

Direktoren:

Prof. Dr. Felix Höfler

Prof. Michael Krause, Ph. D.

Dr. Steffen J. Roth

Die betriebliche Altersversorgung bei kleinen und mittelständischen Unternehmen vor dem Hintergrund der aktuellen Reformen

Sandra Hannappel und Oliver Arentz

Otto-Wolff-Discussion Paper 04/2017 – Dezember 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland	1
1.2	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung	4
2	Aktuelle Herausforderungen	7
2.1	Hemmnisse auf Seiten der Arbeitnehmer (Nachfrageseitige Hemmnisse)	7
2.2	Hemmnisse auf Seiten der Arbeitgeber (Angebotsseitige Hemmnisse)	10
2.3	Hemmnisse bei KMU & Geringverdienern	12
3	Das Betriebsrentenstärkungsgesetz	13
4	Bewertung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes	16
4.1	Sozialpartnermodell (reine Beitragszusagen und rechtssichere Optionssysteme)...	16
4.2	Fördermodelle für Geringverdiener und Freibetrag	19
4.3	Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags.....	20
4.4	Deutsche Rentenversicherung als Informationsplattform.....	20
5	Zusammenfassung	20
	Literaturverzeichnis.....	22

Autorenkontakt

Dr. Oliver Arentz
E-Mail: arentz@wiso.uni-koeln.de
Tel: 0221 470 5356

Sandra Hannappel
E-Mail: hannappel@wiso.uni-koeln.de
Tel: 0221 470 5902

Korrespondenzadresse

Institut für Wirtschaftspolitik
an der Universität zu Köln
Pohligstr. 1 – 50969 Köln

1 Einleitung

Das deutsche Alterssicherungssystem besteht aus drei Säulen: der gesetzlichen Rentenversicherung, der privaten Vorsorge und der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Aufgrund der demografischen Entwicklungen und der beschlossenen Rentenniveauabsenkung, wird die gesetzliche Rente allein zur Lebensstandardsicherung bzw. als Schutz vor Altersarmut immer seltener ausreichen. Daher nimmt sowohl die Bedeutung der privaten Vorsorge als auch die der betrieblichen Altersversorgung immer weiter zu. Im Vordergrund dieses Beitrags steht insbesondere die (staatlich geförderte) betriebliche Altersversorgung.

Staatlich gefördert wird die betriebliche Altersversorgung insbesondere seit dem Jahr 2002. Seitdem haben alle Pflichtversicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Recht auf Entgeltumwandlung, wobei ein Teil des Lohns vom Arbeitgeber einbehalten und nach der Erwerbsphase als Rente ausgezahlt wird. Seit der gesetzlichen Einführung des Rechts auf Entgeltumwandlung ist die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zwar zunächst stark angestiegen, allerdings stagniert sie seit ein paar Jahren (BMAS 2015, S. 12). Insbesondere bei Arbeitnehmern von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) und Geringverdienern ist die Verbreitung gering (BMAS 2017, S. 30). Im Sommer 2017 hat die Bundesregierung das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) verabschiedet, welches am 01. Januar 2018 in Kraft treten wird. Mit dem Gesetz verfolgt die Bundesregierung das Ziel, die Verbreitung der bAV zu stärken – wobei insbesondere Geringverdiener und Arbeitnehmer von KMU adressiert werden sollen. Im Folgenden soll untersucht werden, ob das Betriebsrentenstärkungsgesetz geeignet ist, dieses Ziel zu erreichen.

Im nächsten Kapitel werden zunächst die gesetzlichen Rahmenbedingungen der bAV in Deutschland erläutert und in einem nächsten Schritt deren Verbreitung mit Fokus auf Geringverdiener und KMU dargestellt. Das anschließende Kapitel beschäftigt sich mit den möglichen Gründen, warum die Verbreitung der bAV stagniert. Dafür werden zum einen arbeitnehmerseitige und zum anderen arbeitgeberseitige Hemmnisse diskutiert. Die Auswirkungen der aktuellen Niedrigzinsphase für die bAV werden ebenfalls beleuchtet. Vor diesem Hintergrund werden die Neuerungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes erläutert und im Hinblick auf die angestrebte stärkere Verbreitung der bAV analysiert.

1.1 Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland

Wie bereits beschrieben, haben in Deutschland alle Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, seit 2002 ein Recht auf Entgeltumwandlung. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer eigeninitiativ ein Angebot zu machen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht 2014 bestätigt (Bundesarbeitsgericht 2014). Die Möglichkeit auf Entgeltumwandlung muss also nur dann verpflichtend angeboten werden, wenn

die Arbeitnehmer diese aktiv einfordern. Welchen der im Folgenden beschriebenen Durchführungswege der Arbeitgeber anbietet, liegt in seinem Ermessen.

Bei der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland gibt es insgesamt fünf Durchführungswege (vgl. Abb. 1): die Direktversicherung, Pensionskassen, Pensionsfonds, Unterstützungskassen und die Direktzusagen. Allen gemeinsam war bisher, dass es sich bei den Zusagen um Leistungszusagen und nicht um Beitragszusagen handelte, d. h. den Arbeitnehmern wurde die Höhe der späteren Rente garantiert. Bei einzelnen Durchführungsweisen (z. B. bei Pensionsfonds) sind auch Beitragszusagen mit Mindestleistung möglich. Bei dieser Form wird lediglich der Kapitalerhalt garantiert. Die tatsächliche Auszahlung kann jedoch darüber liegen, je nachdem wie hoch die tatsächlich erzielten Renditen ausfallen (Clemens, Förstemann 2015, S. 627). Reine Beitragszusagen, bei denen zwar die Höhe der Beitragseinzahlungen garantiert wird, nicht jedoch die spätere Rente, waren bisher nicht möglich. Das Zinsrisiko lag somit bislang beim Arbeitgeber bzw. dem externen Versorgungsträger.

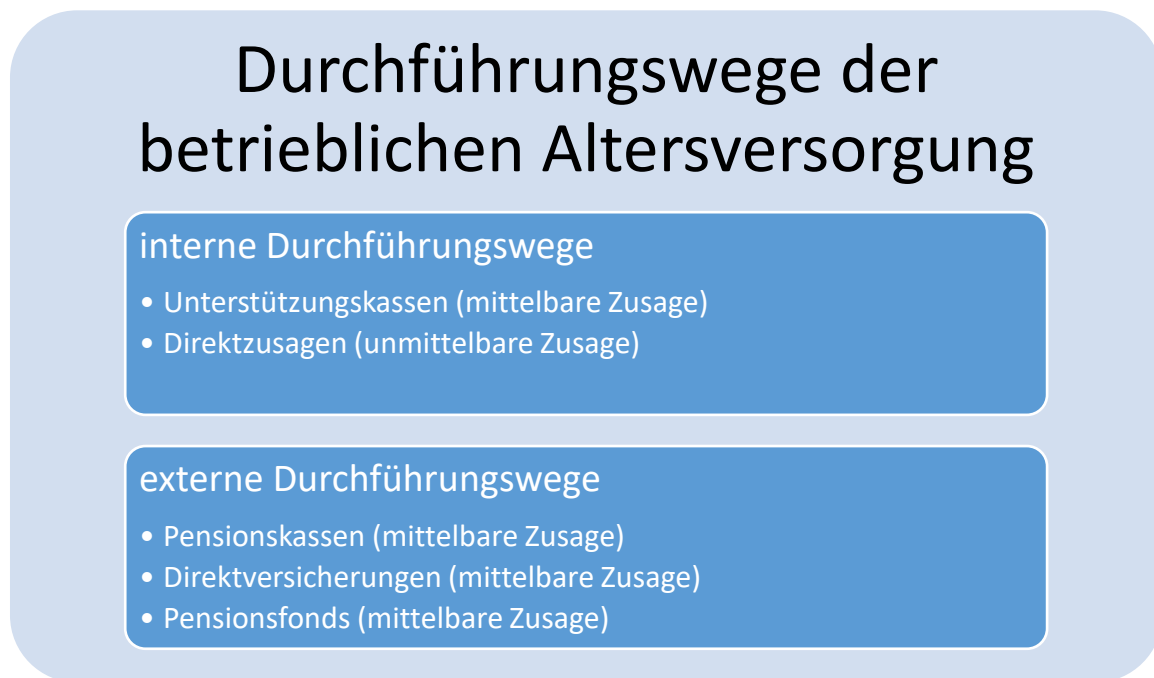


Abbildung 1: Durchführungswege der bAV

Bei den fünf Durchführungsweisen werden die Leistungen entweder über den Arbeitgeber (intern) oder über Versorgungsträger (extern) finanziert. Unterstützungskassen und Direktzusagen gelten als interne Durchführungswege. Pensionskassen, Direktversicherungen und Pensionsfonds werden hingegen als externe Durchführungswege bezeichnet, die der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterliegen (Kiesewetter et al. 2016, S. 13).

Zusätzlich können die Durchführungswege der bAV in unmittelbare und mittelbare Durchführungswege unterteilt werden. Die Direktzusage ist ein unmittelbarer Durchführungsweg. Hier verpflichten sich die Arbeitgeber, die Leistungszusagen aus der bAV selbst zu erbringen. Die

einbehaltenen Löhne und Gehälter können die Unternehmen u. a. dazu nutzen, ihre Geschäftstätigkeiten zu finanzieren. In diesem Fall verschulden sich die Unternehmer sozusagen bei ihren Arbeitnehmern.¹ Mit Beginn der Ruhestandsphase wird der Kredit samt Verzinsung als Rente zurückgezahlt. Daneben existieren vier mittelbare Durchführungswege. Bei diesen zahlt der Arbeitgeber Beiträge zur bAV an eine Versorgungseinrichtung, die später die Leistungen erbringt.

Unterstützungskassen gelten zwar als mittelbare, gleichzeitig jedoch wie die Direktzusagen als interne Durchführungsform. So fungiert die Unterstützungskasse zwar als selbstständige Versorgungseinrichtung, die von Unternehmen oder Unternehmensgruppen gegründet werden kann. Jedoch gewähren Unterstützungskassen dem Arbeitnehmer keine Rechtsansprüche. Die Ansprüche hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Sollte das aufgebaute Kapital nicht ausreichen, um für die Ansprüche der Arbeitnehmer aufzukommen, müssen die Unternehmen dafür aufkommen (Kiesewetter et al. 2016, S. 14).

Der zweite mittelbare Durchführungsweg ist die Pensionskasse. Auch Pensionskassen werden von Unternehmen gegründet und stehen nur den Mitarbeitern der beteiligten Arbeitgeber offen. Im Gegensatz zu Unterstützungskassen sind diese jedoch als rechtsfähige Versorgungseinrichtung definiert und gewähren dem Arbeitnehmer somit einen Rechtsanspruch (Hefeker 2017, S. 312). Da Pensionskassen der Versicherungsaufsicht unterliegen, gelten für sie die Anlagebeschränkungen, die für Versicherungen gelten (BMAS 2014a, S. 18).

Pensionsfonds sind der neueste Durchführungsweg. Die Anlage der Gelder erfolgt auch hier mittelbar und ist mit den Pensionskassen vergleichbar. Im Gegensatz zu diesen und auch zu den anderen Wegen können hier die Beiträge auch in Aktien angelegt werden. Pensionsfonds sind somit freier in der Vermögensanlage. Darüber hinaus sind Pensionsfonds der einzige Durchführungsweg, bei denen Beitragszusagen mit Mindestleistung erlaubt sind (Clemens, Förstemann 2015, S. 628).

Direktversicherungen sind der letzte mittelbare Durchführungsweg. Dies sind Lebensversicherungen, die der Arbeitgeber für die Arbeitnehmer abschließt. Der Arbeitgeber zahlt hier Beiträge an die Lebensversicherung und diese übernimmt später die Auszahlung der Leistung. Da diese Form mit einem relativ geringen Verwaltungsaufwand einhergeht (Kiesewetter et al. 2016, S. 14), sind die Direktversicherungen, neben den Direktzusagen, die am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung (Hefeker 2017, S. 315). Da auch die Direktversicherungen der staatlichen Versicherungsaufsicht unterliegen, gelten für diese die gleichen Anlagebeschränkungen wie bei den Pensionskassen (BMAS 2014a, S. 16).

¹ Die Finanzierung der Unternehmen über Pensionsrückstellungen spielt eine große Rolle bei deutschen Unternehmen. Die Höhe der Pensionsrückstellungen betrug 2013 bei nichtfinanziellen Kapitalgesellschaften etwa ein Drittel der Kredite inländischer Banken (Clemens und Förstemann 2015, S. 631).

Je nachdem welche Durchführungsform gewählt wird, hat das unterschiedliche steuer- und abgabenrechtliche Auswirkungen auf die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer (Kiesewetter et al. 2016, S. 13). Bei den meisten Durchführungswegen funktioniert die staatliche Förderung von Betriebsrenten so, dass für die nicht ausgezahlten Lohnbestandteile (also die Beiträge zur bAV) bis zu einer bestimmten Höhe keine Steuern und Sozialabgaben anfallen. Jedoch werden die Betriebsrenten nachgelagert besteuert, also zum Zeitpunkt der Auszahlung. Da die Betriebsrente nach der Erwerbsphase ausgezahlt wird und das Einkommen der Empfänger zu diesem Zeitpunkt in der Regel geringer ist als zum Zeitpunkt der Einzahlphase, führt die progressive Ausgestaltung der Einkommenssteuertarife zu einem Vorteil. Die Arbeitgeber profitieren, da der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung für das zurückgehaltene Gehalt des Arbeitnehmers entfällt (Clemens, Förstemann 2015, S. 629).

Im Vergleich zu anderen privaten Formen der Altersvorsorge sprechen für die bAV zum einen Größenvorteile bei den Anlagekonditionen, die der Arbeitgeber im Vergleich zu einzelnen Arbeitnehmern erzielen kann und die eine höhere Rendite ermöglichen. Darüber hinaus wird angeführt, dass sich die Größenvorteile der Unternehmen nicht nur auf die Renditen beziehen, sondern auch auf die Kosten der Vermögensverwaltung und der Informationsbeschaffung (Clemens und Förstemann 2015, S. 632). Für den einzelnen Arbeitnehmer kann es somit gute Gründe geben, die private Altersvorsorge durch eine bAV zu ergänzen. Des Weiteren verweist der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung darauf, dass durch die bAV ein Anreiz zur Stärkung der privaten Vorsorge gesetzt wird (Sachverständigenrat 2016, S. 298). Eine Erhöhung der privaten Vorsorge wird aus gesellschaftlicher Sicht angestrebt, um das sinkende Rentenniveau in der GRV zu kompensieren.

1.2 Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Die Datenlage zur Verbreitung der bAV ist unzureichend, da keine systematische Erfassung der Anwartschaften an zentraler Stelle erfolgt. Sowohl Angaben über den Anteil der Arbeitnehmer, die eine Anwartschaft besitzen, als auch Angaben über die Höhe der Anwartschaften stützen sich größtenteils auf Befragungen. Diese gelten jedoch – insbesondere im Hinblick auf die Höhe der Anwartschaften – als fehlerbehaftet. Die in vielen Studien zitierten empirischen Daten basieren auf einer Trägerbefragung, die TNS Infratest seit 2003 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchführt. Die aktuellsten Daten stammen aus dem Jahr 2015 (BMAS 2017, S. 32). Demnach haben 57 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (mindestens) eine Anwartschaft erworben. Da bei der Trägerbefragung nur die Anzahl der Anwartschaften erhoben wird und einzelne Arbeitnehmer mehrere Anwartschaften erwerben können, ist es nicht möglich daraus direkt auf den Verbreitungsgrad zu schließen. Aufgrund des gewählten Bereinigungsverfahrens wird der Anteil der Personen mit Anwartschaft tendenziell überschätzt. Dies würde auch erklären, warum andere Erhebungsmethoden auf eine etwas geringere Verbreitung kommen. Weitere Quellen zur Verbreitung der bAV sind der ASID (eine von TNS Infratest durchgeführte Untersuchung zur Alterssicherung in Deutschland),

die Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamts von 2012, die SAVE-Studie des MEA² und das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) (Beznoska, Pimpertz 2016, S. 4ff).

Bei dem genannten Verbreitungsgrad von 57 Prozent muss zudem berücksichtigt werden, dass dabei auch die betriebliche Altersvorsorge des öffentlichen Dienstes mit einbezogen wird. Da es bei Arbeitern und Angestellten im öffentlichen Dienst eine vertraglich vereinbarte Versicherungspflicht gibt, werden die Zahlen dadurch nach oben getrieben (Bäcker, Kistler 2016). Wenn nur die Anwartschaften in der Privatwirtschaft betrachtet werden, betreiben 47 Prozent der sozialversicherungspflichtig Angestellten Männer im Alter von 25 bis unter 65 Jahren betriebliche Altersvorsorge und bei den Frauen sind es 30 Prozent (insgesamt sind es 40 Prozent) (BMAS 2017, S. 17). Der relativ hohe Verbreitungsgrad der bAV von 57 Prozent lässt sich demnach auch auf die hohe Verbreitung der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes zurückführen.

Beznoska und Pimpertz (2016) zeigen weiterhin, dass wenn der Haushalt als relevante Bezugsgröße angesehen wird, die Verbreitung hier um 10 Prozentpunkte höher ist als auf Personenebene. Da sich diese Analyse jedoch auf die Daten des SOEP aus 2013 stützt, weist sie darüber hinaus eine insgesamt geringere Verbreitung der bAV auf. Die Erhebung kommt zu dem Ergebnis, dass 2013 nur 37,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mindestens eine Anwartschaft hatten, auf Haushaltsebene waren es dementsprechend 47,5 Prozent (Beznoska, Pimpertz 2016, S. 7f). Die Unterschiede zwischen der Trägerbefragung des BMAS und des SOEP sind somit erheblich.

Neben der Verbreitung ist auch die Höhe der Anwartschaft von großer Bedeutung, um die Folgen für den Lebensstandard in der Rentenphase beurteilen zu können. Die Angaben des BMAS werden im Zuge der jährlichen Befragung aus den Informationsschreiben der Versorgungseinrichtungen bzw. -träger entnommen und müssen aufgrund fehlender Daten häufig mittels statistischer Verfahren geschätzt werden (BMAS 2017, S. 69). Auch das BMAS schränkt die Aussagekraft der Daten daher ein. Die durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen bAV-Anwartschaften (ohne die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes) beträgt laut den Schätzungen bei den 25- bis 34-jährigen 139 € (Frauen 117 €, Männer 152 €) und bei den 55- bis 64-jährigen 402 € (Frauen 214 €, Männer 509 €) im Monat. Betrachtet man die im Jahr 2015 ausgezahlten Betriebsrenten, so lagen die durchschnittlichen Nettobeträge in der Privatwirtschaft bei den Männern bei 578 Euro im Monat und bei den Frauen bei 245 Euro im Monat (Schmitz 2017, S. 56).

Insgesamt ist die Verbreitung der bAV im Vergleich zu Beginn der 2000er stark angestiegen. Die vergangenen Reformen scheinen somit in die richtige Richtung zu gehen. In den letzten Jahren ist die Verbreitung jedoch nicht weiter angestiegen. Während die Verbreitung zwi-

² Die Save Studie (Sparen und Altersvorsorge in Deutschland) wurde im Jahr 2013 nach 10-jähriger Laufzeit eingestellt. Schwerpunkt war das Wissen um die private und betriebliche Altersvorsorge.

schen 2001 und 2009 von 48,7 auf 59,9 Prozent gestiegen ist, stagniert das Verbreitungs-niveau bzw. ist sogar leicht rückläufig (BMAS 2015, S. 12). Zudem gibt es bei der Verbreitung der bAV deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Gesellschaftsschichten. So haben deutlich weniger Frauen eine bAV. Zudem haben Frauen, die betriebliche Altersvorsorge betreiben, bisher deutlich niedrigere Anwartschaften erworben als gleichaltrige Männer. Dies könnte durch die geringere Erwerbsbeteiligung³ bzw. durch die häufigeren Erwerbsunterbrechungen von Frauen sowie die tendenziell höhere Quote an Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen erklärbar sein.

Tabelle 1: Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach Bruttolohn/-gehalt (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter von 25 bis unter 65 Jahren (in %))

Bruttolohn/-gehalt (€/Monat)	Männer	Frauen	Insgesamt
b. u. 1.500	20	33	30
1.500 b. u. 2.500	33	52	44
2.500 b. u. 3.500	55	69	61
3.500 b. u. 4.500	70	79	73
4.500 u. mehr	80	84	81

Quelle: eigene Darstellung nach BMAS 2017, S. 33

Eine weitere Gruppe mit niedrigerer Teilhabe an der bAV sind Geringverdiener. Die Trägerbefragung von TNS Infratest kommt zu dem Ergebnis, dass bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (aus Privatwirtschaft und Öffentlichen Dienst), die weniger als 1500 € im Monat verdienen, nur ca. 30 Prozent betriebliche Altersvorsorge betreiben. Bei denjenigen, die über 4500 € im Monat verdienen, sind es hingegen 81 Prozent. Des Weiteren fällt auf, dass über alle Gehaltsklassen hinweg, der Verbreitungsgrad der bAV innerhalb der jeweiligen Gehaltsklasse bei Frauen jeweils höher ist. Dies wirkt zunächst wie ein Widerspruch zu den oben angeführten Daten, wonach die Verbreitung bei Frauen geringer ist als bei Männern. Allerdings muss beachtet werden, dass die Daten hier sich auch auf die Angestellten des öffentlichen Dienstes beziehen. Dadurch steigt der Verbreitungsgrad insgesamt und die Unterschiede in der Verbreitung zwischen Männern und Frauen werden kleiner. Denn der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, die eine ZÖD-Anwartschaft erwerben, ist mit 25 Prozent deutlich höher als der Anteil der Männer (13 Prozent). Dies erklärt jedoch noch nicht, warum der Anteil der Frauen, die eine bAV haben, in jeder Gehaltsklasse höher ist. Die Daten stärken jedoch die zuvor getätigte Hypothese, dass die niedrigere Versorgungsquote bei Frauen im Vergleich zu Männern insbesondere auf den hohen Anteil an Geringverdienern (z. B. bedingt durch Teilzeitbeschäftigung) zurückzuführen ist. So ist es möglich, dass der Anteil

³ Die Verbreitungsquote der bAV bezieht sich zwar ausschließlich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, dennoch könnte es sein, dass einige Frauen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis aufgrund vorheriger Erwerbsunterbrechungen keine betriebliche Altersvorsorge betreiben.

der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, deren monatlicher Verdienst unter 1.500 Euro liegt, höher ist als der Anteil entsprechender Männer.

Neben den Geringverdienern ist die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge außerdem bei Arbeitnehmern gering, die bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) beschäftigt sind. So betreiben Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten, nur zu 25 Prozent betriebliche Altersvorsorge, bei Unternehmen über 999 Arbeitnehmern liegt die Verbreitung hingegen bei 55 Prozent (Beschäftigte des öffentlichen Diensts mit ZÖD sind hierbei nicht mit einbezogen) (BMAS 2017, S. 30). Es sollte des Weiteren berücksichtigt werden, dass es sich bei den Beschäftigten in kleinen Unternehmen überproportional häufig um Geringverdiener handeln dürfte. Darauf deuten zumindest die niedrigeren Stundenlöhne bei kleinen Unternehmen im Vergleich zu großen Unternehmen hin (Statistisches Bundesamt 2014).

Tabelle 2: Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD) nach Branche und Unternehmensgröße (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren (in %))

Unternehmensgröße	Insgesamt
b. u. 10	25
10 b. u. 50	30
50 b. u. 250	35
250 b. u. 500	38
500 b. u. 1000	41
1.000 u. mehr	55
Insgesamt	40

Quelle: eigene Darstellung nach BMAS 2017, S. 30

Neben Frauen, Mitarbeiter von KMU und Geringverdienern beteiligen sich auch Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund seltener an der bAV (Schmitz 2017, S. 56). Wobei hier eine genauere Analyse notwendig wäre, welches die bestimmenden Faktoren sind. Es ist möglich, dass die letztgenannten Bevölkerungsgruppen überdurchschnittlich häufig zu den Geringverdienern zählen und häufiger in KMU arbeiten.

2 Aktuelle Herausforderungen

Vor diesem Hintergrund hat die Politik Maßnahmen ergriffen, die die Verbreitung der bAV allgemein und insbesondere bei Geringverdienern und KMU erhöhen sollen. Um diese Maßnahmen beurteilen zu können, sollen jedoch zuvor die Gründe für die geringe Verbreitung der bAV genauer analysiert werden. Daher werden im Folgenden Hemmnisse auf Seiten der Arbeitnehmer und Hemmnisse auf Seiten der Arbeitgeber identifiziert und auf ihre Relevanz insbesondere für Geringverdiener und KMU geprüft.

2.1 Hemmnisse auf Seiten der Arbeitnehmer (Nachfrageseitige Hemmnisse)

Da die hier aufgeführten Hemmnisse auf unterschiedliche Befragungen zurückzuführen sind, sind die einzelnen Kategorien nicht immer trennscharf. Eine objektive Reihung der Hemmnisse

ist daher nicht möglich, aber auch nicht notwendig. Vielmehr sollen Gründe identifiziert werden, die Arbeitnehmer vom Abschluss einer bAV abhalten.

Kasten 1: Zusammengetragene arbeitnehmerseitige Hemmnisse aus Befragungen

- Fehlendes Angebot/Engagement des Arbeitgebers (insb. hinsichtlich aktiver Kommunikation)
- Angst vor negativen Konsequenzen, wenn Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf bAV ansprechen müssen
- Kein Interesse an bzw. keine Auseinandersetzung mit Thematik
- Zu wenig Informationen über Thematik
- Nutzen anderer Vorsorgemöglichkeiten
- Neigung zu Sofortkonsum statt Altersvorsorge
- Zu geringes Einkommen/Zu geringer finanzieller Spielraum der Arbeitnehmer
- Kein Wissen über das Recht auf Entgeltumwandlung
- Häufiger Arbeitgeberwechsel
- Inflexibilität bei Bedarfsänderung
- Vorsorgebedarf wird nicht erkannt
- Fehlen stabiler sozial- oder steuerrechtlicher Rahmenbedingungen
- Fehlendes Vertrauen in den BAV-Anbieter
- Arbeitgeber beteiligt sich nicht
- bAV Angebot ist nicht attraktiv genug
- Schwindende Attraktivität der BAV aufgrund der Niedrigzinsphase

Quelle: eigene Darstellung nach BMAS 2014 und nach Kiesewetter et al. 2016

Kasten 1 gibt einen Überblick über mögliche Hemmnisse, die durch Befragungen von Arbeitnehmern aber auch durch Expertenbefragungen gewonnen wurden. Aufgrund der Vielzahl an möglichen Hemmnissen ist es schwer, hieraus konkrete Maßnahmen abzuleiten. Zumal die aus den Befragungen gewonnenen Antworten viele Fragen offen lassen. In verschiedenen Befragungen gaben jeweils zwischen 40 und 50 Prozent der Befragten Arbeitnehmer an, dass sie keine bAV abgeschlossen hätten, weil diese vom Arbeitgeber nicht angeboten werde (BMAS 2014, S. 71). Dabei bleibt jedoch unklar, ob die Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber aufgefordert haben, ein entsprechendes Angebot zu machen. Expertengespräche legen nahe, dass ein Teil der Arbeitnehmer den Rechtsanspruch auf eine bAV nicht durchsetzt, weil sie negative Konsequenzen durch den Arbeitgeber fürchten. Ein weiterer Grund könnte in der Unkenntnis über die rechtliche Lage liegen. Wie relevant diese Punkte sind, lässt sich nicht genau klären, weil sie in den Befragungen nicht direkt abgefragt werden. Bei dem Vergleich der verschiedenen Studien kommt die Machbarkeitsstudie jedoch zu dem Ergebnis, dass jeweils ca. 10 bis 21 Prozent der Arbeitnehmer als Grund für die fehlende bAV angaben, dass sie sich zu wenig damit auskennen/sich nicht damit beschäftigen (BMAS 2014, 71ff). Experten haben daher

das fehlende Wissen um das Recht auf Entgeltumwandlung als ein relevantes Hemmnis identifiziert (BMAS 2014, S. 102).

Insgesamt könnte die Kategorie „Fehlendes Angebot/Engagement des Arbeitgebers“ somit ein Auffangbecken für verschiedene Hemmnisse sein, die mit unterschiedlichen Instrumenten adressiert werden müssten. Während bei Unkenntnis Aufklärungsmaßnahmen helfen könnten, ist der Angst vor möglichen negativen Konsequenzen ungleich schwerer zu begegnen. In vielen Fällen wird es vermutlich sogar so sein, dass die Addition der einzelnen Hemmnisse zum Nicht-Abschluss einer bAV führt und nicht ein singulärer Grund allein ausschlaggebend ist.

In einigen anderen Fällen drängt sich die Frage auf, ob es überhaupt sinnvoll ist, diese Hemmnisse zu beseitigen. So ist es z. B. bei der Neigung zum Sofortkonsum bzw. bei dem Wunsch das Geld lieber für andere Zwecke auszugeben⁴ zweifelhaft, ob der Staat versuchen sollte, diese Präferenzen zu verändern. Dies ist insbesondere dann kritisch zu sehen, wenn die betroffenen Arbeitnehmer im Alter nicht auf Grundsicherungsleistungen angewiesen sind. In diesen Fällen sollte es den Arbeitnehmern weiterhin überlassen werden, wie sie ihren Konsum über ihre Lebenszeit verteilen.

Die Niedrigzinsphase kann ein weiterer Grund für die geringe Verbreitung sein. Dies geht zwar nicht aus den Befragungen der Arbeitnehmer hervor, es wird jedoch sowohl in den von den Studien zitierten Experteninterviews angeführt (BMAS 2014, S. 90) als auch in der Literatur als gesondertes Thema diskutiert (Hentze 2016). Für die Arbeitnehmer führt die Niedrigzinsphase zwar zu niedrigeren Rentengarantien bei neu abgeschlossenen Verträgen. Die Folgen für die Spartätigkeit sind jedoch nicht eindeutig. So ist zum einen zwischen Substitutions- und Einkommenseffekten zu unterscheiden.

Der Substitutionseffekt führt dazu, dass die Spartätigkeit eingeschränkt und der Gegenwartskonsum erhöht wird, weil der Konsumverzicht aufgrund der niedrigeren Zinsen unattraktiver wird. Im Gegensatz dazu ist der Einkommenseffekt von der Richtung her nicht ohne weiteres eindeutig bestimmbar. Zum einen bewirken die Zinssenkungen, dass die Menschen über den Lebenszyklus hinweg weniger Einkommen haben. Darauf könnten die Menschen bei positivem Nettovermögen sowohl mit einer Einschränkung des gegenwärtigen Konsums als auch einer geringeren Spartätigkeit reagieren. Wird jedoch ein bestimmtes Sparziel (etwa die Sicherung eines bestimmten Lebensstandards im Ruhestand) angestrebt, müssten die Sparanstrengungen erhöht werden. Für verschuldete Haushalte wiederum ist der Einkommenseffekt aufgrund der niedrigen Zinsen positiv, da sie weniger Einkommen für die Bedienung der Schulden aufwenden müssen. Das gestiegene Einkommen kann sowohl für gegenwärtigen Konsum als auch für Sparen, also zukünftigen Konsum ausgegeben werden. Sofern diese Haushalte ein Sparziel verfolgen, können sie dieses nun mit einer geringeren Sparquote erreichen. Von niedrigen

⁴ Dies wurde bspw. in einer Studie von 27 Prozent der Befragten als Grund für das Fehlen einer bAV angegeben. Dies war gleichzeitig auch der am häufigsten genannte Grund, jedoch stand die Kategorie des fehlenden Angebots vom Arbeitgeber nicht zur Auswahl (Kiesewetter et al. 2016, S. 53f).

Zinsen kann somit nicht einfach auf geringere Sparanstrengungen geschlossen werden. Allerdings gibt es Hinweise, dass in der Realität der negative Substitutionseffekt überwiegt und tendenziell weniger gespart wird (Aizenman et al. 2016).

Tabelle 3: Auswirkungen gesunkener Zinsen auf das Sparverhalten

	Positives Nettovermögen	Negatives Nettovermögen
Substitutionseffekt	Gegenwartskonsum ↑ Sparen ↓	Gegenwartskonsum ↑ Sparen ↓
Einkommenseffekt	Gegenwartskonsum ? Sparen ?	Gegenwartskonsum ? Sparen ?
Gesamteffekt	Gegenwartskonsum ? Sparen ?	Gegenwartskonsum ? Sparen ?

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassend lässt sich in Bezug auf die arbeitnehmerseitigen Hemmnisse sagen, dass vermutlich insbesondere die fehlenden Angebote der Arbeitgeber und die geringen Kenntnisse über die bAV ein Problem für die Verbreitung darstellen. Zwar spielen natürlich auch andere Gründe eine Rolle für die geringe Verbreitung, es ist jedoch fraglich, ob an diesen Hemmnissen überhaupt etwas gemacht werden kann bzw. sollte. So stellt z. B. die Niedrigzinsphase ein mögliches Hemmnis dar, welches bei der Gestaltung der bAV jedoch nicht beeinflusst werden kann. Bei anderen Gründen für eine geringe Verbreitung (z. B. Neigung zu Sofortkonsum) lässt sich diskutieren, ob diese überhaupt einen staatlichen Handlungsbedarf rechtfertigen.

2.2 Hemmnisse auf Seiten der Arbeitgeber (Angebotsseitige Hemmnisse)

Arbeitgeber können die bAV im Rahmen der Personalgewinnung und -bindung nutzen. Hinzu kommen pekuniäre Anreize, die sich aus der bestehenden Regulierung ergeben. So können die Unternehmen durch die bAV bspw. Kosten einsparen, weil für die hierfür genutzten Gehaltsbestandteile keine Sozialabgaben anfallen. Trotz der möglichen Vorteile bieten Arbeitnehmer bAV nicht flächendeckend an. Die Liste der möglichen Gründe hierfür ist ähnlich lang und ebenfalls in vielen Punkten nicht wirklich trennscharf wie bei den Arbeitnehmern (siehe Kasten 2).

Spiegelbildlich zu den Arbeitnehmern wird auch auf Arbeitgeberseite insbesondere das fehlende Interesse der Arbeitnehmer als Grund angegeben, warum nicht mehr Unternehmen betriebliche Altersvorsorge anbieten (BMAS 2014, S. 83). Die Angaben liegen hier teilweise bei über 60 Prozent (Kiesewetter et al. 2016, S. 41ff). Auch hier ist nur unzureichend zu fassen, welche Gründe tatsächlich hinter dieser Aussage stehen. So fehlen Informationen darüber, ob die Arbeitgeber ein Angebot unterbreitet haben bzw. ob sie über die grundsätzliche Möglichkeit einer bAV informiert haben und die Arbeitnehmer kein Interesse hieran gezeigt haben, oder ob die Arbeitgeber aus fehlenden Anfragen der Arbeitnehmer auf fehlendes Interesse schließen. Die hohe Zahl an Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die der jeweils anderen Seite

die „Schuld“ an dem nicht vorhandenen oder nicht genutzten bAV Angebot zuweist, deutet auf Kommunikationsschwierigkeiten zwischen den Parteien hin. Eine Lösungsmöglichkeit könnte hier in Mediationsbemühungen etwa durch Gewerkschaften oder Unternehmensverbände liegen.

Kasten 2: Zusammengetragene arbeitgeberseitige Hemmnisse aus Befragungen

- Keine Nachfrage von Arbeitnehmern
- Kosten für Betrieb zu hoch
- Angst vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand
- Fehlende bAV-Spezialisten
- Zu umständlich (Machbarkeitsstudie S. 69, 28 %)
- Unkenntnis über Durchführungswege
- Fehlen einfach verständlicher Informationen
- Fluktuation unter Arbeitnehmern
- Kein Interesse bei Betriebsrat/bei Unternehmensleitung
- Niedrigzinsphase
- Zu geringe Mitarbeiterzahl
- Zusätzlicher Versorgungsbedarf der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber nicht erkannt.
- Arbeitgeber möchte sich nicht in die Privatsphäre seines Angestellten einmischen.
- Zu große Haftungsrisiken

Quelle: eigene Darstellung nach BMAS 2014 und nach Kiesewetter et al. 2016

Vier von zehn Arbeitgebern, die keine bAV anbieten, nennen zu hohe Kosten für den Betrieb als Grund hierfür (BMAS 2014, S. 63). Dabei spielen zum einen die Informationsbeschaffungskosten eine Rolle, die getätigt werden müssen, um überhaupt ein Angebot abgeben zu können (z. B. die Entscheidung, welcher Durchführungsweg gewählt werden soll), und zum anderen der Verwaltungsaufwand, der mit Einführung der bAV entsteht.

Auch bei den Arbeitgebern wird die Niedrigzinsphase als Hemmnis für die geringe bzw. stagnierende Verbreitung der bAV angesehen. Dabei belastet die Niedrigzinsphase insbesondere die Unternehmen, die Direktzusagen gegeben haben. Denn diese Unternehmen müssen die zukünftigen Zahlungsansprüche ihrer Beschäftigten in ihrer Bilanz berücksichtigen, d. h. es müssen Rückstellungen gebildet werden (Hentze 2016, S. 3). Bei geringen Zinsen fallen diese Rückstellungen höher aus. Verstärkt wird das Problem zusätzlich dadurch, dass der nach internationaler Rechnungslegung verwendete Zins stärker gesunken ist als der Rechnungszins, der zur Abzinsung der Pensionsverpflichtungen verwendet werden muss (Krönung 2015,

S. 243). Damit sind steuerliche Belastungen verbunden, weil das Zinsumfeld bei der Bemessung der Steuerschuld nicht angemessen berücksichtigt wird.⁵ Dies ist jedoch hauptsächlich bei bestehenden Verträgen ein Problem. Bei neuen Verträgen werdend die niedrigen Zinsen durch entsprechend niedrigere Garantiezusagen kompensiert (BMAS 2014, S. 107).

Insgesamt ergibt sich auf Seiten der Arbeitgeber somit ein ähnliches Bild wie auf Seiten der Arbeitnehmer. Dabei scheinen insbesondere der hohe Informations- und Verwaltungsaufwand, in Verbindung mit Unkenntnis und Unsicherheiten ausschlaggebend dafür zu sein, dass die Unternehmen keine bAV anbieten.

2.3 Hemmnisse bei KMU & Geringverdienern

Im besonderen Fokus des Betriebsrentenstärkungsgesetzes steht die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge bei Geringverdienern und Arbeitnehmern von kleinen und mittelständischen Unternehmen. Daher lohnt es sich, diese beiden Gruppen noch einmal genauer zu betrachten.

Sowohl die empirischen Studien als auch Experteninterviews kommen zu dem Ergebnis, dass es keine Hemmnisse gibt, die nur bei KMU auftreten. Jedoch gibt es einige, die bei KMU verstärkt auftreten (BMAS 2014, S. 90). Dabei lassen sich diese wiederum in angebotsseitige und nachfrageseitige Hemmnisse aufteilen. Die Machbarkeitsstudie zur bAV in KMU (BMAS, S. 89ff) kommt zu dem Ergebnis, dass bei der Einführung einer bAV in KMU folgende Punkte verstärkt auftreten:

- Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur bAV;
- Arbeitgeber hat Angst vor dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand;
- zu hohe Komplexität des Themas bAV;
- fehlende bAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen;
- fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers;
- Unkenntnis über das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung.

Hemmnisse für die Inanspruchnahme, die in KMU verstärkt auftreten:

- fehlende Attraktivität des bAV-Angebots;
- geringes Einkommen der Mitarbeiter;
- Arbeitnehmer kennen ihr Recht auf Entgeltumwandlung nicht;
- fehlender Mut, den Arbeitgeber anzusprechen.

Auf Seiten der Arbeitgeber von KMU steht somit häufig ein geringer Kenntnisstand, Angst vor hohen Verwaltungskosten, die Komplexität des Themas und das Fehlen von Personalressourcen für die damit verbundenen Aufgaben einer höheren Verbreitung im Wege. Bei den Arbeitnehmern ist die fehlende Attraktivität des bAV-Angebots wesentlich. So beteiligen sich die

⁵ Um die Arbeitgeber bei den bestehenden Verträgen zu entlasten, wird bspw. der Vorschlag diskutiert, den steuerlichen Rechnungszins an den bilanziellen Zinssatz nach HGB zu koppeln (Hentze 2016).

Arbeitgeber von KMU seltener an der bAV der Arbeitnehmer. Aber auch das fehlende Wissen über das Recht auf Entgeltumwandlung und der fehlende Mut, den Arbeitgeber anzusprechen, sind relevant. Dies liegt z. B. daran, dass es bei kleinen Unternehmen deutlich seltener einen Betriebsrat gibt, über den man die Anfrage stellen könnte (BMAS 2014, S. 31).

Ein weiteres bei KMU verstärkt auftretendes arbeitnehmerseitiges Hemmnis ist ein zu geringes Einkommen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Anteil an Geringverdienern bei KMU deutlich höher ist. Daher gibt es Überschneidungen bei den beiden hier identifizierten Gruppen. Auch bei Geringverdienern sind die Anreize, eine bAV abzuschließen, tendenziell geringer als bei Arbeitnehmern mit einem höheren Einkommen. So zahlen Geringverdiener bspw. weniger Steuern und haben daher im Vergleich mit Arbeitnehmern mit höherem Einkommen auch nur einen geringeren Vorteil durch die nachgelagerte Besteuerung (Sachverständigenrat 2016, S. 299). Es kann des Weiteren sein, dass Geringverdiener seltener über ihr Recht auf Entgeltumwandlung informiert sind (da Geringverdiener durchschnittlich einen niedrigeren Schulabschluss haben) oder dass sie verstärkt Angst haben, ihren Arbeitgeber auf eine bAV anzusprechen, weil sie tendenziell eine schwächere Position im Betrieb haben.

Diese Hemmnisse sind jedoch nur dann ausschlaggebend, wenn die Geringverdiener überhaupt die finanziellen Möglichkeiten haben, für ihre Rentenphase vorzusorgen. Wenn dies nicht der Fall ist, stellt das geringe Einkommen an sich das Hemmnis dar. Hier wären politische Maßnahmen angezeigt, die über Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eine höhere Entlohnung ermöglichen. Dies liegt jedoch jenseits dieser Studie.

Aber auch wenn Arbeitnehmer mit geringem Einkommen grundsätzlich die finanziellen Möglichkeiten haben, einen Teil ihrer Einkünfte für die Altersvorsorge zu sparen, muss dies nicht zwingend im Interesse der Arbeitnehmer sein. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die im Alter vermutlich in die Grundsicherung fallen. Denn bisher war es so, dass die bAV bei der Grundsicherung angerechnet wurde. Die Kürzung der Grundsicherung in der Höhe der Betriebsrente führt dazu, dass die betroffenen Personen trotz Vorsorge nicht mehr Geld im Alter zur Verfügung haben. Für die betroffenen Arbeitnehmer ist der Abschluss einer bAV daher nicht rational. Inwieweit Geringverdiener einen Anreiz haben eine bAV abzuschließen, hängt somit auch stark von den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen ab.

3 Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSVG) wurde am 1. Juni 2017 verabschiedet und tritt am 01. Januar 2018 in Kraft. Das Hauptziel des Gesetzes ist die stärkere Verbreitung der bAV – insbesondere bei KMU und Geringverdienern. Damit einher geht das Ziel, ein insgesamt höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten zu erreichen. Die rechtlichen Änderungen beziehen sich nicht nur auf Betriebsrentengesetze, sondern betreffen u. a. auch das Zwölfte, Erste und Fünfte Sozialgesetzbuch.

Reine Beitragszusagen und rechtssichere Optionssysteme (Sozialpartnermodell)

Die größte Neuerung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist das sogenannte Sozialpartnermodell. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, dass die Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) über Tarifverträge tarifliche Versorgungssysteme gestalten können. Für dieses Modell können entweder bestehende Versorgungseinrichtungen genutzt oder neue geschaffen werden. Der größte Unterschied zu den bisherigen Modellen ist, dass mit dem Sozialpartnermodell die Einführung von reinen Beitragszusagen verbunden ist. Reine Beitragszusagen sind dann jedoch nicht nur möglich, sondern verpflichtend. Leistungszusagen, selbst Mindest-Leistungszusagen, sind bei tariflich geregelten Modellen der bAV nicht möglich. Die Einführung dieses Modells bedeutet, dass das Zinsänderungsrisiko von den Arbeitgebern vollständig auf die Arbeitnehmer übergeht. Der Arbeitgeber führt die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge ab und hat danach keine weiteren Pflichten (Kiese Wetter et al. 2016, S. 11). Die reinen Beitragszusagen können somit als Reaktion auf die Niedrigzinsphase verstanden werden.

Die Bindung dieses Modells an einen Tarifvertrag bedeutet jedoch auch, dass nicht allen Unternehmen dieses Modell ohne weiteres offen steht. Es ist jedoch gesetzlich geregelt, dass auch nicht-tarifgebundene Unternehmen Zugang zu diesem Modell erhalten sollen. Im Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde festgehalten: „Die Tarifvertragsparteien sollen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung nicht verwehren. Der durchführenden Versorgungseinrichtung dürfen im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nichttarifgebundener Arbeitgeber keine sachlich unbegründeten Vorgaben gemacht werden.“ (Art. 1 Abs. 11 BRSg). Dennoch liegt die Vermutung nahe, dass durch die Einführung des Modells nicht nur die Verbreitung der bAV gefördert werden soll, sondern darüber hinaus die Tarifpartner gestärkt werden sollen (Ulbrich 2016, S. 2366). Es ist fraglich, ob die bAV hierfür der geeignete Rahmen ist bzw. ob die Politik überhaupt dieses Ziel verfolgen sollte.

Zusätzlich zu den reinen Beitragszusagen wird innerhalb des Sozialpartnermodells die Möglichkeit von rechtssicheren Optionssystemen eingeführt. Der Arbeitgeber kann, bei entsprechender Regelung in einem Tarifvertrag, für seine Arbeitnehmer (oder auch für einzelne Gruppen des Unternehmens) eine automatische Entgeltumwandlung einführen, „... gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem).“ (Art. 1, Abs. 11 BRSg). Wenn der Arbeitnehmer dem Angebot auf Entgeltumwandlung nicht widersprochen hat, gilt das Angebot als angenommen. Auch die Einführung des Optionssystems ist an einen Tarifvertrag gebunden, jedoch können auch nichttarifgebundene Unternehmen ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anwenden (Art. 1, Abs. 11 BRSg).

Verpflichtende Weitergabe der Sozialbeiträge

Da die Arbeitgeber ihr Risiko durch die reinen Beitragszusagen minimieren können, müssen sich die Arbeitgeber im Gegenzug zukünftig mit einem Betrag in Höhe von mindestens 15 Prozent des umgewandelten Entgeltes an der betrieblichen Altersvorsorge beteiligen (Art. 1, Abs. 11 BRSg). Dies gilt zumindest dann, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Einsparungen, die auf 15 Prozent des umgewandelten Entgeltes geschätzt werden, müssen dann bei den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen an den Arbeitnehmer weitergegeben werden. Die verpflichtende Weitergabe der Sozialbeiträge betrifft jedoch nicht nur die bAV über das Sozialpartnermodell, sondern wird mit zeitlicher Verzögerung auch bei nicht tariflich eingeführten bAV-Angeboten eingeführt (bei Neuverträgen soll dies ab 2019 gelten und bei vor dem 01. Januar 2019 geschlossenen Verträgen ab 2022) (Art. 1, Abs. 12 BRSg).

Spezifische Fördermodelle für Geringverdiener

Um die Verbreitung der bAV bei Geringverdienern zu stärken, wird es ab 2018 Fördermodelle für Geringverdiener geben. Wenn Arbeitnehmer, die weniger als 2.200 Euro brutto verdienen, eine bAV abschließen und der Arbeitgeber sich jährlich mit mindestens 240 Euro (bis maximal 480 Euro) an der Betriebsrente beteiligt, erhält der Arbeitgeber einen Steuerzuschuss von 30 Prozent (Art. 9, Abs. 18 BRSg). Bei einem Arbeitgeberzuschuss von 240 Euro im Jahr beträgt der Förderbeitrag für den Arbeitgeber somit 72 Euro und ab einem Arbeitgeberbeitrag von 480 Euro beträgt die Förderung 144 Euro jährlich.

Einführung eines Freibetrags bei Grundsicherung

Eine weitere Maßnahme, um Geringverdiener bei der betrieblichen Altersversorgung zu unterstützen, ist die Einführung eines Freibetrags bei der Grundsicherung. Wie bereits in Kapitel 2.3 beschrieben, haben Geringverdiener, die im Alter Grundsicherung beziehen werden, keinen Anreiz private Altersvorsorge zu betreiben. Durch die Einführung eines Freibetrags könnte sich dies ab 2018 ändern. So können künftig mindestens 100 Euro (maximal 202 Euro) aus einer Betriebsrente (und/oder Riester-Rente) ausgezahlt werden, ohne dass dies bei der Grundsicherung angerechnet wird (Art. 2, Abs. 1 BRSg).

Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze

Ein höheres Versorgungsniveau soll des Weiteren durch eine Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags bei Zahlungen in betriebliche Versorgungseinrichtungen auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung erreicht werden (Art. 9 Abs. 1 BRSg). Da die Beitragsbemessungsgrenze im Jahr 2017 bei einem Monatseinkommen von 6.350 Euro liegt, wird eine steuerfreie Zahlung in betriebliche Vorsorgeeinrichtungen von bis zu ca. 500 Euro im Monat möglich sein.

Deutsche Rentenversicherung als neutrale Informationsstelle für betriebliche Altersvorsorge

Um einen besseren Zugang zu Informationen über die staatlich geförderte bAV zu gewährleisten, sollen die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung zukünftig als objektive (d. h. als produkt- und anbieterneutrale) Informationsquelle dienen (Art. 5 BRSg). Diese Informationen sollen sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern bei ihren Entscheidungen behilflich sein.

4 Bewertung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Die Frage ist nun, ob die beschriebenen Reformen in der Lage sind, die in Kapitel 2 dargestellten Hemmnisse zu beheben. Dafür werden im Folgenden die Bestandteile des Betriebsrentenstärkungsgesetzes daraufhin untersucht, ob sie geeignet sind, die beschriebenen Hemmnisse zu reduzieren. Dafür werden jeweils die von der Reform betroffenen arbeitnehmerseitigen und arbeitgeberseitigen Hemmnisse angeschaut. In einem nächsten Schritt wird dann analysiert, welche Konsequenzen sich aus den einzelnen Änderungen für Geringverdiener und für Arbeitnehmer von KMU ableiten lassen. Abschließend sollen diese Analysen dann zusammengetragen werden.

4.1 Sozialpartnermodell (reine Beitragszusagen und rechtssichere Optionssysteme)

Auswirkungen auf arbeitnehmerseitige Hemmnisse

Ein wesentliches Hemmnis auf Seiten der Arbeitnehmer ist das fehlende Angebot einer bAV durch den Arbeitgeber. Inwiefern das Sozialpartnermodell hier zu einer Verbesserung führt, ist fraglich. So werden sich vermutlich insbesondere diejenigen Arbeitgeber auf ein tarifliches Versorgungssystem einlassen, die auch bisher schon betriebliche Altersvorsorge angeboten haben. Nur wenn es gelingt, im Sozialpartnermodell weitere Arbeitgeber von den Vorteilen⁶ der bAV zu überzeugen, erhöht sich das Angebot für die Arbeitnehmer. Nicht-tarifgebundene Arbeitgeber werden hierdurch nicht systematisch angesprochen.

Das Hemmnis, Nicht-Beteiligung der Arbeitgeber an der bAV, könnte durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz mit dem (unter bestimmten Voraussetzungen) verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens 15 Prozent des umgewandelten Entgeltes angegangen werden. Allerdings beteiligen sich bereits jetzt die meisten Unternehmen an der bAV, sofern sie überhaupt eine bAV anbieten. Daher bleibt abzuwarten, wie stark sich die Änderungen auf die Verbreitung auswirken werden. Die verpflichtende Beteiligung könnte sich insbesondere dann positiv auswirken, wenn dadurch Arbeitnehmer verstärkt eine bAV bei Arbeitgebern einfordern, die bislang keine Angebote machen. Allerdings besteht das Problem weiter, dass

⁶ Siehe hierzu S. 4.

manche Arbeitnehmer ihren Rechtsanspruch nicht verfolgen, weil sie negative Konsequenzen fürchten.

Die im Sozialpartnermodell verpflichtenden reinen Beitragszusagen können sich negativ auf die Bereitschaft der Arbeitnehmer auswirken, eine bAV abzuschließen. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer mit einer hohen Risikosaversion, weil durch die reinen Beitragszusagen das Anlagerisiko von den Arbeitgebern auf die Arbeitnehmer übertragen wird.

Ein weiteres Hemmnis ist das fehlende Wissen bzw. das ungenügende Verständnis der komplexen Angebote. Falls eine steigende Optionsvielfalt diese Hemmnisse stärkt, könnte das Sozialpartnermodell einen negativen Einfluss haben. Denn wenn der Arbeitnehmer von sich aus nach einer bAV fragen muss, wird er das vermutlich eher tun, wenn er sich über die Vorteile einer bAV bewusst ist. Durch die Einführung des Sozialpartnermodells muss sich der Arbeitnehmer über mehr Optionen informieren. Im Grenzfall könnte dies dazu führen, dass der Arbeitnehmer keine bAV verlangt. Diese These wird durch die Studie von Iyengar, Huberman und Jiang (2004) gestützt, die zu dem Ergebnis kommen, dass sich Optionsvielfalt negativ auf die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge auswirken kann. Wenn der Arbeitgeber jedoch bereits eine bAV anbietet, ist die Vielfalt an Optionen für den Arbeitnehmer vermutlich nicht besonders relevant, da er insbesondere die ihm zur Verfügung stehende Option prüfen muss und entscheiden muss, ob er das Angebot nutzen will oder nicht. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass das Sozialpartnermodell (im Vergleich zu einem Angebot ohne tarifvertragliche Einbettung) für die Arbeitnehmer systematisch einfacher zu verstehen ist. Es könnte jedoch sein, dass die Arbeitnehmer einem Angebot, das von den Gewerkschaften (mit-)gestaltet wurde, systematisch mehr Vertrauen schenken und daher weniger Informationsbedarf haben. Welche Auswirkungen die Einführung des Sozialpartnermodells auf das Hemmnis des (ungenügenden) Verstehens der komplexen Angebote hat, ist somit nicht eindeutig.

Es ist relativ unzweifelhaft, dass die Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung stark ansteigt, wenn man einer bAV aktiv widersprechen muss und nicht wie bisher üblich, sich aktiv dafür entscheiden muss. Dies haben z. B. Madrian und Shea (2001) in ihrer Studie gezeigt. Da das Optionsmodell jedoch nicht verpflichtend ist, werden auch nur die Arbeitgeber dieses Modell nutzen, die ohnehin eine bAV anbieten. Es wird somit nicht generell etwas an der Anzahl der Unternehmen ändern, die ihren Arbeitnehmern aktiv die Möglichkeit zur Vorsorge bieten.

Auswirkungen auf arbeitgeberseitige Hemmnisse

Auch die Auswirkungen des Sozialpartnermodells auf die arbeitgeberseitigen Hemmnisse sind schwer prognostizierbar. Da bisher insbesondere tarifgebundene Unternehmen eine bAV anbieten, wird der positive Effekt vermutlich eher gering ausfallen. Hier könnte ein stärkeres Angebot nur aus der Tatsache resultieren, dass bei Abschluss eines Sozialpartnermodells nun alle tarifgebundenen Unternehmen ein entsprechendes Angebot machen. Positiv wirkt sich in

diesem Fall aus, dass der Informationsaufwand für die einzelnen Unternehmen durch die Vereinbarungen auf Ebene der Sozialpartner verringert. Dies kann auf der anderen Seite dort von Nachteil sein, wo hierdurch spezifische, auf das Bedürfnis des einzelnen Unternehmens zugeschnittene Lösungen unmöglich gemacht werden.

Aus Sicht der Unternehmen dürften reine Beitragszusagen einen Vorteil gegenüber den Leistungszulagen darstellen, da sie die (finanziellen) Risiken der bAV für die Unternehmen minimieren. Allerdings sind Leistungszulagen – wie erörtert – insbesondere bei laufenden Verträgen ein Problem und kein großes Hemmnis für Unternehmen bei Neuverträgen. Bei letzteren kann der aktuellen Niedrigzinsphase durch entsprechend vorsichtige Leistungszusagen begegnet werden. Die Niedrigzinsphase ist darüber hinaus auch nicht bei allen Verträgen gleichermaßen ein Problem für die Unternehmen, sondern insbesondere für die Unternehmen, die bisher Direktzusagen genutzt haben. Für diese Unternehmen könnte das Sozialpartnermodell eine attraktive Alternative sein. Allerdings bestand bereits vor Einführung des Sozialpartnermodells die Möglichkeit, einen anderen Durchführungsweg mit geringeren Risiken zu wählen.

Die verpflichtende Arbeitgeberbeteiligung könnte die Wahrscheinlichkeit verringern, dass Unternehmen, die bisher keine bAV angeboten haben, dies zukünftig tun werden. Denn bisher konnten Unternehmen durch eingesparte Sozialbeiträge profitieren, wenn die Arbeitnehmer Entgeltumwandlung betrieben haben. Andererseits zeigt die hohe Beteiligungsrate der Arbeitgeber an der bAV, die grundsätzlich eine betriebliche Regelung anbieten, dass andere Gründe als die Einsparungen entscheidend sein könnten. Diese könnten z. B. in der Mitarbeitergewinnung oder -bindung liegen.

Das Optionsmodell dürfte keine Auswirkungen auf die arbeitgeberseitigen Hemmnisse haben. Die Entscheidung über die Einführung eines Optionsmodells dürfte im Regelfall erst dann anstehen, wenn die Einführung einer bAV bereits beschlossen ist.

Da das Sozialpartnermodell kaum direkte Auswirkungen auf die Bestimmungen für die bisher bereits bestehenden Durchführungswege hat, sind die Auswirkungen auf die nicht-tarifgebundenen Unternehmen vermutlich gering. Inwieweit nicht-tarifgebundene Unternehmen die Möglichkeit nutzen werden, ihren Arbeitnehmern Zugang zu den Versorgungseinrichtungen der tarifgebundenen Unternehmen zu ermöglichen, bleibt abzuwarten. Gerade zu Beginn könnte dieser Weg mit relativ hohen Unsicherheiten für nicht-tarifgebundene Arbeitgeber verbunden sein.

Auswirkungen auf KMU und Geringverdiener

Da KMU seltener tarifgebunden sind als große Unternehmen (BMAS 2014, S. 30f), sind die Auswirkungen des Sozialpartnermodells auf KMU vermutlich überschaubar. Auch hier gilt, dass vermutlich nur bei den tarifgebundenen KMU, die bislang aufgrund der hohen Informationskosten keine bAV angeboten haben, zusätzliches Angebot mobilisiert werden kann.

Auch für Geringverdiener dürfte das Sozialpartnermodell nur wenige Veränderungen bringen. Gerade Geringverdiener könnten eher durch reine Beitragszusagen vom Abschluss einer bAV abgehalten werden, wenn man eine stärker ausgeprägte Risikoaversion als bei Besserverdienenden unterstellt.

4.2 Fördermodelle für Geringverdiener und Freibetrag

Auswirkungen auf arbeitnehmerseitige Hemmnisse

Die spezifischen Fördermodelle und die Einführung eines Freibetrags erhöhen die Anreize für Geringverdiener eine bAV abzuschließen. Der Anreiz steigt zum einen, wenn die Arbeitgeber aufgrund des subventionierten Sparanteils sich stärker an der bAV der Geringverdiener beteiligen und zum anderen durch die Nicht-Anrechnung des Freibetrags, falls im Alter Grundsicherung bezogen werden muss.

Die Fördermodelle führen jedoch nur dann zu einer stärkeren Verbreitung der bAV bei Geringverdienern, wenn diese bislang aufgrund der nicht vorhandenen Beteiligung der Arbeitgeber an der bAV oder aufgrund drohender Anrechnung der bAV auf Sozialleistungen im Alter nicht abgeschlossen wurde. Wenn Geringverdiener allerdings bislang aufgrund fehlender finanzieller Sparmöglichkeiten keine bAV abgeschlossen haben, setzen die Reformen vermutlich nur geringe Anreize. Es ist somit nicht sicher, in welchem Umfang Geringverdiener die Förderung auch in Anspruch nehmen werden. Da die Förderung nur für Einkommen unter 2.200 Euro gilt, kann es zu Sprungstelleneffekten mit unerwünschten Nebenwirkungen kommen. So könnte das Lebenseinkommen einer Person, mit einem Lohn knapp unter 2.200 Euro aufgrund der Förderung höher liegen als das einer vergleichbaren Person mit einem marginal höheren Lohneinkommen. Für bestimmte Arbeitnehmer könnte hierdurch z. B. der Anreiz zur Ausdehnung der Arbeitszeit geschmälert werden.

Auswirkungen auf arbeitgeberseitige Hemmnisse

Damit Förderung des Arbeitgeberanteils zu einer stärkeren Verbreitung der bAV beiträgt, müsste diese so hoch ausfallen, dass dadurch bestehende Kostennachteile für die Unternehmen ausgeglichen werden. Inwiefern dies der Fall ist fraglich. Zu einer ähnlichen Schlussfolgerung kommt auch der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten (Sachverständigenrat 2016, S. 315). Es könnte allerdings sein, dass die Unternehmen, die ohnehin eine bAV anbieten, den Arbeitgeberanteil bei Geringverdienern erhöhen. In jedem Fall ist es wichtig, keine bürokratischen Hürden bei der Beantragung der Förderung zu errichten.

Auswirkungen auf KMU

Wenn die spezifischen Fördermodelle für Geringverdiener mit einem erhöhten Verwaltungs- und Bürokratieaufwand einhergehen sollten, könnten KMU hierdurch eher abgeschreckt werden als große Unternehmen. Zum einen können KMU den Aufwand auf weniger Mitarbeiter

umlegen und zum anderen fehlen in KMU häufig reine Verwaltungseinheiten, die auf die Abwicklung solcher Vorgänge spezialisiert sind. Die Anträge müssten daher neben dem eigentlichen Kerngeschäft erledigt werden, was mit höheren Kosten einhergehen würde. Daher dürften tendenziell größere Unternehmer und deren Arbeitnehmer von der Förderung profitieren.

4.3 Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags

Auch dieser Punkt setzt nicht direkt an den wesentlichen arbeitnehmerseitigen Hemmnissen an. Vereinzelt kann es zwar sein, dass Arbeitnehmer bisher keine bAV abgeschlossen haben, da sie diese aufgrund des niedrigen steuerfreien Höchstbetrags als nicht attraktiv genug empfunden haben. Diese Arbeitnehmer würden durch die Anhebung erreicht. Der Effekt wird jedoch vermutlich eher gering sein. Wahrscheinlicher ist, dass die Anhebung des Höchstbetrags dazu führt, dass einige Arbeitnehmer in ihrer bereits bestehende bAV höhere Beträge sparen. Geringverdiener dürften von dieser Gesetzesänderung am wenigsten profitieren. Denn gerade für diese Gruppe dürfte es sehr schwer sein, mehr als 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung in einer bAV zu sparen. Gefördert werden mit dieser Maßnahme somit insbesondere die Besserverdienenden.

4.4 Deutsche Rentenversicherung als Informationsplattform

Da ein häufig genannter Grund für die geringe Verbreitung der bAV sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den Arbeitgebern der hohe Informationsaufwand ist, könnte eine zentrale Informationsplattform dabei helfen, diesen Missstand abzubauen. Wie erfolgreich dies ist, hängt von der genauen Ausgestaltung des Informationsangebots ab. Dabei stellt sich jedoch die Frage, wie es den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung gelingen soll, über die Fülle an Anbietern und Durchführungswegen tatsächlich produkt- und anbieterneutrale Informationen bereitzustellen. Die Informationsplattform läuft daher Gefahr, entweder eine zu große Fülle an Informationen bereitzustellen, was für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine Erleichterung darstellen würde, oder die Informationen so weit zu komprimieren und zusammenzufassen, dass die Neutralität möglicherweise Schaden nimmt.

5 Zusammenfassung

In der Gesamtschau scheint es fraglich, ob das Betriebsrentenstärkungsgesetz tatsächlich zu einer spürbar stärkeren Verbreitung der bAV beiträgt. Tendenziell werden am ehesten tarifgebundene Unternehmen, die bisher keine bAV angeboten haben, im Rahmen des Sozialpartnermodells erreicht. Für nicht-tarifgebundene Unternehmen ergibt sich hingegen kaum eine Änderung. Weil in dieser Gruppe viele KMU vertreten sind, dürfte die Verbreitung der bAV bei KMU weiterhin relativ gering bleiben.

Die Effekte aus der vorgesehenen Öffnung der Versorgungseinrichtungen der Sozialpartner für nichttarifgebundene Unternehmen sind aufgrund der damit verbundenen Unsicherheiten vermutlich auch gering bzw. es ist nicht ersichtlich, wo die entscheidenden Vorteile für nicht-

tarifgebundene Unternehmen bei dieser Alternative gegenüber den bisher bereits bestehenden Durchführungswegen liegen sollte.

Die stärksten Effekte des Sozialpartnermodells dürften von dem Optionsmodell ausgehen, wenn es entsprechend häufig genutzt wird. Dies betrifft dann insbesondere größere Unternehmen mit einem eher hohen Lohnniveau.

Inwiefern das angedachte Informationsangebot der deutschen Rentenversicherung zur Reduktion der Informationskosten beiträgt, bleibt abzuwarten. Viel hängt davon ab, wie es gelingt, die Informationsflut zu reduzieren, ohne gegen das Gebot der produkt- und anbieterneutralen Information zu verstoßen. Hier wären spezielle auf KMU zugeschnittene Informationsangebote wünschenswert.

Für Arbeitnehmer wird die bAV z. B. durch die Weitergabe der Sozialbeiträge und die Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags attraktiver. Jedoch profitieren davon insbesondere diejenigen, die bereits betriebliche Altersvorsorge betreiben. Hierbei handelt es sich in der Mehrzahl um Arbeitnehmer mit hohem Lohn. Die Geringverdiener profitieren überwiegend von der Einführung eines Freibetrags in der Grundsicherung. Allerdings bleibt das Grundproblem bestehen: Nur solche Arbeitnehmer können Altersvorsorge betreiben, die über ein hinreichendes Einkommen verfügen. Dies hängt jedoch zum weit überwiegenden Teil von der Qualifikation des Arbeitnehmers ab und kann durch die Gesetzgebung zur bAV nicht beeinflusst werden.

Literaturverzeichnis

- Aizenman, J.; Cheung, Y.; Ito, H. (2016): The Interest Rate Effect on Private Saving: Alternative Perspective. NBER Working Paper No. 22872.
- Bäcker, G.; Kistler E. (2016): Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/223147/zusatzversorgung> [04.12.2017].
- Beznoska, M.; Pimpertz, J. 2016: Neue Empirie zur betrieblichen Altersvorsorge. IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 43 (2).
- BMAS (2014a): Forschungsbericht 444, Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in kleinen und mittleren Unternehmen. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-444-machbarkeitsstudie.pdf;jsessionid=AC3B52CD47C5971A07EC2A000883DA97?__blob=publicationFile&v=2 [11.12.2017].
- BMAS (2014b): Zusätzliche Altersvorsorge. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a817-zusaetzliche-altersvorsorge.pdf?__blob=publicationFile [11.12.2017].
- BMAS (2015): Forschungsbericht 449/1, Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2013), Endbericht. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f449-1.pdf?__blob=publicationFile [12.12.2017].
- BMAS (2017): Forschungsbericht 476, Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015), Endbericht. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-476-verbreitung-altersvorsorge-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [11.12.2017].
- Bundesarbeitsgericht (2014): Urteil vom 21.1.2014, 3 AZR 807/11, Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers. <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=17388> [04.12.2017].
- Clemens, H., Förstemann T. (2015): Das System der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Wirtschaftsdienst, 95 (9), S. 627-635.
- Hefeker, C. (2017): Nahles-Rente und Deutschland-Rente. Eine Analyse der Vorschläge zur Stärkung der Altersvorsorge in Deutschland. List Forum (2017). 42: 309-332.
- Hentze, T. (2016): Effekte der Niedrigzinsen auf die betrieblichen Pensionsrückstellungen in Deutschland. IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 43 (3).

- Hofmann, J. (2016): Tarifbindung – eine Frage der Gerechtigkeit. WSI-Mitteilungen 2016 (2), 143-147.
- Iyengar, S., Huberman, G., & Jiang, W. (2004). How much choice is too much? Contributions to 401 (k) retirement plans. Pension design and structure: New lessons from behavioral finance, 83, 84-87.
- Kiesewetter, D.; Grom, M.; Menzel, M.; Tschinkl, D. (2016): Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung. Würzburg University Press.
- Krönung, R. (2015): Niedrigzins frisst Rente – die unumgängliche Konsequenz? In: bAV 2015 – Im Spannungsfeld zwischen Regulierung, Kapitalmärkten und Demographie, Birkner, G., Bazzazi, P. (Hrsg.), Frankfurt Business Media, 242-258.
- Madrian, B. C.; Shea, D. F. (2001): The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior. The Quarterly Journal of Economics, 116 (4), 1 November 2001, 1149–1187.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2016): Zeit für Reformen. Jahresgutachten 2016/17. https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201617/ges_jg16_17.pdf [11.12.2017].
- Schmitz, J. (2017): Geplante Neuregelungen bei bAV, Riester-Renten und Grundsicherung. Was bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz? Soziale Sicherheit, 66 (2), 56-63.
- Statistisches Bundesamt (2014): Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/GPG_Unternehmen.html [04.12.2017].
- Ulbrich, M. (2016): Das Sozialpartnermodell auf der Zielgeraden. Kommt die bAVII? BetriebsBerater, 2016 (39), 2363 – 2366.