

*Stefan Oecking*

---

## **Fünf verhängnisvolle Irrtümer der (betrieblichen) Altersversorgung**

---

VM-Kolloquium 02.02.2026

*Stefan Oecking*

---

Aussagen beziehen sich grundsätzlich auf (kapitalgedeckte) bAV.  
Der Vortrag stellt die eigene Meinung des Referenten dar.  
(Zur offiziellen IVS-Position vgl. Pressemitteilungen u.ä. auf [aktuar.de](http://aktuar.de))

---

---

## „Garantien schaffen Sicherheit“

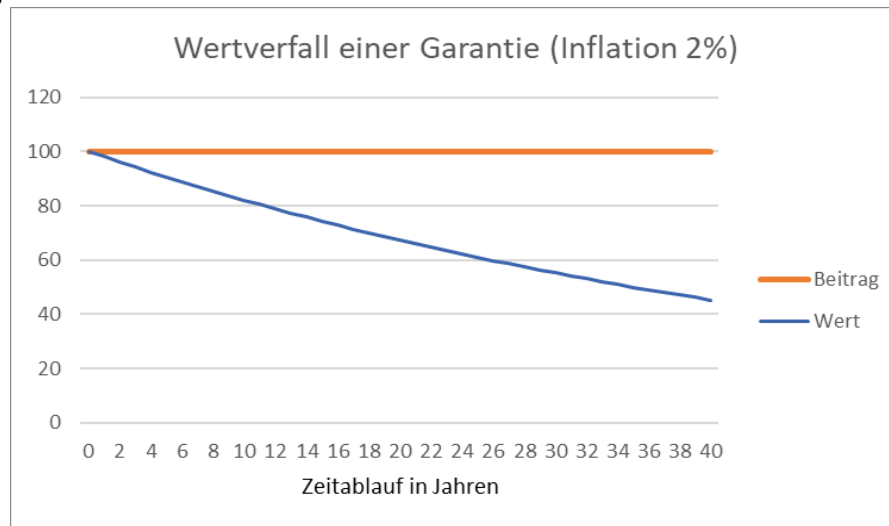
---

# Betriebliche Altersversorgung nur mit Garantien?

- Werden einem Arbeitnehmer **Leistungen** der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung ... vom Arbeitgeber zugesagt, ...
- bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte **Leistungszusage**)
- Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ... und die daraus erzielten Erträge, mindestens die Summe der zugesagten Beiträge... (Beitragszusage mit Mindest**leistung**)
- ➔ keine bAV ohne festgesetzte (Mindest-)Leistung = Garantie
  - **Ausnahme:** „reine Beitragszusage“

## „Garantien schaffen Sicherheit“

- **Nominalgarantien vermitteln Sicherheit, erhalten aber keine Kaufkraft!**
- Garantien institutionell nur darstellbar durch vorsichtige Kapitalanlage
  - Geringere Renditeerwartung
  - Gerade bei möglicherweise negativer Realverzinsung
- Garantiebetrag  $\neq$  Werterhalt!
- 40 Jahre jährliche Einzahlung →
  - Wert der Garantie nur noch ca. 70% des Nominalbetrags!



Wertvernichtung verhindern → u.a. BZML reformieren!

---

**„Renten dürfen nicht sinken“**

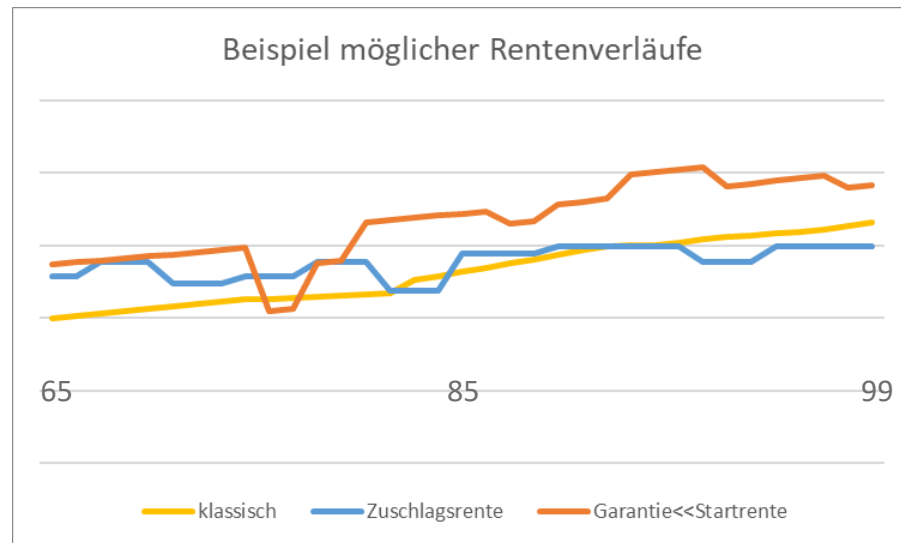
---

# Rentenhöhe im BetrAVG - es geht aufwärts!

- Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen...
- Anpassung um 1% p.a. (dann Befreiung von der Prüfungspflicht)
- ... sämtliche ... Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden (sog. Escape-Klausel für DirVers und PenKa)
  - Laufende Leistungen = Renten sinken nicht, sondern steigen i.d.R.
  - Aktuelle Rentenhöhe → lebenslang garantiert“
- ➔ schwankende Renten nur bei reiner Beitragszusage

## „Renten dürfen nicht sinken!“

- **Rente garantiert → Rente garantiert niedrig!**
  - Schwankungen begrenzt zulassen
    - Nur Startrente garantiert
      - schnellere Zuteilung
      - höhere Startrente
  - Startrente nur partiell garantiert
    - höheres Ertragspotenzial
    - höhere Startrente, höhere Rentensteigerungen oder Kombinationen möglich



(Begrenzte) Rentenschwankungen zulassen →  
erwartete Gesamtauszahlung optimieren und erhöhen!



---

**„Erdient ist die Leistung“**

---

# Warum kommt Portabilität nicht voran?

- **Koalitionsvertrag 2025:**
  - „Die Portabilität der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel wollen wir erhöhen.“
- **bAV ist komplex:** Durchführungswege, Finanzierung, Steuerregime
- Portabilität bei Direktzusagen, Unterstützungskassen
  - Dreiseitiger Vertrag = Zustimmung ArbN und sowohl alter als auch neuer ArbG
- Portabilität bei versicherungsförmigen Durchführungswegen
  - (aktives) Verlangen des ArbN erforderlich
  - Innerhalb von 12 Monaten
  - Nur Zusagen ab 2005
  - Wertgrenze = Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung

## „Erdient ist die Leistung“

- Arbeitsrechtlich: anteilige zugesagte Leistung = Erdiente Leistung
- Wirtschaftlich: gebildetes Kapital zur Finanzierung der Zusage (intern / extern angelegt)
  - Wechsel des ArbG → Fortführung der Zusage i.d.R. unzumutbar  
→ Transfer des gebildeten Kapitals in neue bAV

Neuere Systeme /Tarife:

geringere Garantien

abweichende Leistungen

ggf. Verlust an (garantierter) Leistung

Auf Verlangen des ArbN?

- Wenn **Portabilität zum Regelfall** werden soll →

Erhalt der Leistung kann nicht garantiert werden – erdient ist das gebildete Kapital!

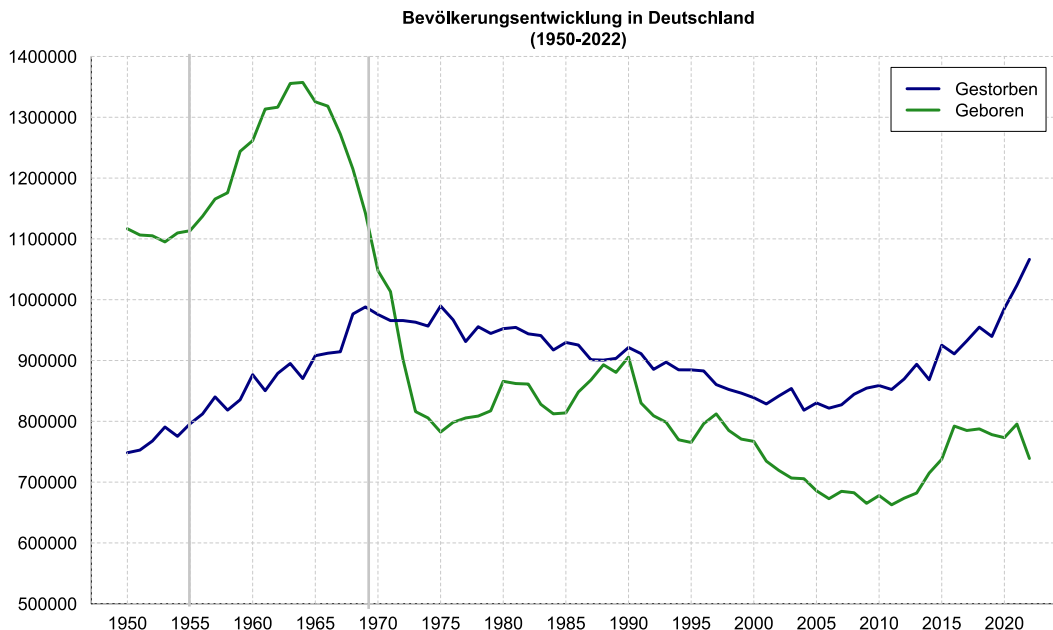
---

**„Nach den Boomern wird alles besser“**

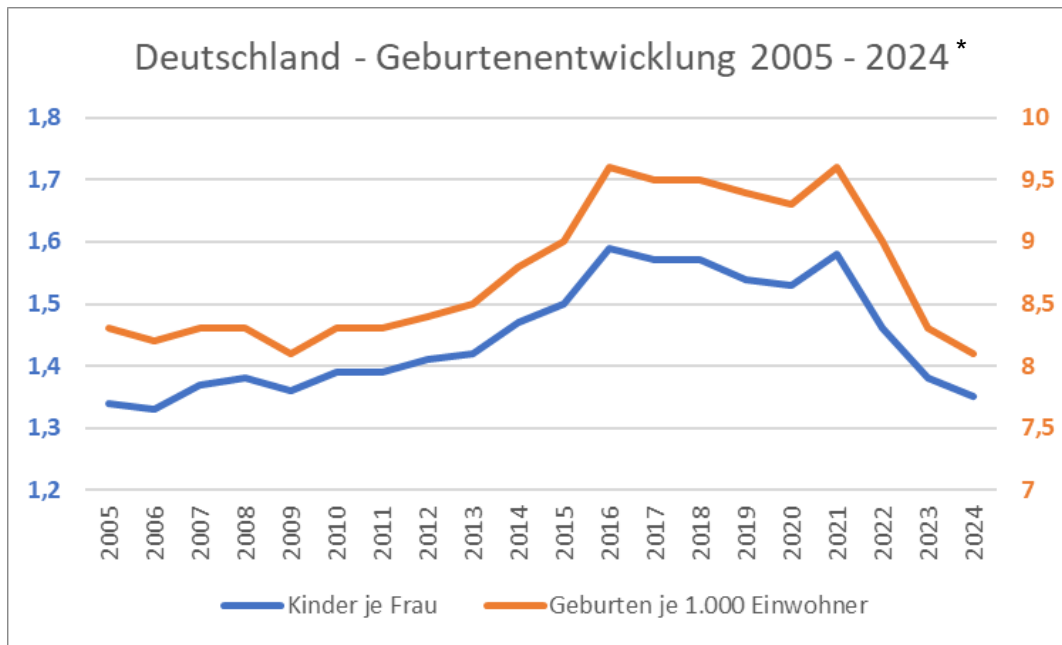
---

# Nach den Boomern wird alles besser?

- „Eine Belastung im deutschen Rentensystem steht an. Die Babyboomer-Generation\*\* erreicht das Rentenalter.“\*
- Belastung - wie lange? Bis 2055?
  - Jahrgänge 1955 – 1969  
→ 2055: Alter 86 – 100...
- Muss sich der Jahrgang 1988 (Alter 67 im Jahr 2055) also keine Sorgen machen?



# Geburten 2005 – 2024



- Erforderlich:
  - 2,1 Kinder je Frau
- 2024: 677.100 Geburten
  - Ca. 375. 000 fehlen
- Genügend Einwanderung?

**Es wird nicht nachhaltig  
besser nach 2055!**

Mögliche Maßnahmen→

# Der Instrumentenkasten der gesRV

- **Nachhaltigkeitsfaktor** aktivieren
  - Höhe aktuell 25% (ab 2032)
  - Erhöhung auf 50%?
- **Pensionierungsalter** an Lebenserwartung koppeln?
- **Abschlag** bei vorgezogener Altersrente wirtschaftlich sachgerecht auf ca. 0,5% pro Monat erhöhen?
- **Rentenerhöhung** balancieren zwischen Lohnentwicklung und Inflation?
- Mögliche Ziele:
  - Anstieg des Beitragssatzes deutlich dämpfen
  - Steuerzuschuss perspektivisch absenken
  - Nachhaltige Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung – auf niedrigerem Niveau!
  - Vermeidung von **Altersarmut??**

---

**„Hoch lebe das Äquivalenzprinzip!“**

---



# Äquivalenzprinzip – Grundbaustein der gesRV?

- Äquivalenzprinzip in der gesRV:

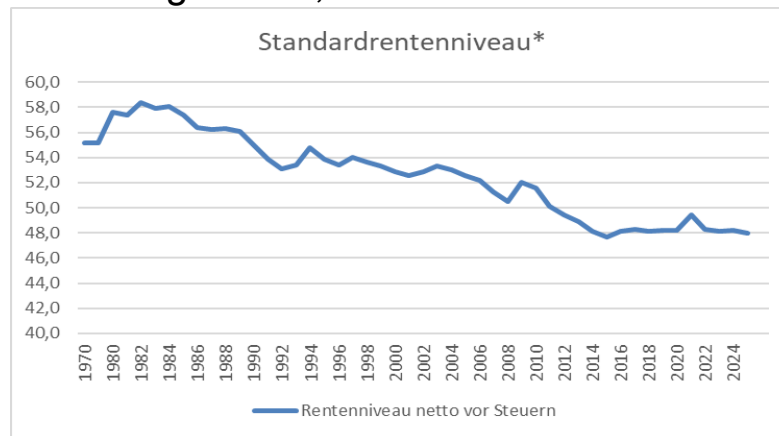
$$\text{Entgeltpunkte} = \frac{\text{individuelles beitragspflichtiges Jahresarbeitsentgelt}}{\text{durchschnittliches Jahresarbeitsentgelt aller Versicherten}}$$

- Höhe der späteren Rente → direkt abgeleitet aus Höhe und Dauer der eingezahlten **Beiträge**
- Versicherungsfremde Leistungen der gesRV
  - Nicht aus Beiträgen, gesamtgesellschaftliche Ziele, sozialer Ausgleich
  - finanziert durch Bundeszuschuss (**Steuermittel**)
    - z.B. Haltelinie, Grundrentenzuschlag, Kindererziehungszeiten, Kriegsfolgelasten, Renten für Aussiedler, Anrechnungszeiten (z. B. Ausbildung, Arbeitslosigkeit)

Sozialpolitische Argumentation: „Was gesellschaftlich gewollt ist, muss gesellschaftlich finanziert werden – nicht aus Beiträgen.“

# Äquivalenzprinzip – Funktionsweise und Rentenniveau

- Äquivalenzprinzip in der gesRV:
  - Verdienst = Durchschnittsentgelt → 1,0 EP
  - Verdienst = 50 % Durchschnittsentgelt → 0,5 EP
  - Verdienst = 150 % Durchschnittsentgelt → 1,5 EP



- Erwartete **Niveauabsenkung** Richtung 40% nach 2050\*\* → **Altersarmut** nimmt zu

# Niveauabsenkung in der gesRV – Optionen?

- **Zunehmende Altersarmut**
  - Ausdehnung „versicherungsfremder Elemente“ → **Steuerzahler??**
- Option:
  - **Aufgabe des Äquivalenzprinzips** der gesRV
    - Gehaltsteile bis X% BBG → höhere Entgeltpunktanteile
    - Gehaltsteile oberhalb von Y% BBG → niedrigere Entgeltpunktanteile
    - Ziel: Ungefähre Beibehaltung des Rentenniveaus bis X% BBG
    - Begründung sozialpolitisch und sozioökonomisch (**Lebenserwartung**)!
  - Mögliche Effekte:
    - Stärkere Absenkung des Rentenniveaus oberhalb Y% BBG
    - Weniger starke Absenkung des Rentenniveaus bis Y% BBG
    - Schonung des Steuerzahlers!

Äquivalenzprinzip aufgeben, Altersarmut mindern, Steuerzahler schonen

---

**„bAV ist freiwillig!“**

---

# Wir brauchen mehr kapitalgedeckte Altersversorgung!

Geburten: zu wenig

Zuwanderung hilft  
(Gehaltsniveau!)

Begrenzte Steuermittel  
(u.a. wg. Infrastruktur)

Fazit: Der Versorgungsgrad der gesetzlichen Rente sinkt weiter.  
40% perspektivisch nicht auszuschließen...

Mehr Beiträge in die  
Umlage?

Nicht nachhaltig

Nicht generationengerecht

# Privat oder betrieblich?

## Privat

- **Kosten** hoch
  - Individuelle Produktberatung
  - Anbieterauswahl
- **Vermögensallokation** individuell geprägt
  - Persönliche Vorlieben
- **Ausgleich** im Kollektiv i.A. komplex
  - Lebenserwartung → Versicherung
  - Schwankungen Kapitalmarkt
    - Allenfalls stille Reserven
- **Obligatorisch** oder automatisch mit Abwahloption schwierig umsetzbar

## bAV

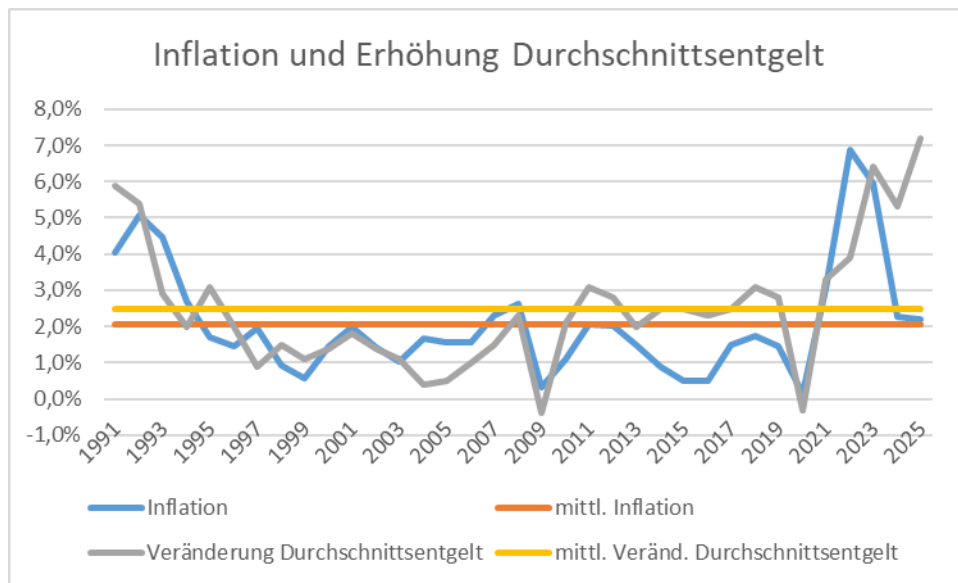
- **Kosten** niedriger
  - Produkt und Anbieter durch ArbG
- **Vermögensallokation** professionell
- Ausgleich im **Kollektiv** –
  - standardisiert umsetzbar,  
vgl. reine Beitragszusage
- **Obligatorium** oder Automatik mit Abwahloption leichter umsetzbar (vgl. u.a. CH, UK)

# Höhe und Verbindlichkeit zusätzlicher bAV?

- Standardrentenniveau (gesetzliche Rente)  
1980: 58%      1990: 55%      2000: 53%      2010: 52%      2020: 48 %
- Angestrebte Versorgung mittlerer Einkommen: z.B. 53% - 58 %  
(Lebensstandard sichern, gute Perspektive für jüngere Generationen)
  - → Intention: kapitalgedeckte Aufstockung der gesRV um ca. 13% bis 18%
  - → erforderlicher Beitrag in einer Größenordnung von mind. **8% des Gehalts!**\*
- Angestrebte Verbreitung: quasi flächendeckend für ArbN
  - Freiwillig? Illusorisch! (aktuell ca. 50% Verbreitung auf i.A. niedrigerem Niveau)
  - Automatisch mit Abwahlmöglichkeit (opting-out): ca. 70 - 80% erreichbar
  - Obligatorisch: 100%

Wie kann zusätzliche bAV in dieser Höhe „schonend“ eingeführt werden?

# Gehaltsdynamik nutzen – eine Analyse



- Inflation seit 1991 im Mittel niedriger als Veränderung Durchschnittsentgelt (2,1% zu 2,5%)
  - durchschn. Realloohnerhöhung (0,4%)
  - Verbesserung des Wohlstands!
- Ganz oder teilweise abschöpfen
  - Umwidmung eines Teils der Gehaltssteigerung
  - Aufbau bAV
  - Keine Absenkung Bruttoentgelt

Seit **2010** Reallohnwachstum im Mittel sogar 1,1%  
(Inflation 2,1% / Veränderung Durchschnittsentgelt 3,2%)

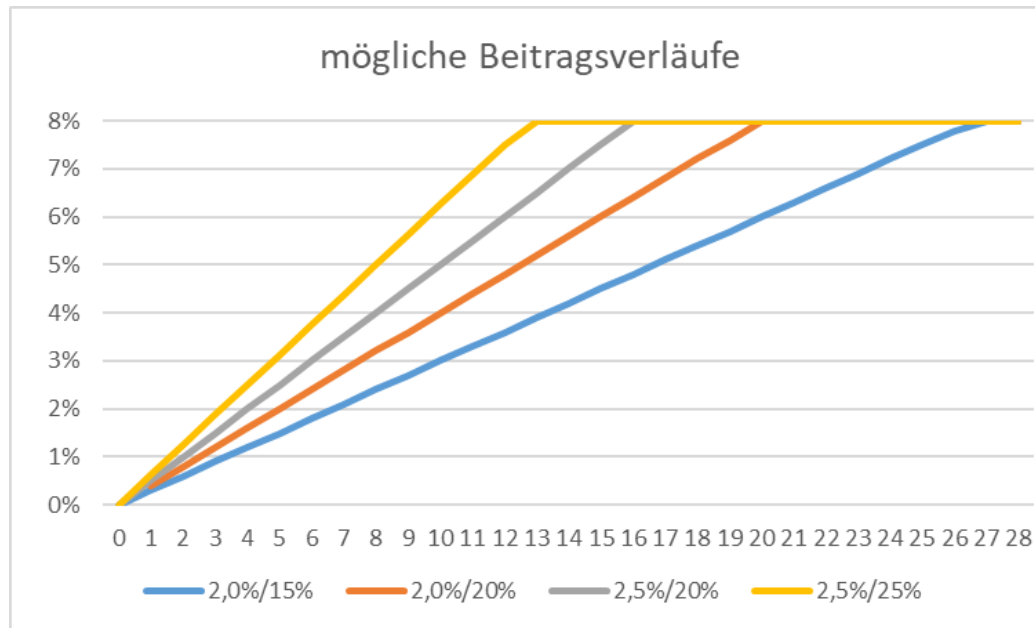


## Idee:      **Dynamikfinanziertes bAV-Obligatorium**

- Festlegung einer bAV-Quote von 15%, 20% oder 25% der prozentualen Gehaltserhöhung
- Erhöhung des festen Gehalts (ohne Teilzeitänderung) →  
zusätzlicher jährlicher bAV-Beitragssatz als Quote der Gehaltssteigerung
  - z.B. hälftig aufgeteilt auf ArbN (Minderung der effektiven Gehaltserhöhung durch Entgeltumwandlung) und ArbG (zusätzlicher ArbG-Beitrag)
    - Gehalt + **2,5%**; Quote **20%** davon = **0,5% in bAV**, je **0,25%** durch ArbG und ArbN  
Effektive Gehaltserhöhung ArbN: ca. **2,25%**; Belastung ArbG **2,75%**
  - Solange, bis z.B. **8%** (besser 10%) **Beitragssatz** erreicht
- 15 % - 20% des letzten Gehalts zusätzliche Rente nach 40 Jahren (replacement ratio 55% - 60%)
  - Minderung des Rentenniveaus für „post-Boomer“ zumindest partiell kompensiert
  - Deutliche Niveausteigerung für jüngere ArbN → positive Perspektive!
- **Dauer der Einführung** abhängig von bAV-Quote und Gehaltssteigerung

## Exemplarische Beitragsverläufe (in %)

- bAV-Quote in % der Gehaltssteigerung 15 – 25%
  - Gehaltssteigerung  
Annahme: 2,0% oder 2,5%
- ➔ Zeitraum, bis 8% Beitragssatz erreicht: hier 13 bis 27 Jahre



Einführung einer allgemeinen betrieblichen Altersversorgung durch Nutzung  
von **Reallohnsteigerung** und **Produktivitätszuwachs**

## Viele Fragen zu klären...

- Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung
  - ArbN- bzw. ArbG-Anteil steuerfrei, Pauschalbesteuerung, steuerpflichtig?
  - **ArbN-Beitrag** sozialversicherungspflichtig? (analog Beitrag zur gesRV)
- Beitrag bei **ArbG-Wechsel**?
- Aufteilung Beitrag ArbN / ArbG **50:50**?
- **Opting-out** für ArbN möglich? **Anrechnung** bestehender bAV des ArbG?
- **Standardlösung** wie Schweden, organisiert z.B. wie Versorgungsausgleichskasse?
- **Anforderungen** an die bAV
  - Lebenslange Rente? Garantiehöhe? Teilauszahlung? Risikoleistungen?
  - Investitionen in Sachwerte wichtig!
- **Direktzusage** möglich? Anforderungen?

**Sind Politik und Gesellschaft, sind ArbG und ArbN  
bereit, diesen Weg zu gehen?**

---

## Zusammenfassung

---

## „Fünf“ verhängnisvolle Irrtümer...

- „Garantien schaffen Sicherheit“
  - „Renten dürfen nicht sinken“
  - „Erdient ist die Leistung“
  - „Nach den Boomern wird alles besser“
  - „Hoch lebe das Äquivalenzprinzip!“
  - „bAV ist freiwillig!“
- 
- Alterssicherungskommission (Rentenkommission)
    - Vorschläge bis 30.06.2026
    - Gesetzliche, betriebliche und private Altersversorgung im Fokus

**Konsequentes Gegensteuern erfordert viel Mut –  
und generationenübergreifenden Weitblick!**

---

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

---

Stefan Oecking  
Versicherungsmathematischer Sachverständiger  
Dortmund  
Mail: [sachverstaendiger@oecking.org](mailto:sachverstaendiger@oecking.org)  
Tel: +49 172 97 23 816