



MetallRente Studie 2013

Jugend, Vorsorge, Finanzen

**Von der Generation Praktikum
zur Generation Altersarmut?**

Herausgeber:
Klaus Hurrelmann
Heribert Karch

BELTZ JUVENTA

MetallRente 
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und ICG Metall

Leseprobe aus: Hurrelmann/Karch, Jugend, Vorsorge, Finanzen, ISBN 978-3-7799-2881-2
© 2013 Beltz Juventa Verlag, Weinheim Basel
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-2881-2>

Kapitel 1

Jugend, Vorsorge, Finanzen – die MetallRente Studie 2013

Klaus Hurrelmann und Heribert Karch

Für die MetallRente Studie Jugend, Vorsorge, Finanzen 2013 haben wir das provokative Motto gewählt: „Von der Generation Praktikum zur Generation Altersarmut?“ Damit spielen wir auf die unsicheren Zukunftsperspektiven an, die Angehörige der jungen Generation in den letzten beiden Jahrzehnten hatten. Sowohl durch die demografische als auch die ökonomische Entwicklung war und ist es für junge Menschen keinesfalls selbstverständlich, nach Abschluss der Schulzeit und der beruflichen Ausbildung einen Arbeitsplatz zu bekommen und in eine darauf aufbauende Erwerbsbiografie einzumünden (Hurrelmann/Quenzel 2012, S. 138).

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss – und das waren in den letzten zwei Jahrzehnten fast zehn Prozent eines jeden Jahrgangs – hatten nur ganz geringe Chancen für einen Einstieg in eine berufliche Ausbildung im Dualen System oder in einen Beruf. Firmen, Unternehmen und Behörden konnten in Zeiten starker Geburtsjahrgänge wählerisch sein und sich den beruflichen Nachwuchs aussuchen, der die besten schulischen Abschlusszeugnisse erworben hatte. Es herrschte eine starke Übernachfrage nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, sodass selbst Hochschulabsolventen längere Warte- und Probezeiten über sich ergehen lassen mussten, bevor sie eine Anstellung erhielten (Quenzel/Hurrelmann 2010). Das Angebot eines (häufig unbezahlten) Praktikums war mitunter die einzige Möglichkeit, den Fuß in die Tür der Berufswelt zu setzen. Diese Ausgangssituation hat in den Medien zu der Metapher der „Generation Praktikum“ geführt.

Seit den 1990er Jahren, und damit von der Kinderzeit der heutigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen an, ist jedenfalls eine dauerhafte und volle vertraglich geregelte berufliche Anstellung nicht mehr selbstverständlich. Fast die Hälfte der jungen Leute bekam seitdem nach teilweise längerer Warte- und Überbrückungszeit nur einen zeitlich befristeten Vertrag, und nicht immer wurde dieser nach seinem Auslaufen durch einen anderen ersetzt. Ein Wechsel zwischen vorübergehender Arbeitstätigkeit und Ar-

beitslosigkeit wurde für immer mehr junge Menschen zur Regel. So entstanden unsichere, diskontinuierliche Berufslaufbahnen, teilweise in Teilzeitbeschäftigung, die nur begrenzte Einkommensmöglichkeiten mit sich brachten und arbeits- und sozialrechtlich unzureichend abgesichert waren (Hinrichs 2007).

Erst in den 2010er Jahren hat sich diese Ausgangssituation verändert. Die deutsche Wirtschaft hat die negativen Effekte der Finanz- und Wirtschaftskrise überraschend gut bewältigt und ihr Arbeitskräftepotential aufgestockt. Die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland ist im europäischen Vergleich auf einem sehr niedrigen Niveau. In vielen Unternehmen wird bereits über erste Anzeichen eines Fachkräftemangels geklagt. Die junge Generation kann berechtigte Hoffnung schöpfen, künftig dem Schicksal einer „Generation Praktikum“ entkommen zu können. Dennoch: Im Blick auf die Zukunft steht ihr eine neue Herausforderung bevor, die nicht weniger bedrohlich ist als diejenige, die sich aus der teilweise blockierten Berufseinstimmung ergab. Diese Herausforderung ist ihre Altersvorsorge. Im Unterschied zu ihren Eltern und Großeltern können sich die Angehörigen der jungen Generation nicht mehr allein auf die Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) verlassen. Wenn sie einmal in den Ruhestand übergehen, wird die GRV ihnen nach heutiger Rechtslage nur noch 43% ihres vorherigen Brutto-Einkommens zahlen, und das auch nur, wenn sie zuvor über vierzig Jahre lang in die Rentenkasse eingezahlt haben. Das dürfte nach menschlichem Ermessen nicht ausreichen, um einen Mindest-Lebensstandard zu sichern.

Es ist deshalb keine Schwarzmalerei zu befürchten, große Teile der heutigen jungen Generation könnten beim Austritt aus dem Erwerbsleben in eine Altersarmut rutschen. Bleiben die Regeln für den Erwerb von Altersbezügen auf dem heutigen Stand, kann das vielen von ihnen tatsächlich geschehen, weil sie keine oder viel zu geringe Anwartschaften auf die Gesetzliche Rentenversicherung erwerben und außerdem auch keine finanziellen Spielräume für eine zusätzliche private Altersvorsorge haben (Deutsches Institut für Altersvorsorge 2012; Eichenhofer/Rische/Schmähl 2012). Aus diesem Grund haben wir der MetallRente Jugendstudie 2013 das Motto gegeben „Von der Generation Praktikum zur Generation Altersarmut“. Dieses Motto ist metaphorisch gemeint, aber es beschreibt doch zugleich auch die Konturen einer realen Lebenssituation, mit der junge Menschen heute konfrontiert sind: Wenn sie nicht aus eigener Initiative tätig werden und zusätzlich zu den gesetzlich garantierten Rentenansprüchen aus anderen Quellen für ihre finanzielle Absicherung im höheren Alter sorgen, steht ihnen das Schicksal einer „Generation Altersarmut“ bevor.

1.1. Demografische und ökonomische Herausforderungen für die Altersvorsorge

Diese Ausgangslage ist durch demografische und ökonomische Entwicklungen entstanden, die sich gegenseitig überlagern. Seit den 1950er Jahren sinken die Geburtenzahlen ab, weil sich immer weniger Paare dafür entscheiden, eigene Kinder zu haben. Die Geburtenzahlen in Deutschland sind so niedrig, dass sie nicht mehr für die einfache Reproduktion der Bevölkerung genügen (Bundesministerium des Inneren 2012). Konsequenz ist, dass sich die um 1900 typische Pyramidenform des Bevölkerungsaufbaus mit sehr starken Jahrgängen bei den ganz Jungen und sehr schwachen bei den ganz Alten bis heute in die Form eines hochgewachsenen Baumes mit einer stattlichen Krone verwandelt hat. Die Bevölkerung altert also gewissermaßen „von unten“ her.

Die Konsequenzen der Alterung der Bevölkerung

Aber die Bevölkerung altert infolge der kontinuierlichen Erhöhung der Lebenserwartung auch „von oben“. In den letzten beiden Jahrhunderten ist die Lebensdauer der Menschen in den westlichen Gesellschaften um rund 40 Lebensjahre gewachsen und hat sich damit praktisch verdoppelt. Die Menschen in Deutschland und anderen europäischen Ländern werden immer älter. 80 Lebensjahre werden zur Regel. In der Altersgruppe der über 70-Jährigen entsteht eine „Bevölkerungsexplosion“, die dem „Bevölkerungsbaum“ eine immer üppigere Krone beschert (Höpflinger 2012).

Eine dritte Komponente des demografischen Wandels wird durch Wanderungsbewegungen bestimmt. Die wohlhabenden Länder wie Deutschland ziehen viele Menschen aus weniger gut entwickelten Regionen an. Hierdurch wird die Bevölkerungszusammensetzung nach Herkunft und Ethnie bunter und heterogener. Weil Wanderungen meist von Menschen in der Phase der Ausbildung und Familiengründung vorgenommen werden, ergibt sich hieraus ein verjüngender Effekt für die Bevölkerung eines hoch entwickelten Landes. Gleichzeitig aber wachsen die Herausforderungen, die von den Eingewanderten mitgebrachten Lebensgewohnheiten in die einheimischen Muster zu integrieren und auf ihre besonderen Bedürfnisse einzugehen.

Die zukünftige demografische Entwicklung in Deutschland wird also durch einen Bevölkerungsrückgang bei gleichzeitiger Alterung und wachsender Heterogenität gekennzeichnet sein. In den nächsten beiden Dekaden wird im Zuge dieser Entwicklung die Bevölkerung im Erwerbsalter zwischen 20 bis 65 Jahren wahrscheinlich um zehn Millionen Personen abnehmen

(Bundesministerium des Inneren 2012). Wegen des Anwachsens der hochaltrigen Bevölkerung verlängert sich zugleich die Zeitspanne im Leben, die im sogenannten „Ruhestand“ verbracht wird. Um 1960 waren es etwa 13 Jahre, heute sind es schon mehr als 20 Jahre, mit deutlich steigender Tendenz (OECD 2012a).

Deutschland und alle anderen hochentwickelten Länder stehen deshalb vor der Herausforderung, die Altersversorgung neu zu organisieren und an die veränderten demografischen und ökonomischen Bedingungen anzupassen (Bundesregierung 2012; Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft 2012). Die noch bis in die 1960er Jahre hinein recht gut funktionierenden Vorsorgesysteme sind an ihre Grenzen gestoßen und verlangen nach teilweise einschneidenden Reformen. Es gibt kaum ein Land, das sein System nicht neu ordnen muss (Bonoli/Shinkawa 2005; Clark/Whitesite 2003; Immertgut/Andersen/Schulze 2007; Schmähl 2010).

Internationale Organisationen wie die OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) und die EU (Europäische Union) haben ihre Länder vergleichende Berichterstattung stark intensiviert und bieten damit beispielhafte Orientierung. Die Berichterstattung macht deutlich, wie eng die Vorsorgesysteme in ihrem Profil und ihrer Funktionalität mit der Struktur der Wohlfahrtspolitik eines jeden Landes verknüpft sind, die sich meist im Laufe von Jahrzehnten oder sogar Jahrhunderten allmählich herausgebildet hat. Aus diesem Grund empfehlen die internationalen Organisationen auch kein standardisiertes Einheitsmodell für jeden Staat, sondern geben nur Zielvorstellungen an, die dann jeweils in die Muster der nationalen Politik übersetzt werden können (Europäische Kommission 2012). Es gibt kein internationales Patentrezept, um die Vorsorgesysteme auf die veränderte und sich weiter verändernde Altersstruktur der Bevölkerung umzustellen. Jedes Land muss seine eigenen Lösungen finden.

Die Berichterstattung der OECD und der EU zur Altersvorsorge

Die OECD hat schon früh die Bedeutung der Neuvermessung der Altersvorsorge erkannt und gibt seit vielen Jahren den umfassenden Bericht „Pensions at a Glance“ heraus (OECD 2012a). Zusätzlich wurde im vergangenen Jahr der systematische Report „Pensions Outlook“ (OECD 2012b) neu aufgelegt, der allgemeine Empfehlungen zur Reform der Vorsorgesysteme ausspricht. Das starke Anwachsen der Lebensjahre im Ruhestand ist, wie die vergleichende Analyse der OECD zeigt, keineswegs nur auf die längere Lebensdauer zurückzuführen, sondern auch auf die in vielen Ländern in den 1980er und 1990er Jahren für längere Zeit praktizierte Absenkung der Al-

tersgrenze für den Ruhestand auf unter 65 Jahre. Hiermit wollten viele Länder, so auch Deutschland, die hohe Arbeitslosigkeit abbauen und jüngeren Menschen den Eintritt in das Erwerbsleben erleichtern. Der Nebeneffekt aber war eine enorme Kostensteigerung für die Altersvorsorge. Erst in den letzten Jahren ist diese Politik eingestellt und sind die Anreize für eine vorzeitige Pensionierung zurückgenommen worden, weil die Belastungen für die Altersvorsorge immer höher wurden.

Die Europäische Union (EU) hat mehrere vergleichende Analysen der Pensions- und Rentensysteme ihrer Mitgliedsstaaten vorgelegt. Zuletzt sind das Grünbuch „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme (Europäische Kommission 2010) und das Weißbuch „Eine Agenda für angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensionen und Renten“ (Europäische Kommission 2012) erschienen.

Nach diesen Analysen hat die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise mit ihrer erhöhten Arbeitslosigkeit, gesunkenem wirtschaftlichen Wachstum, höheren Staatsschulden und der Volatilität der Finanzmärkte die ohnehin schon heftigen Auswirkungen der massiven demografischen Alterung in allen Ländern der Europäischen Union noch einmal erheblich verstärkt und es schwieriger gemacht, die bisherigen Vorsorgezusagen und das in der Vergangenheit übliche Pensions- und Rentenniveau einzuhalten. Die Schlussfolgerung der Europäischen Kommission hierzu lautet: „Die Krise hat gezeigt, dass mehr getan werden muss, um die Effizienz und Sicherheit der Pensions- und Rentensysteme zu verbessern, die den Menschen nicht nur die Möglichkeit für ein würdiges Leben im Alter bieten, sondern auch der Lohn für ein ganzes Arbeitsleben sind“ (Europäische Kommission 2010, S. 2).

Ein universelles Modell für die Vorsorgesysteme in den Mitgliedsländern wird, wie schon erwähnt, nicht für sinnvoll gehalten, weil Reformen auf die bisherigen Ansätze mit ihren jeweiligen politischen Traditionen Rücksicht nehmen sollten. Für alle Länder wird aber eine Kombination aus den drei Säulen der staatlichen, betrieblichen und privaten Finanzierung empfohlen. Der Anteil der gesetzlichen steuer- und/oder umlagefinanzierten Pensionen und Renten am Gesamtangebot der Altersvorsorge soll demnach abgesenkt und die Rolle zusätzlicher kapitalgedeckter privater Modelle gestärkt werden. Hierdurch wird, wie die Kommission durchaus kritisch feststellt, „die Verantwortung für die Ergebnisse stärker zu den Betroffenen hin verschoben. Die Menschen haben zwar Optionen zur Auswahl, sind aber auch einem höheren Risiko ausgesetzt“ (Europäische Kommission 2010, S. 6).

Alternativen zu dieser Politik, die notwendig von einer Anhebung des effektiven Pensionsantritts- bzw. Renteneintrittsalters begleitet sein müsse, gibt es aber nach den Empfehlungen der Europäischen Kommission nicht. Allen Ländern wird deshalb nahe gelegt, diesen Weg weiter zu gehen.

Gleichzeitig wird empfohlen, mit großem Nachdruck die Erwerbsquote zu steigern, und zwar insbesondere in der Gruppe der Älteren über 60 Jahren und der Gruppen mit bislang geringeren Erwerbsquoten wie Frauen, Zugewanderten und jungen Menschen, die nach der Analyse der Europäischen Kommission in allen Mitgliedsländern in Zukunft besonders von zu geringen Vorsorgebezügen bedroht sind (Europäische Kommission 2012, S. 8).

Die Berichterstattung privater Agenturen und Firmen zur Altersvorsorge

Neben OECD und EU als öffentlich verantwortlichen Institutionen haben in den letzten Jahren auch zahlreiche private Agenturen und Unternehmen systematische Studien zur international vergleichenden Entwicklung der Altersvorsorge in Auftrag gegeben. Auf einige dieser Studien wollen wir kurz eingehen und die wesentlichen Ergebnisse zusammenfassen.

Zusammen mit dem Australischen Zentrum für Finanzstudien hat der Versicherungskonzern Mercer 2012 eine Studie über die Leistungsfähigkeit der Altersversorgungssysteme in 18 ausgewählten Ländern vorgelegt (Australian Centre for Financial Studies/Mercer 2012). In die Bewertung gehen die finanzielle und wirtschaftliche Angemessenheit, die Dauerhaftigkeit und die Zuverlässigkeit sowie auch die Akzeptanz und Wertschätzung der jeweiligen Angebote in den Ländern ein. Dänemark, die Niederlande und Australien schneiden in dieser Hinsicht am besten ab. Diese Länder haben die leistungsfähigsten und zukunftsträchtigsten Konzepte entwickelt. Deutschland liegt demnach mit den USA, Polen, Brasilien und Frankreich im guten Mittelfeld. Für Deutschland werden vor allem die Langfristigkeit und die Nachhaltigkeit der Angebote als unzureichend und reformbedürftig angesehen. Auch die bisher angebotenen Mechanismen, um private Ersparnisse mit in die Bezahlung des Ruhestandes einzubeziehen, werden als unzureichend eingeschätzt.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass nur solche Vorsorgestrategien erfolgreich sein können, die auch im privaten Verantwortungsbereich auf ein Element des Zwangs oder des Automatismus zurückgreifen. Die alleinige freie Entscheidung führe hingegen nicht zu einer leistungsfähigen und nachhaltigen Absicherung. Weiterhin wird der Schluss gezogen, dass die Anreize, um Arbeitnehmer zu bewegen, Teile ihres Einkommens in die Altersvorsorge zu geben, sehr stark und klar verständlich sein müssen. Eine eindeutige und transparente steuerliche Entlastung sei ein besonders wirkungsvoller Anreiz (Australian Centre for Financial Studies/Mercer 2012). Die ebenfalls international vergleichend angelegte Studie des Finanzdienstleisters AEGON Retirement (2012) bestätigt diese Untersuchungsergebnisse.

Eine Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung weist auf die veränderten Herausforderungen für die Altersversorgung in den europäischen Ländern hin und analysiert die landestypischen Reformen der letzten Jahre (Stöger 2011). Die Studie bestätigt die Beobachtungen der Europäischen Kommission, wonach alle EU-Länder auf einen neuartigen „public-private-mix“ zusteuern und neben der staatlichen vermehrt private und betriebliche Versorgungskomponenten einführen. In allen Ländern gibt es dabei aber nach der Analyse der Friedrich-Ebert-Stiftung erhebliche Probleme. Bei der privaten Altersversorgung liegen sie in der Schwierigkeit, eine angemessene Rendite sicherzustellen. Bei der betrieblichen Altersversorgung sind meist unzureichende Ausgleichsmechanismen für Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie vorgesehen. Vor allem die jüngeren Arbeitnehmer werden hiervon betroffen, weil bei ihnen Unterbrechungen weitaus häufiger als bei älteren auftreten. In keinem europäischen Land ist bisher eine befriedigende Lösung gefunden worden, aber die Niederlande haben dieser Analyse zu Folge auf diese Probleme bisher am effektivsten reagiert, indem sie eine staatliche Basissicherung in das Zentrum der Versorgung gestellt haben, die vom Verlauf der Erwerbsbiografie entkoppelt ist und durch private Zusatzleistungen ergänzt werden kann, aber nicht muss, um eine sichere Altersvorsorge zu gewährleisten.

Alle internationalen Berichte weisen auf die besonderen Herausforderungen hin, die sich in Zukunft für die Bevölkerungsgruppe der Frauen und der Jugendlichen ergeben. Für diese beiden Gruppen sind demnach gezielte Anstrengungen der Politik notwendig, um sie vor einer Unterversorgung im Alter zu schützen. Frauen verlassen sich offenbar immer noch auf das traditionelle männliche Versorgungsmodell, das im (nicht nur, aber besonders stark deutschen) Wohlfahrtsstaat in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg dominierte. Durch höhere Scheidungsraten und die sinkende Bedeutung der Ehe als privater Lebensform, aber auch durch die Ausweitung des Teilzeit- und Niedriglohnssektors auch für männliche Beschäftigte fallen für Frauen die bisher sicher erscheinenden Versorgungsformen in Zukunft immer mehr aus. Hierdurch steigt das Risiko, dass sie im Rentenalter unzureichend versorgt sind (Riedmüller/Schmalreck 2012). Jugendliche beiderlei Geschlechts sind nach den international vergleichenden Analysen strukturell von Altersarmut bedroht, weil sie nicht in dem Maß in der zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge (der betrieblichen und privaten) verankert sind, wie sie es nach dem Zurückfahren der Leistungen der ersten Säule (der staatlichen und gesetzlich garantierten Vorsorge) objektiv sein müssten (OECD 2012a).

1.2. Befragungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Altersvorsorge

Neben systematisch angelegten synoptischen Berichten über die Entwicklung der Angebote und Strukturen der Altersvorsorge und ihrer Leistungsfähigkeit sind in den letzten Jahren vermehrt direkte Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu diesem Thema durchgeführt worden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Bereitschaft der erwerbstätigen Bevölkerung, sich auf eigene Initiative um die Absicherung in der zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge zu bemühen, um die unzureichenden Leistungen der Vorsorge aus der ersten Säule (in Deutschland also der Gesetzlichen Rentenversicherung) auszugleichen und einer drohenden Altersarmut zu entgehen. Die zentralen Ergebnisse einiger dieser „Surveys“ sollen kurz vorgestellt werden.

Befragungen von Arbeitgebern

Der britische Lebensversicherer Standard Life und das Personalmagazin des Haufe-Verlags befragen seit 2009 jährlich 250 Personalverantwortliche aus kleinen und mittelständischen Unternehmen. Danach sind Notwendigkeit und Wert der betrieblichen Altersversorgung (bAV) heute weitgehend unumstritten. Das gilt besonders für die großen, in den letzten Jahren vermehrt aber auch die mittleren und kleineren Unternehmen. Der Weg zu einer kompletten, unternehmensweiten Durchdringung der Betriebsrente ist aber diesen Befragungen zufolge noch sehr weit. „Die bAV hat vor allem mit weichen Faktoren wie dem angeblich geringen Interesse der Mitarbeiter zu kämpfen und der Tatsache, dass Unternehmenschefs oft andere Sorgen haben, die in der Agenda weiter oben stehen“ (Standard Life/Haufe 2012, S. 6).

Die jüngste Erhebung aus dem Jahr 2012 zeigt eine wieder angewachsene Wertschätzung der betrieblichen Altersversorgung nach einem deutlichen Absinken in den vorangehenden Jahren, in denen es als Reaktion auf die Finanzkrise zu einem Einbruch der Akzeptanz kam. Etwa ein Drittel der befragten Personalverantwortlichen sehen eine gute Chance, in naher Zukunft das Angebot der bAV in ihrem Unternehmen zu forcieren. Die Befragten betonen allerdings, wie wichtig ihnen eine verbesserte Transparenz der Angebote und eine leichtere Verständlichkeit der Vertragsbedingungen mit einem geringeren Verwaltungsaufwand als bisher sind. Auch plädieren sie für eine höhere staatliche Förderung, um die Attraktivität und Sicherheit dieser Versorgungsform weiter zu verbessern. Fast die Hälfte der in ihren Unternehmen für die bAV Verantwortlichen glaubt darüber hinaus, dass eine Betriebsrente helfen kann, das Ansehen ihres Unternehmens zu stei-

gern und die Mitarbeitermotivation anzuregen (Standard Life/Haufe 2012, S. 26).

Diese Ergebnisse werden durch Studien der Versicherung Allianz Global Investors (2010) und Generali/FAZ-Institut (2012) bestätigt. Die heute in Deutschland gesetzlich geregelten fünf unterschiedlichen Durchführungswege der bAV, die damit verbundenen verschiedenen Finanzierungsmodi und die vielfältigen Formen der staatlichen Förderung werden als äußerst komplex und teilweise verwirrend eingeschätzt. Als problematisch wird bewertet, dass die Unternehmen selbst nach der heutigen gesetzlichen Lage nicht über die Produkte externer Anbieter beraten dürfen, sondern hierbei mit Finanzdienstleistern zusammenarbeiten müssen. Dadurch komme es zu Abstimmungsproblemen und Vertrauensverlusten. Angesichts der Komplexität der Materie wird die Wahrnehmung der Vermittlungsrolle der jeweiligen bAV-Verantwortlichen in den Unternehmen zwischen Unternehmensleitung, Produktanbietern/Versorgungseinrichtungen und den Mitarbeitern als äußerst vielschichtig und anstrengend bewertet. Eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Alterssicherung (2009) bestätigt diesen Befund und kommt zu dem Schluss, in kleinen und mittleren Unternehmen erweise es sich als besonders schwierig, kompetente bAV-Verantwortliche zu gewinnen und ihnen klare Kompetenzen zu geben (Deutsches Institut für Altersvorsorge 2009).

Insgesamt zeigen diese beispielhaft ausgewählten Untersuchungen, wie groß inzwischen die Bereitschaft der Unternehmen ist, sich konstruktiv um die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter zu kümmern. Viele Firmen spüren den allmählich anwachsenden Fachkräftemangel und erahnen die Chance, sich durch ein gutes Angebot der betrieblichen Altersvorsorge für Beschäftigte attraktiv zu machen. Viele der zitierten Studien machen deutlich, dass die betriebliche Altersvorsorge ein vorzügliches Instrument zur Mitarbeiterbindung ist. Allerdings: Es herrschen große Unsicherheiten, wie ein Angebot so gestaltet werden kann, dass es von der Belegschaft angenommen wird, aber gleichzeitig auch den hoch komplexen gesetzlichen Bedingungen gerecht wird.

Befragungen von Arbeitnehmern

Neben Surveys bei Arbeitgebern liegen inzwischen auch zahlreiche Direktbefragungen verschiedener Personenkreise und Bevölkerungsgruppen zur Altersvorsorge vor. Wegen der veränderten gesetzlichen Lage konzentrieren sich viele von ihnen schwerpunktmäßig auf die Einschätzung der betrieblichen und der privaten Altersversorgung, also der zweiten und dritten Säule der Vorsorge.

Das Deutsche Institut für Altersvorsorge (DIA) nimmt seit vielen Jahren regelmäßige Quartalerhebungen der Einstellungen der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 18 bis 65 Jahren zur Sicherheit der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Vorsorge vor. Gegenüber den 1980er Jahren ist nach dem DIA-Deutschland-Trend (Deutsches Institut für Altersvorsorge 2012) die Einschätzung der Sicherheit der gesetzlichen Rente stark abgesunken. Seit 2005 wird die Einschätzung der privaten und seit 2009 die Einschätzung der betrieblichen Vorsorge mit in den Deutschland-Trend einbezogen. Die Notierung der privaten Vorsorge ist im Zeitverlauf ebenfalls gesunken, die der betrieblichen Vorsorge als einzige konstant geblieben.

Die Postbank legte 2012 eine vom Institut für Demoskopie Allensbach durchgeführte repräsentative Befragung von über 1600 über 16-Jährigen zum Thema Altersvorsorge in Deutschland vor. Da es sich um die zehnte Studie dieser Art im Jahresrhythmus handelt, können Zeitvergleiche vorgenommen werden. Das wichtigste Ergebnis der Studie: Sowohl das Interesse an der vorsorgenden Zukunftsplanung als auch die konkrete Bereitschaft, sich aktiv um die eigene Altersvorsorge zu kümmern, sind gegenüber den vorangehenden Jahren abgesunken. Nur etwa ein Drittel der Befragten, darunter etwa die Hälfte Berufstätige, planen, in den nächsten Jahren ihre private Altersvorsorge auszubauen. Der wichtigste Grund liegt in der Unübersichtlichkeit der Angebote und der Kompliziertheit ihrer Erschließung. Damit erreichen die Bereitschaftswerte das geringste Niveau seit Beginn der Untersuchungsreihe durch die Postbank im Jahr 2003 (Postbank 2012, S. 4). Bei Frauen, Berufstätigen in einfachen Beschäftigungen mit niedrigen Einkommen und bei jüngeren Befragten unter 30 Jahren ist diese Bereitschaft besonders niedrig.

Eine weitere Studie wurde von der Gothaer Lebensversicherung vorgelegt (Gothaer Lebensversicherung 2011). Die Erhebung wurde über Telefoninterviews vom Institut Infratest Sozialforschung bei einer repräsentativ ausgewählten Stichprobe von 1000 sozialversicherungspflichtig in Teilzeit oder Vollzeit Beschäftigten in Deutschland durchgeführt. Die befragten Arbeitnehmer berichten übereinstimmend, dass die Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse ein entscheidender Indikator für veränderte Erwerbsbiografien geworden ist. Nach dieser Erhebung wird es immer seltener, ein ganzes Leben lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt zu sein, der dann auch noch für eine gute Absicherung in der Rente sorgt. Die Studie zeigt, dass die Mehrheit der befragten 20-30-Jährigen schon einmal in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt war. Bei älteren Arbeitnehmern ist das hingegen die Ausnahme. Jüngere Beschäftigte sind zudem spürbar häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Viele der Beschäftigten überblicken nach eigenen Angaben die Konditionen und Rahmenbedingungen der Versicherungen nicht. In vielen Unter-

nehmen ist nach dieser Untersuchung auch die Betriebsleitung nicht in der Lage, transparent über die Versicherungsangebote zu informieren. Besonders die Übertragbarkeit der betrieblichen Altersvorsorge von einem Betrieb zum anderen („Portabilität“) erweist sich in den Augen der Beschäftigten als ein großes Problem. Die Mehrheit der Befragten ist sich unsicher, ob die Versicherung mitgenommen werden kann, wenn sie den Betrieb wechseln. In Zeiten eines häufiger werdenden Arbeitsplatzwechsels, z.B. auf Grund von befristeten Arbeitsverträgen, ist diese Portabilität in der betrieblichen Altersversorgung aber von allergrößter Bedeutung geworden. Das gilt vor allem für die jüngeren Arbeitnehmer. Ausgerechnet sie aber sind nach eigenen Angaben am wenigsten über die Portabilität der betrieblichen Altersversicherung informiert (Gothaer Lebensversicherung 2011).

Die Studie der Gothaer Lebensversicherung weist schließlich auf eine Grundhaltung der befragten Arbeitnehmer hin, die für die künftige Rentenversicherung große Schwierigkeiten aufwirft: Ein großer Teil der Arbeitnehmer in allen Altersgruppen, vor allem aber bei den Älteren, möchte vor dem Alter von 65 Jahren in Ruhestand gehen. Dazu im Widerspruch steht die geringe Kenntnis der Anforderungen an eine Zusatzversicherung. Dieser Widerspruch ist bei den weiblichen Beschäftigten besonders deutlich, die besonders häufig mit dem Gedanken spielen, frühzeitig in den Ruhestand zu treten, gleichzeitig aber schon heute über die geringste Absicherung verfügen und außerdem auch am wenigsten dafür gesorgt haben, eine Zusatzversicherung abzuschließen.

Eine ähnlich angelegte Studie wurde von der Unternehmensberatungsfirma Towers Watson 2012 in Auftrag gegeben. Es wurden 2100 Arbeitnehmer aus verschiedenen Unternehmen in Deutschland mit mehr als jeweils 1000 Mitarbeitern befragt. 77% der Befragten verfügen nach ihren eigenen Angaben bereits über eine Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung. Gefragt danach, was aller Voraussicht nach die wichtigsten Einkommensquellen im Ruhestand sein werden, werden an erster Stelle die gesetzliche Rente und an zweiter Stelle mit nur geringem Abstand die betriebliche Altersversorgung genannt. Erst dann folgen mit einigem Abstand Ersparnisse, Wohnungseigentum, das Arbeiten im Ruhestand sowie eine Erbschaft. Die jüngeren Altersgruppen unter 35 Jahren sind sich der wachsenden Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung besonders bewusst. Sie sind sich darüber im Klaren, dass sie nicht sicher sein können, einen komfortablen Ruhestand zu erleben und die nötigen finanziellen Mittel zur Verfügung zu haben. Sie sind sich aber unsicher, welche konkreten Schritte sie einleiten könnten und sollten, um sich tatsächlich abzusichern.

Laut dieser Befragung wünscht sich eine große Mehrheit der Arbeitnehmer, dass ihr Arbeitgeber eine aktive Rolle bei der Organisation der betrieblichen Altersversorgung einnimmt. Dem Arbeitgeber wird hierfür ein hoher