



ONLINE DOKUMENTATION

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

29. November 2013

www.kas.de

Ausgewählte Aussagen aus dem Vortrag von Prof. Dr. Markus Roth

8. BERLINER RECHTPOLITISCHE KONFERENZ DER KONRAD-AENAUER-STIFTUNG ZU „DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL ALS HERAUSFORDERUNG FÜR DAS RECHT“

Durch die Rentenreform des Jahres 2001 wurde das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung gesenkt. Das Versorgungsniveau aufgrund der gesetzlichen Rente wird nach Rentenversicherungsbericht für den Standardrentner mit 45 Jahren Beitragszahlung aus Durchschnittsverdienst bis 2027 im Vergleich zu 2008 um fünf Prozent auf dann knapp über 45 Prozent fallen.

Eine gleichbleibende Gesamtversorgung aufgrund künftiger Riester-Renten-Auszahlungen setzt einen jährlichen Altersvorsorgeaufwand von vier Prozent bei einer Verzinsung von vier Prozent voraus. Diese Annahme im Rentenversicherungsbericht wird durch die Zahl abgeschlossener Riester-Verträge nicht gedeckt. Ein erheblicher Teil abgeschlossener Riester-Verträge wurde beitragsfrei gestellt.

Sollte künftig neben der gesetzlichen Rentenversicherung auch die zusätzliche Vorsorge gestärkt werden, bietet sich ein Ansetzen an der zweiten Säule (Betriebsrenten) an. Betriebsrenten sind grundsätzlich kostengünstiger als die dritte Säule. Für deutsche Pensionsfonds und Pensionskassen gibt die OECD jährliche Kosten in Höhe von 0,2 Prozent des verwalteten Vermögens an. Weiter besteht die Möglichkeit der Einbeziehung von Tarifpartnern bzw. dem Betriebsrat.

Nach der OECD (Pension Markets in Focus 2013) liegt Deutschland sowohl bei den staatlichen Rentenleistungen (leicht) als auch bei den für Betriebsrentenzusagen verwalteten Vermögenswerten (insofern sehr deutlich) unter dem OECD-Durchschnitt. Bislang herrscht bei den für Betriebsrentenzusagen verwalteten Vermögenswerte ein deutliches globales Ungleichgewicht, auf die USA, Großbritannien,



Konrad
Adenauer
Stiftung

Japan, Australien, die Niederlande, Kanada und die Schweiz entfallen auch 2012 noch mehr als neun Zehntel der Anlagen.

Zur Stärkung der Beteiligung an der betrieblichen Altersvorsorge bietet sich ein automatic enrollment an. Dieses wurde bereits 2004 vom Deutschen Juristentag vorgeschlagen, in England sieht der Pension Act 2008 eine entsprechende gesetzliche Regelung vor. In Deutschland kommen Regelungen im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung sowie im Arbeitsvertrag in Betracht. Rechtliche Unsicherheiten bei Betriebsvereinbarungen sollten beseitigt werden. Die automatische Einbeziehung durch Betriebsvereinbarung sollte gefördert werden.

Steuerlich erscheint eine Gleichstellung von Pensionsfonds/-kasse und Direktzusage geboten. Steuerrechtlich bieten sich zunächst weiter Anreize für eine automatische Einbeziehung in angemessener Höhe an, dies ggf. unter Vorsehen eines „matching“ durch den Arbeitgeber. Die angemessene Höhe der Betriebsrente der Belegschaft ist auch mit Blick auf Zusagen an das Management bzw. leitende Angestellte zu beurteilen.