werden kann.

Detailliertere Informationen zu einzelnen Produkten außerhalb der Arbeitgebersphäre sind vielfach erheblich komplizierter zu beschaffen. Beispielsweise sind die technischen Geschäftspläne von Versicherungsgesellschaften, Pensionskassen und Pensionsfonds in der Regel nur der Gesellschaft selbst und der Aufsichtsbehörde und damit weder Arbeitnehmern noch Arbeitgebern bekannt. Ohne diese ohnehin sehr komplexen Detailinformationen beschränkt sich die Auskunft mehrheitlich auf vertriebsorientierte Produktinformationsblätter und Marketingmaterialien.

Im Gegensatz dazu sind die arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen durch Gesetzestexte, Richtlinien und Verwaltungsanweisungen definiert und damit prinzipiell öffentlich zugänglich. Doch für den in Bezug auf diese Themen wenig affinen Mitarbeiter wird der reine Gesetzestext schwer nachvollziehbar sein.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass die wesentlichen Informationen über das bAV-Angebot dem Arbeitnehmer in aller Regel zwar zur Verfügung stehen, aber nicht in ausreichend verständlicher und geeigneter Weise aufbereitet sind, um auf ihrer Basis eine individuelle Vorsorgeentscheidung treffen zu können.

3 Arbeitnehmerseitige Bewertung der Angebote

Sofern ein Angebot sowie alle relevanten Informationen in verständlicher Form vorliegen, lauten die wesentlichen Fragestellungen auf Mitarbeiterseite:

- 1. Besteht überhaupt eine Versorgungslücke – und damit zusätzlicher Vorsorgebedarf?**
- 2. Welche Angebote macht der Arbeitgeber zur Teilnahme an bAV-Systemen?**
- 3. Ist dieses Angebot in der Einzelbetrachtung vorteilhaft?**
- 4. Gibt es Alternativen, die gegebenenfalls vorteilhafter sind?**



Bei einer rein sachlich orientierten Vorgehensweise könnte der Mitarbeiter diese wesentlichen Fragen auf der Basis der beschriebenen Informationen für sich beantworten und damit zu einer Entscheidung kommen.

Nichtsdestotrotz ist eine solche Bewertung sehr komplex, denn es gilt, nicht nur ein vorhandenes System unter Berücksichtigung von Kosten, Renditen, fiskalpolitischen Förderungen zu bewerten, sondern auch gegen Alternativen aus der Angebotsvielfalt der privaten Altersvorsorge abzuwägen und eine sinnvolle Beitragshöhe zu ermitteln. Diese Komplexität erzeugt für viele Mitarbeiter ein Gefühl der fachlichen Unsicherheit oder Skepsis – und befördert damit tendenziell die Verschiebung oder Vermeidung einer Entscheidung.

Ebenso können Vorbehalte gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber oder einer Versorgungseinrichtung bestehen, die auf eigenen Erfahrungen, Hörensagen, dem „Bauchgefühl“ oder kritischen Medienberichten basieren und die mit sachlichen Argumenten nicht mehr zu widerlegen sind.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass der Mitarbeiter, wenn alle relevanten Informationen in für ihn geeigneter Form vorliegen, seine persönliche Entscheidung über eine Versorgungsinvestition in betriebliche Altersversorgung treffen kann. Aus Gründen des persönlichen Empfindens oder der mangelnden Motivation kann die Umsetzung der sachlich richtigen Entscheidung dennoch unterbleiben.

E Hemmnisse in der privaten Vorsorge

Grundsätzlich gelten viele Aussagen, die bereits über die betriebliche Altersversorgung getroffen wurden, gleichermaßen auch für die Privatvorsorge.

Anders als bei der betrieblichen Altersversorgung resultiert der Informationsbedarf des Bürgers bei der privaten Altersvorsorge aber nicht aus der komplexen rechtlichen Situation, sondern aus der unüberschaubaren Vielfalt an Finanzprodukten, Anbietern und Vertriebskanälen. So lässt sich beispielsweise die Vergleichbarkeit der Renditen vorhandener Altersvorsorgeprodukte kaum herstellen. Erhebliche Probleme resultieren üblicherweise aus den unterschiedlichen Renditerisikoprofilen sowie den mit der Altersvorsorge in der Regel verbundenen langen Anlagehorizonten. Darüber hinaus erschweren unterschiedlich gestaltete Kostenmodelle der jeweiligen Anbieter den Vergleich erheblich. Dieser Umstand ist im Hinblick auf Entscheidungsprozesse im privaten Bereich insofern problematisch, als alle Schritte von der Informationsbeschaffung bis hin zur Produktentscheidung bei jedem Einzelnen selbst liegen.

Aufgrund mangelnder Fachkenntnisse (z. B. im Hinblick auf Spektrum, Wirkungsweisen sowie Kosten und Nutzen von Produktangeboten) sind Privatpersonen häufig darauf angewiesen, sich von fachkundigen Dritten beraten zu lassen und auf deren Empfehlungen zu vertrauen. Tendenziell besteht eine gewisse Grundskepsis gegenüber Produktanbietern und -vermittlern, die unter anderem durch negative mediale Berichterstattung geschürt wurde.

Dem Arbeitgeber hingegen werden sowohl Fürsorgemotivation als auch „kaufmännischer Sachverstand“ zugeschrieben. Bei der Auswahlentscheidung für private Altersvorsorgeprodukte geht zudem nicht nur die zumindest vermutete Expertise des Arbeitgebers verloren, sondern im Falle einer dennoch schlecht getroffenen Produktentscheidung auch der subsidiäre Schutz des Arbeitgebers gegen den Ausfall des Produktgebers. Wenn in der betrieblichen Altersversorgung aus unterschiedlichen Motiven keine positive Entscheidung erfolgt ist, so sind die oben genannten Gründe häufig dafür ausschlaggebend, dass das auch auf privater Ebene unterbleibt.

Zurzeit existiert eine Vielzahl von Informations- und Transparenzvorschriften, die für Riester-Renten-Produkte relevant sind. Dennoch gibt es noch eine Fülle von nicht regulierten Aspekten, die zur Konsequenz haben, dass die zur Verfügung gestellten Produktinformationen von Anbieter zu Anbieter sehr stark im Hinblick auf Umfang und Verständlichkeit variieren. Vorsorgesparer sind jedoch gerade bei Riester-Renten-Produkten in ganz besonderem Maße auf gute Informationen angewiesen, die sowohl den Produktvergleich ermöglichen als auch das Kompetenz- und Erfahrungsgefälle zu den Anbietern kompensieren sollen. Idealerweise bedürfte es einer gebündelten, leicht verständlichen und standardisierten Form der Informationsvermittlung, die eine effiziente Anlageentscheidung ermöglicht.

Ergänzende Informationen zum bisherigen Status des abgeschlossenen Produkts bzw. zur Höhe der bereits erworbenen Anwartschaften werden dem Anleger derzeit in Form einer Standmitteilung von den Versicherern zur Verfügung gestellt. Das Ziel der Standmitteilungen besteht darin, dem Versicherten mithilfe von Hochrechnungen/Prognosen einen werthaltigen Hinweis darauf zu geben, welche zukünftige Leistung er aus dem jeweiligen Vorsorgeprodukt zu erwarten hat. Auf Basis dieser Information sollte der Anleger in der Lage sein, seinen Sparbeitrag gegebenenfalls so anzupassen, dass er den zukünftigen Vorsorgebedarf im Alter absichern kann. Die Untersuchung der MLP Finanzdienstleistungen AG zur Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Standmitteilungen für den Verbraucher zeigt jedoch signifikante Defizite bei der Ausgestaltung dieser Mitteilungen auf. So heißt es in der Studie, die Informationen seien sehr heterogen und wenig nachvollziehbar. Häufig werde das Verständnis abstrakter Fachbegriffe und der Produktmechanik vorausgesetzt.³⁸ Sich einen Gesamtüberblick zu seinen Vertragsdaten zu verschaffen, ist für den Kunden mit einem enormen Aufwand verbunden. Fehlen dem Versicherten jedoch aussagekräftige Informationen zur derzeitigen bzw. zukünftig zu erwartenden Höhe der Versicherungsleistung, ist zu befürchten, dass ein möglicherweise bestehender signifikanter Vorsorgebedarf vom Versicherten schlichtweg nicht rechtzeitig erkannt wird. Angesichts dieser Problematik sind grundlegende Maßnahmen und verschärfte gesetzliche Vorgaben notwendig, die eine kompakte und transparente Informationsbasis für den Versicherten sicherstellen sollten.

Angesichts der Entscheidungsräume (Freiwilligkeit, Produktvielfalt, Renditeunterschiede, Entscheidungskosten etc.), die in der privaten Altersvorsorge bestehen, und der Einschätzung bzw. Bewertung der künftigen Versorgungsleistung durch die gesetzliche Rentenversicherung sind ebenfalls Faktoren der subjektiven Risikobewertung (z. B. risikofreudiges/risikoscheues Verhalten, subjektive Einschätzung der künftigen ökonomischen Lebenssituation) nicht zu vernachlässigen.

Zuletzt muss auch die grundsätzliche Frage erlaubt sein, welche Werte oder Vermögenspositionen der Privatvorsorge zuzuordnen sind bzw. wie diese in die Projektionen einfließen. Strittig ist beispielsweise die Bewertung von Sachvermögen, hier fehlt es mitunter am „Versorgungscharakter“. Einerseits können Vermögenswerte bis zum Tod unangetastet bleiben und dann vererbt werden, andererseits wäre auch der teilweise Verzehr des vorhandenen Sachvermögens zu Versorgungszwecken denkbar.

Sofern im Hinblick auf die Ressourceneffizienz in der Anwartschaftsphase nur so viele Mittel in die Altersvorsorge investiert werden wie auch tatsächlich benötigt, fördert dies die Entscheidungsfindung und vermeidet Fehlallokationen.

³⁸ MLP, Standmitteilungen privater Rentenversicherungen 2014, S. 10.

F Lösungsansätze und Herausforderungen

Die gesetzliche Rentenversicherung ist weiterhin die gewichtigste Säule der Altersversorgung. Die Höhe der zu erwartenden gesetzlichen Rente sollte daher der Ausgangspunkt arbeitnehmerseitiger Überlegungen zur Alterssicherung sein. Hierfür sind verständliche und verlässliche Leistungsprojektionen für den geplanten Rentenbeginn erforderlich. Die gegebenenfalls erforderliche zusätzliche Altersversorgung findet aber typischerweise und systembedingt außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung statt. Lösungsansätze sind daher verstärkt dort zu verankern.

Überlegungen, wie die Vorsorgehemmnisse in der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge überwunden werden können, setzen entweder aufseiten des Arbeitgebers oder aufseiten des Arbeitnehmers an.

Zu den Lösungsansätzen, die in der Arbeitgebersphäre liegen, gehören unter anderem:

- ein aktives Bewerben/Kommunizieren des im Unternehmen vorhandenen bAV-Systems,
- die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung als sogenanntes Opt-out-Modell, bei dem der Arbeitnehmer der Teilnahme aktiv widersprechen muss (dieser Ansatz nutzt die Entscheidungsaversion der Mitarbeiter, um das Beitragsvolumen zur betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen), oder
- die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an sogenannten Matching-Modellen, bei denen der Arbeitgeber einen prozentualen Zuschuss gibt, der sich an der Höhe der Mitarbeiterbeiträge orientiert. Unsere nationale bAV-Befragung ergab, dass 35 Prozent der Befragten einen Zuschuss ihres Arbeitgebers zu den Eigenbeiträgen erwarten.³⁹



Die oben genannten Ansätze werden unternehmensseitig (ohnehin) zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern verfolgt und unterliegen letztlich der unternehmerischen Entscheidungshoheit. Maßnahmen zur Steigerung von Teilnahme und Niveau in betrieblichen Versorgungssystemen müssen insofern beim Arbeitnehmer ansetzen.

Dies bedingt zumindest, dass sich Arbeitnehmer überhaupt mit dem Thema Altersvorsorge beschäftigen. Das fällt umso leichter, je einfacher zugänglich, verständlich und anwendbar die notwendigen Informationen sind – und letztlich auch ein „Zeitgeist-Momentum“ widerspiegeln.

³⁹ PwC, Betriebliche Altersversorgung, S. 34.

Der wichtigste Ausgangspunkt ist dabei die individuelle Projektion dessen, was einen im Alter erwartet und was man in dieser Lebensphase eigentlich gern zur Verfügung hätte. Wenn es gelingt, dies auf unkomplizierte Art und Weise zu vermitteln, die Auseinandersetzung mit dem eher „sperrigen Kontext“ interessant wie interaktiv zu gestalten, werden Verständnis und Motivation für ein eigenes „Sich-Einbringen“ deutlich befördert. Aus unserer Sicht sehr erfolgversprechend ist eine verständliche Anwendung für mobile Endgeräte, mit deren Hilfe der Arbeitnehmer die erforderlichen Informationen „auf Knopfdruck“ einsehen kann. Als Vorbild können hier bereits bestehende Anwendungen, zum Beispiel aus Dänemark, genutzt werden. Das Kopieren dieser innovativen Darstellungsform ist jedoch aufgrund der signifikanten Unterschiede in den Alterssicherungssystemen nicht möglich. Insofern bedarf es in Deutschland einer eigenständigen Lösung. Die Fundamente hierfür wurden bereits vom DRI ausgearbeitet und umgesetzt. Ein weiteres Verfolgen dieses Ansatzes ist daher dringend zu empfehlen.

Durch eine transparente und leicht verständliche Darstellung der individuellen Versorgungssituation, in der die zu erwartenden Leistungen aus den verschiedenen Versorgungssystemen eines Mitarbeiters aggregiert und kumuliert mit den bei Rentenbeginn benötigten Einkünften verglichen werden, könnte sich jeder Mitarbeiter frühzeitig einen umfassenden Überblick über seine Versorgungssituation machen. Wenn gleichzeitig die komplexen Rahmenbedingungen in einer adressatengerechten Darstellung zur Verfügung stünden, könnten die auf Informationsmangel beruhenden Hemmnisse abgebaut werden.

Es wäre jedoch weiter zu untersuchen, wie eine solche gleichzeitig komplexitätsreduzierende und dennoch umfassende Informationsverdichtung durchgeführt und angeboten werden könnte. Die Herausforderung besteht darin, die späteren Leistungen trotz stark unterschiedlicher Merkmale wie

- Versorgungseinrichtung (z. B. gesetzliche Rentenversicherung, Arbeitgeber, Versicherung),
 - Auszahlungsarten (lebenslange Rente, Ratenzahlungen, Einmalkapital),
 - Leistungsdarstellungen (Garantie- und/oder Überschussleistung),
 - Auszahlungszeitpunkte (z. B. Alter 60, Rentenbeginn in der gesetzlichen Rentenversicherung),
 - Kürzungsregelungen bei vorzeitigem Bezug (z. B. pro rata, 0,3 Prozent je Monat),
 - Besteuerung (z. B. keine, nachgelagert, nur mit dem Ertragsanteil)
- zur Verfügung zu haben und dann für die weitere Verarbeitung und Anzeige geeignet zu normieren.

Die erforderlichen Berechnungen zur Normierung der Daten sind zwar komplex, auf entsprechender Informationsbasis aber durchführbar. Da die erforderlichen Ausgangsdaten an einer zentralen Stelle zwecks Umrechnung und Aggregation zusammenfließen müssen, impliziert dies automatisch Fragestellungen im Bereich Datenübertragung, -haltung und -schutz. Alternativ zur Datenspeicherung besteht die Option, dass die Daten auf Anforderung und nach eindeutiger Identifizierung des Versorgungsberechtigten bei den einzelnen Informationsträgern abgerufen und auf der elektronischen Plattform zur Verfügung gestellt werden.

Nach Verlassen des Portals muss gewährleistet sein, dass diese Daten unwiderruflich gelöscht werden. Gleichbedeutend ist die Sicherstellung, dass das System für Dritte, zum Beispiel zum Zwecke der Produktplatzierung, nicht zugänglich ist. Ebenso ist noch zu klären, auf welcher Rechtsgrundlage eine solche Stelle umfassende Daten von Versorgungseinrichtungen und Arbeitgebern erheben bzw. darstellen kann. Auf rein freiwilliger Basis, das heißt ohne eine politische Flankierung, wird dies kaum möglich sein.

Da auf Ebene der gesetzlichen und produktbasierenden privaten Altersversorgung bereits zahlreiche Schnittstellen zu Steuerbehörden, Zulagenstellen, Beratern und anderen Anbietern vorhanden sind, ist davon auszugehen, dass eine einfache und schnelle Implementierung einer zusätzlichen Schnittstelle mit nur minimalem Zeitaufwand möglich ist. Ungleich schwieriger wird es hingegen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Zum einen ist zu beachten, dass der Großteil der erteilten Direktzusagen aus sogenannten Leistungszusagen resultiert, deren stichtagsbezogene Versorgungshöhe sich nicht durch das Deckungsvermögen eines Sparprodukts ausdrückt. Zum anderen sind auch die beitragsorientierten Zusagen nur zu einem sehr geringen Anteil durch personenbezogene Vermögensdepots und mehrheitlich durch eine kollektive oder gar keine Kapitalanlage gekennzeichnet. Aus datentechnischer Sicht handelt es sich bei den vorstehend genannten Vermögenswerten immer um das wirtschaftliche Eigentum des Arbeitgebers und nicht des Arbeitnehmers, sodass der Endverbraucher eventuell kein Recht auf den Zugriff der Daten erhält. Aufgrund fehlender Daten zu dem gesamten Verpflichtungsumfang der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland können nur stark vereinfachte Berechnungen diesbezüglich angestellt werden. Wir gehen grob von nicht durch Vermögenswerte gedeckten betrieblichen Versorgungssystemen in Höhe von 284 Milliarden Euro aus.⁴⁰ Diese Zahl zeigt, dass vermutlich ein Drittel der bestehenden Altersversorgungsverpflichtungen in Deutschland nicht mit Vermögenswerten hinterlegt ist.

Die Gesamthematik der Altersversorgung ist stark interdisziplinär geprägt. Der Mitarbeiter muss für eine valide Entscheidung über die Teilnahme an betrieblicher Altersversorgung dennoch nicht zwingend eigenes Fachwissen aufbauen. Es wäre ausreichend, wenn der relevante Teil der Informationen in einer auch für den Laien verständlichen und nachvollziehbaren Form zugänglich wäre.

Die abschließende Entscheidung für oder wider eine Teilnahme kann nur vom Bürger selbst getroffen werden. Bei Vorliegen einer deutlich verbesserten Informationsbasis ist die Wahrscheinlichkeit einer positiven Entscheidung ungleich größer.

⁴⁰ Die stark vereinfachte Berechnung der Pensionsverpflichtungen basiert auf den aktuellen Werten des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG). Auf Basis des veröffentlichten Beitragssatzes (2013: 1,7 Promille) zur Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Direktzusage, Unterstützungskasse und des Pensionsfonds und der Beitragseinnahmen (2013: 1,06 Mrd. Euro) wurde rekursiv die sicherungspflichtige Beitragsbemessungsgrundlage (sicherungspflichtige Altersversorgungszusagen in Höhe von rund 620 Mrd. Euro) geschätzt. Bei einem Anteil der Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds am Deckungsvermögen in der betrieblichen Altersversorgung (520,8 Mrd. Euro) von 64,5 Prozent sind rund 284 Milliarden Euro von insgesamt 620 Milliarden Euro Verpflichtungsvolumen nicht an eine Vermögensmasse gebunden.

Spiegelbildlich befördert eine weiter anhaltende Intransparenz im Hinblick auf die Alterseinkünfte eher die passive Vorsorgeneigung der Bürger. Mangelnde Eigenvorsorge führt bereits heute zu steigenden Aufwendungen des Staats durch Transferzahlungen zum Erhalt des sozialen Sicherungsniveaus und die derzeitige demografische Situation erfordert steigende Zuschüsse an die Rentenversicherung aus Haushaltsmitteln. Diese Ist-Situation wird sich in den kommenden Jahren, ausgelöst durch die jetzt beginnende Phase der Renteneintritte der geburtenstarken Jahrgänge (1955 bis 1969), vermutlich noch verschlechtern. Es ist davon auszugehen, dass ohne werthaltige Eigenvorsorge die Altersarmut verstärkt und die fehlende Kaufkraft der zukünftigen Rentnergenerationen sich negativ auf den Konsum auswirken wird. Gleichzeitig werden die „jungen“ Generationen wahrscheinlich stärker belastet und somit ebenfalls auf Konsum verzichten müssen. Das grundsätzliche Problem des fallenden Rentenniveaus würde sich hierdurch aber nicht verringern. Angesichts dessen ist jede Maßnahme, die den Bürger zur Eigenvorsorge motiviert, auf politischer Ebene mit entscheidendem Nachdruck zu verfolgen. Dieses Positionspapier legt die Zweckmäßigkeit der Einführung eines Renteninformationsdienstes, dessen Rentenberechnungen über mobile Endgeräte den Verbrauchern zugänglich gemacht werden, als geeignete Maßnahme dar.

Abkürzungsverzeichnis

bAV	betriebliche Altersversorgung
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
DRI	Deutsche Renten Information e. V.

Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, kurz: BMAS (Hrsg.)
Rentenversicherungsbericht 2014, Berlin 2014.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, kurz: BMAS (Hrsg.)
Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI, Berlin 2012 (zit. Alterssicherungsbericht 2012).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, kurz: BMAS (Hrsg.)
Forschungsbericht, Sozialforschung. Verbreitung der Altersvorsorge 2011, München 2012.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, kurz: BMAS (Hrsg.)
Machbarkeitsstudie bAV in KMU, Berlin 2014.

CDU-Bundesgeschäftsstelle (Hrsg.)
Regierungsprogramm 2013–2017, Berlin 2013.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V., kurz: DIW (Hrsg.)
Riester-Rente: Rezept gegen Altersarmut?, Wochenbericht Nr. 45 2011, Berlin 2011.

Deutsche Renten Information
http://www.deutsche-renten.info/situation_der_altersversorgung.php (letzter Zugriff: 3. Dezember 2014).

Deutsche Rentenversicherung Bund
Rentenversicherung in Zahlen 2014, Berlin 2014.

Europäische Kommission
WEISSBUCH. Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten, Brüssel 2012 (zit. Weißbuch Pensionen und Renten).

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft
Generation Mitte 2015 – Studienergebnisse im Überblick, <http://www.gdv.de/2015/09/generation-mitte-2015-zentrale-ergebnisse-im-ueberblick/>, Stand 30.09.2015.

Langohr-Plato
Betriebliche Altersversorgung, 5. Aufl., Köln 2010.

MLP Finanzdienstleistungen AG, kurz: MLP
Standmitteilungen privater Rentenversicherungen. Untersuchung zur Transparenz und Nachvollziehbarkeit für Verbraucher, Wiesloch 2015.

Mössle
Das reicht nicht, Personalwirtschaft, Heft 07/2013, S. 24–26.

Much
Überblick per Mausclick, <http://www.gdv.de/2012/07/ueberblick-per-mausclick/>, Stand: 10. Juli 2012 (letzter Zugriff: 3. Dezember 2014).

PwC

Global Pension Survey, Stand: Februar 2014.

PwC

Betriebliche Altersversorgung, Stand: Juli 2014.

Statistisches Bundesamt

Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Lange Reihen: 12. koordinierte
Bevölkerungsvorausberechnung 2012, Berlin 2012.

Schwind

Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2012, BetrAV, Heft
04/2014, S. 371–373 (zit. Deckungsmittel bAV in 2012).

TTYPE

8th European Pension Funds Congress, <http://www.pensionseurope.eu/system/files/SIPS%20-%20EU%20Tracking%20service%20-%20for%20distribution.pdf>.
(letzter Zugriff: 3. Dezember 2014).

TTYPE

Einrichtung eines EU-weiten Pensions- und Rentenaufzeichnungsdienstes,
Empfehlungen für den Aufbau 2015.

Ihre Ansprechpartner



Prof. Dr. Norbert Winkeljohann

Sprecher des Vorstands
Tel.: +49 69 9585-5566
norbert.winkeljohann@de.pwc.com



Petra Raspels

Mitglied des Vorstands
Tel.: +49 211 981-7680
petra.raspels@de.pwc.com



Jürgen Helfen

Partner
Tel.: +49 211 981-4362
juergen.helfen@de.pwc.com



Jan Niebuhr

Senior Manager
Tel.: +49 211 981-4892
jan.niebuhr@de.pwc.com

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 157 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. 9.800 engagierte Menschen an 29 Standorten. 1,65 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

