expertenReport



Quelle: Fidelity International

Betriebsrente: Was Deutschland von den Briten lernen kann

Michael Fiedler

Wer eine Betriebsrente möchte, muss sich häufig aktiv dafür entscheiden. Doch was passiert, wenn das Prinzip umgekehrt wird? Der Wirtschaftsweise Martin Werding untersucht die internationalen Erfahrungen mit der automatischen Einbeziehung von Beschäftigten in die Altersvorsorge – und zeigt auch anhand eines deutschen Beispiels, wo die Grenzen solcher Modelle liegen.

Wenn Unentschlossenheit zur Altersvorsorge führt

Im Mittelpunkt steht die automatische Einbeziehung von Beschäftigten mit Widerspruchsmöglichkeit, das sogenannte Automatic Enrolment mit Opt-out. Während Beschäftigte bei einer Opt-in-Lösung aktiv werden müssen, um an einem Vorsorgesystem teilzunehmen, kehrt das Opt-out-Modell diese Entscheidungslogik um. Beschäftigte werden zunächst automatisch einbezogen, können sich jedoch ausdrücklich gegen die Teilnahme entscheiden. Die Entscheidungsfreiheit bleibt damit grundsätzlich erhalten. Verändert wird allerdings die Konsequenz des Nichtstuns: Unentschlossenheit führt nicht länger zum Verzicht auf zusätzliche Altersvorsorge, sondern zur Teilnahme. Dass dieser Mechanismus erhebliche Auswirkungen haben kann, zeigen internationale Erfahrungen. In Neuseeland stieg die Beteiligung an der entsprechenden Altersvorsorge nach Einführung einer solchen Regelung im Jahr 2007 innerhalb weniger Jahre von unter 20 auf über 70 Prozent. Im Vereinigten Königreich erhöhte sich die Beteiligung seit Einführung des Automatic Enrolment im Jahr 2012 von unter 60 auf über 80 Prozent der Bevölkerung im Erwerbsalter. Die schrittweise Ausweitung der britischen Regelung von größeren auf kleinere Unternehmen ermöglichte zudem wissenschaftliche Untersuchungen, die einen ursächlichen Zusammenhang zwischen der automatischen Einbeziehung und der steigenden Beteiligung stützen.

Das deutsche Gegenbeispiel: Minijobber

Dass eine automatische Einbeziehung allein noch keine hohe Beteiligung garantiert, zeigt ausgerechnet ein Beispiel aus Deutschland. Seit 2013 sind geringfügig Beschäftigte grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, können sich von dieser Versicherungspflicht jedoch befreien lassen. Durch die Umstellung von einem Opt-in- auf ein Opt-out-Modell stieg die Beteiligung laut den von Werding ausgewerteten Untersuchungen von rund fünf auf annähernd 30 Prozent. Ein großer Teil der Minijobber entscheidet sich weiterhin

gegen die Beitragszahlung. Werding verweist allerdings auf die Besonderheiten dieser Beschäftigungsverhältnisse. Zum einen verzichten die Betroffenen lediglich auf vergleichsweise geringe zusätzliche Rentenansprüche. Zum anderen war die Beitragsfreiheit für Arbeitnehmer über Jahrzehnte ein charakteristisches Merkmal von Minijobs. Die Erfahrungen lassen sich deshalb nicht ohne Weiteres auf eine umfassendere betriebliche Altersversorgung übertragen.

Arbeitgeberbeteiligung bleibt eine wirtschaftliche Herausforderung

Auch die konkrete Ausgestaltung einer Opt-out-Regelung ist entscheidend. Im Vereinigten Königreich werden Beschäftigte, die sich gegen eine Teilnahme entschieden haben, nach drei Jahren erneut automatisch einbezogen und erhalten wiederum die Möglichkeit zum Widerspruch. Damit können Veränderungen der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse berücksichtigt werden. Steuerliche Anreize und eine nennenswerte finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber können die Akzeptanz solcher Modelle zusätzlich erhöhen. Hier sieht Werding für Deutschland angesichts der angespannten Lage der öffentlichen Finanzen und der wirtschaftlichen Situation vieler Unternehmen allerdings begrenzte Spielräume. Eine flächendeckende Ausweitung der Arbeitgeberbeteiligung über das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß hinaus hält er kurzfristig für unwahrscheinlich. Christof Quiring, Leiter Workplace Investing bei Fidelity International, sieht dennoch erheblichen Reformbedarf: „Mit dem neuen Altersvorsorgedepot hat die Politik wichtige Weichen für eine kapitalmarkt-orientierte private Altersvorsorge gestellt. Jetzt muss sie bei der Betriebsrente nachziehen – mit weniger Bürokratie, mehr Kapitalmarkt statt teurer Garantien und einem breiteren Zugang.“ Die britischen Erfahrungen zeigen, welches Potenzial in einer veränderten Entscheidungsarchitektur steckt. Ob sich damit auch in Deutschland vier von fünf Beschäftigten erreichen lassen, dürfte jedoch nicht allein von der Einführung einer Widerspruchslösung abhängen. Entscheidend sind ebenso die Attraktivität der angebotenen Vorsorgeprodukte und die finanziellen Rahmenbedingungen.

Quelle: Prof. Dr. Martin Werding: „Lebensstandardsicherung durch mehr Kapitaldeckung: Die Rolle der betrieblichen Altersversorgung“, November 2026, Studie im Auftrag von Fidelity International.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport

https://www.experten.de/id/4953331/Betriebsrente-Was-Deutschland-von-den-Briten-lernen-kann/