



Quelle: DGB/Benno Kraehame

## Pflicht zur Betriebsrente: Wenn die zweite Säule nur noch mit Zwang trägt

**DGB-Chefin Yasmin Fahimi fordert eine verpflichtende Betriebsrente. Der Vorstoß wirft grundlegende Fragen zur Zukunft der deutschen Alterssicherung auf, kommentiert Ute Pappelbaum, Geschäftsführerin der experten-netzwerk GmbH.**

„Die betriebliche Altersvorsorge darf nicht einseitig zulasten der Arbeitnehmer gehen.“

Mit diesem Satz begründet DGB-Chefin Yasmin Fahimi ihre Forderung nach einer verpflichtenden betrieblichen Altersvorsorge für alle Beschäftigten. Gegenüber dem RedaktionsNetzwerk Deutschland (RND) sprach sie sich dafür aus, die Absicherung künftig tarifvertraglich zu organisieren und Arbeitgeber mindestens an der Finanzierung zu beteiligen.

Die Forderung wirkt auf den ersten Blick plausibel. Nach Angaben des DGB verfügen rund 20 Millionen Beschäftigte über keine betriebliche Altersvorsorge. Doch genau darin liegt der eigentliche Widerspruch. Wenn die betriebliche Altersvorsorge seit Jahrzehnten politisch gewollt, steuerlich gefördert und regulatorisch gestützt wird, warum erreicht sie dann noch immer einen so großen Teil der Beschäftigten nicht?

Die Debatte über eine Pflicht-Betriebsrente ist deshalb weniger eine Diskussion über Altersvorsorge als über die Grenzen eines Systems, das als zweite Säule gedacht

war, seine Verbreitung aber offenbar nur durch zusätzlichen politischen Druck ausweiten kann.

### Die eigentliche Botschaft lautet: Freiwilligkeit funktioniert nicht

Seit mehr als zwei Jahrzehnten versucht die Politik, die gesetzliche Rentenversicherung durch kapitalgedeckte Elemente zu ergänzen. Riester-Rente, betriebliche Altersvorsorge, Entgeltumwandlung und zuletzt das Betriebsrentenstärkungsgesetz folgten derselben Grundidee: Die Alterssicherung soll auf mehrere Säulen verteilt werden, um die Belastungen des demografischen Wandels besser aufzufangen.

Die Realität sieht ernüchternd aus.

Die betriebliche Altersvorsorge ist zwar in vielen Großunternehmen etabliert, erreicht aber gerade jene Beschäftigtengruppen nur unzureichend, für die zusätzliche Vorsorge besonders wichtig wäre. Geringverdiener, Beschäftigte in kleineren Unternehmen, Arbeitnehmer in Branchen mit geringer Tarifbindung oder unterbrochenen

Erwerbsbiografien sind weiterhin unterdurchschnittlich abgesichert.

Die Forderung des DGB ist deshalb vor allem eines: ein Eingeständnis, dass die bisherige Strategie an ihre Grenzen stößt.

## Die Betriebsrente leidet an einem Strukturproblem

Befürworter der betrieblichen Altersvorsorge verweisen regelmäßig auf ihre Vorteile. Beiträge werden steuerlich gefördert, Arbeitgeber beteiligen sich häufig an der Finanzierung und langfristig entstehen zusätzliche Rentenansprüche.

Das Problem liegt jedoch nicht im einzelnen Vertrag, sondern in der Systemarchitektur.

Die Verbreitung der Betriebsrente hängt bis heute stark von der Betriebsgröße, der Tarifbindung und der Bereitschaft der Arbeitgeber ab. Damit entsteht ein Sicherungssystem, dessen Zugang nicht primär vom individuellen Vorsorgebedarf abhängt, sondern vom Arbeitsplatz.

Zwei Beschäftigte mit identischem Einkommen können dadurch völlig unterschiedliche Altersansprüche erwerben – allein deshalb, weil sie für unterschiedliche Arbeitgeber arbeiten.

Genau dieser Konstruktionsfehler begleitet die betriebliche Altersvorsorge seit Jahren.

## Aus der Zusatzvorsorge wird schrittweise eine Pflichtversicherung

Die Forderung nach einer verpflichtenden Betriebsrente verändert den Charakter des Systems.

Ursprünglich sollte die betriebliche Altersvorsorge eine freiwillige Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung sein. Je stärker jedoch Beschäftigte und Unternehmen zur Teilnahme verpflichtet werden, desto geringer wird der Unterschied zu einer klassischen Sozialversicherung.

Die Frage lautet deshalb nicht nur, wer künftig Beiträge zahlt.

Die entscheidende Frage lautet, warum ein zunehmend verpflichtendes Alterssicherungssystem weiterhin über Tausende Versorgungseinrichtungen, Versicherungsmodelle, Pensionskassen und tarifliche

Sonderlösungen organisiert werden soll, statt direkt über die gesetzliche Rentenversicherung.

Je verpflichtender die Betriebsrente wird, desto stärker gerät ihre ordnungspolitische Eigenständigkeit unter Druck.

## Warum die Arbeitgeberfrage vom Kernproblem ablenkt

Der politische Streit konzentriert sich bereits auf die Finanzierung.

Während der DGB eine verbindliche Arbeitgeberbeteiligung fordert, warnen Wirtschaftsverbände vor steigenden Lohnnebenkosten. Beide Seiten argumentieren nachvollziehbar, verfehlen jedoch den eigentlichen Kern der Debatte.

Denn unabhängig davon, ob zusätzliche Beiträge von Arbeitnehmern, Arbeitgebern oder beiden gemeinsam getragen werden: Die ökonomische Belastung verschwindet nicht.

Sie wird lediglich anders verteilt.

Für Unternehmen bedeuten zusätzliche Beiträge höhere Arbeitskosten. Für Beschäftigte sinkt entweder das verfügbare Einkommen oder der Spielraum zukünftiger Lohnerhöhungen. Die Betriebsrente erzeugt keine neuen Ressourcen. Sie verändert lediglich die Finanzierungswege.

Die Diskussion über die Verteilung der Lasten verdeckt deshalb häufig die grundsätzliche Frage nach der Effizienz des Systems selbst.

## Das eigentliche Problem heißt Demografie

Die politische Debatte vermittelt oft den Eindruck, als ließen sich die Herausforderungen der Alterssicherung allein durch neue Organisationsformen lösen.

Dabei wäre es zu kurz gegriffen, betriebliche Altersvorsorge und gesetzliche Rentenversicherung ökonomisch gleichzusetzen. Anders als die umlagefinanzierte gesetzliche Rente basiert die betriebliche Altersvorsorge zumindest teilweise auf Kapitaldeckung. Investitionen in Unternehmen, Infrastruktur oder zunehmend auch private Märkte unterliegen zwar Kapitalmarkt- und Konjunkturrisiken, sind aber nicht in gleicher Weise vom deutschen Altersquotienten abhängig wie das Umlageverfahren. Gerade deshalb gilt die kapitalgedeckte Vorsorge vielen

Ökonomen als notwendige Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die eigentliche Frage lautet daher nicht, ob Kapitaldeckung sinnvoll ist, sondern ob ihre Verbreitung nur noch über verpflichtende Strukturen erreicht werden kann.

Denn auch eine kapitalgedeckte Vorsorge schafft keine zusätzliche volkswirtschaftliche Wertschöpfung per se. Sie kann Risiken anders verteilen und Renditequellen erschließen, ersetzt aber nicht die Notwendigkeit einer ausreichend produktiven und wachsenden Volkswirtschaft.

Die grundlegende Herausforderung bleibt damit bestehen: Wie wird der Wohlstand einer alternden Gesellschaft künftig zwischen Erwerbstätigen und Rentnern verteilt?

## Die Forderung des DGB stellt das Drei-Säulen-Modell infrage

Paradoxerweise könnte der Vorstoß des DGB eine Debatte auslösen, die weit über die Betriebsrente hinausgeht.

Denn wenn eine zentrale Säule der Alterssicherung nur noch durch verpflichtende Teilnahme stabilisiert werden kann, gerät zwangsläufig die Grundannahme des deutschen Drei-Säulen-Modells unter Druck. Die Idee lautete einst, dass gesetzliche, betriebliche und private Vorsorge gemeinsam eine tragfähige Altersabsicherung schaffen.

Die Realität zeigt jedoch, dass zumindest die betriebliche Säule ohne zusätzlichen politischen Zwang keine flächendeckende Reichweite entwickelt.

Genau deshalb ist die Forderung von Yasmin Fahimi mehr als ein rentenpolitischer Einzelvorschlag. Sie offenbart eine grundlegende Schwäche der bisherigen Reformstrategie.

Wer die Betriebsrente verpflichtend machen will, muss am Ende beantworten, warum ein System, das seine Verbreitung nur unter Zwang erreicht, weiterhin als ergänzende Vorsorge gilt. Die Debatte über die Pflicht-Betriebsrente ist deshalb keine Debatte über Zusatzversorgung. Sie ist eine Debatte über die Zukunft des gesamten deutschen Alterssicherungssystems – und über die weiterhin ungelöste Frage, wie Selbständige und andere bislang nicht verpflichtend abgesicherte Erwerbsgruppen dauerhaft in die Altersvorsorge integriert werden sollen.

Versicherungs- und Finanznachrichten

# expertenReport



<https://www.experten.de/id/4950200/pflicht-betriebsrente-dgb-drei-saeulen-modell-rentenreform/>