

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)

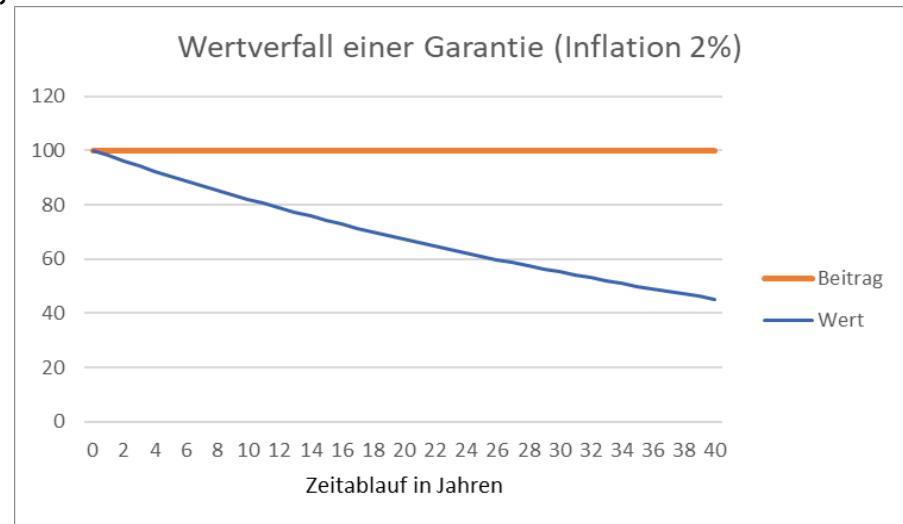
„Garantien schaffen Sicherheit“

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 **Mindestleistung**)
- → 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  Werterhalt!
- 40 Jahre jährliche Einzahlung →
 - Wert der Garantie nur noch ca. 70% des Nominalbetrags!



Wertvernichtung verhindern → u.a. BZML reformieren!

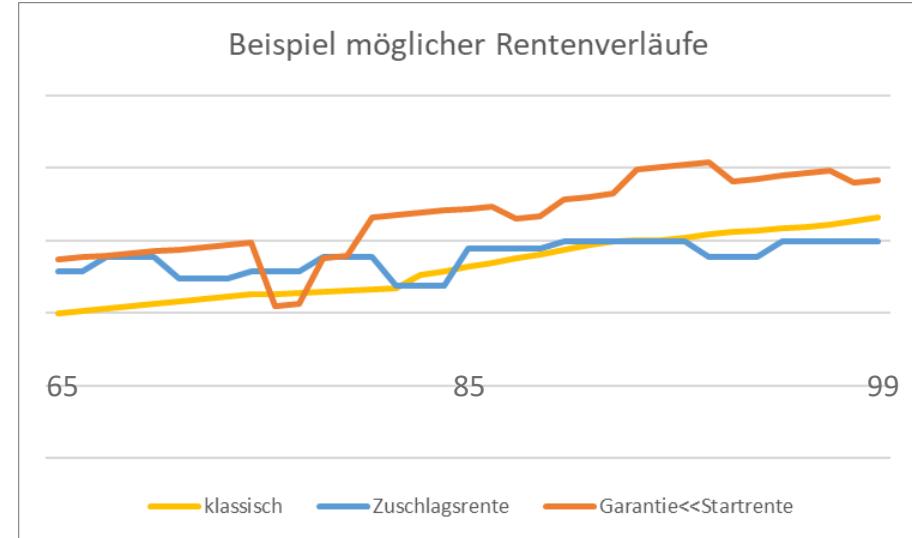
„Renten dürfen nicht sinken“

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 Durchführungs wegen
 - (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?

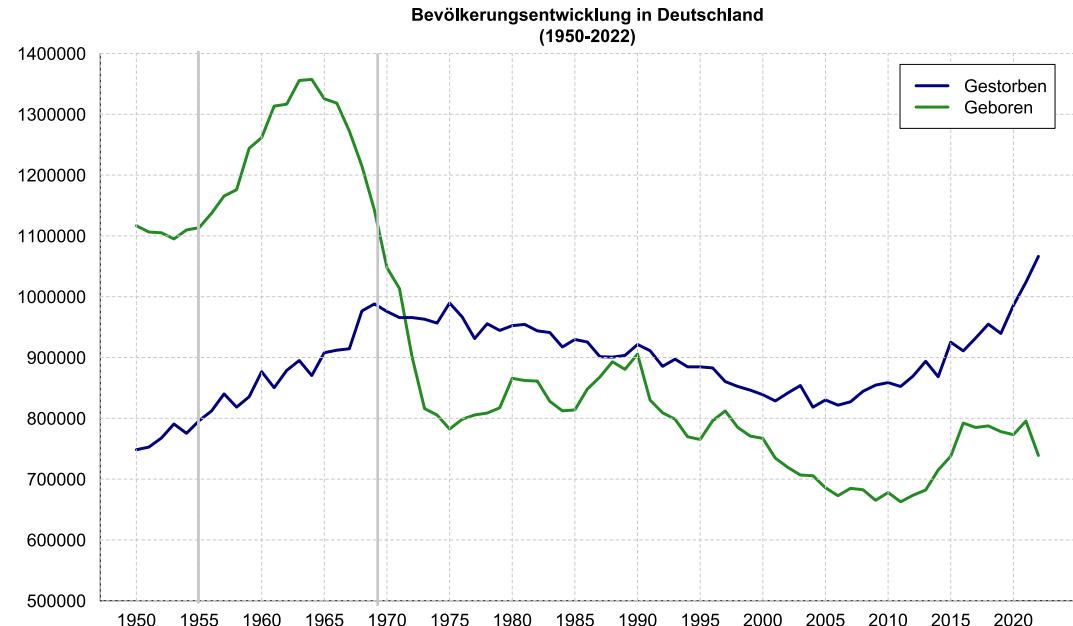
- Wenn **Portabilität zum Regelfall** werden soll →

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

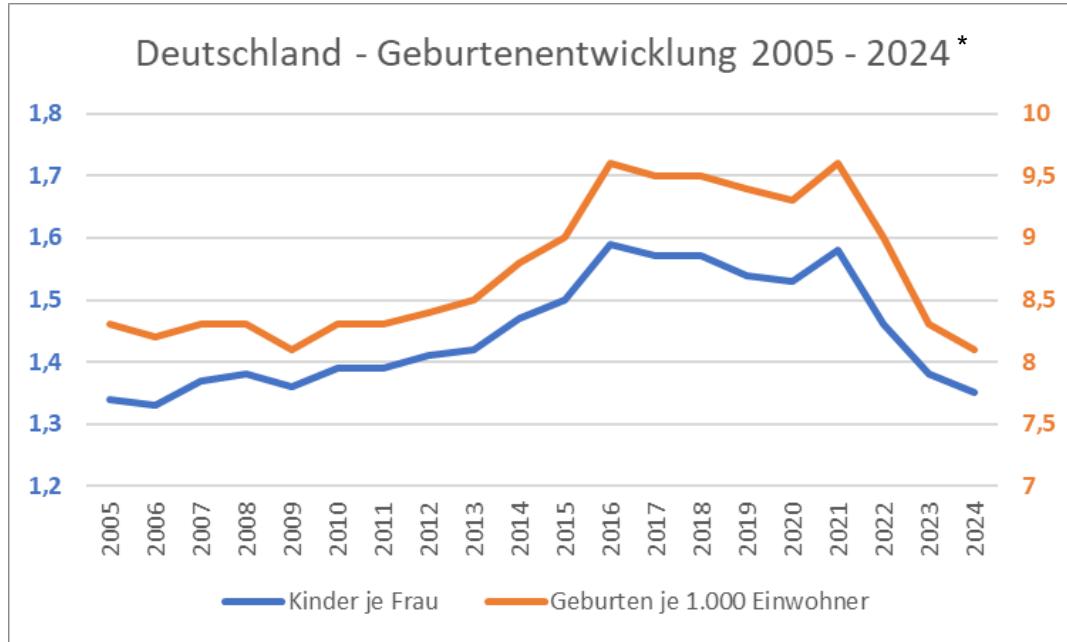
„Nach den Boomern wird alles besser“

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:

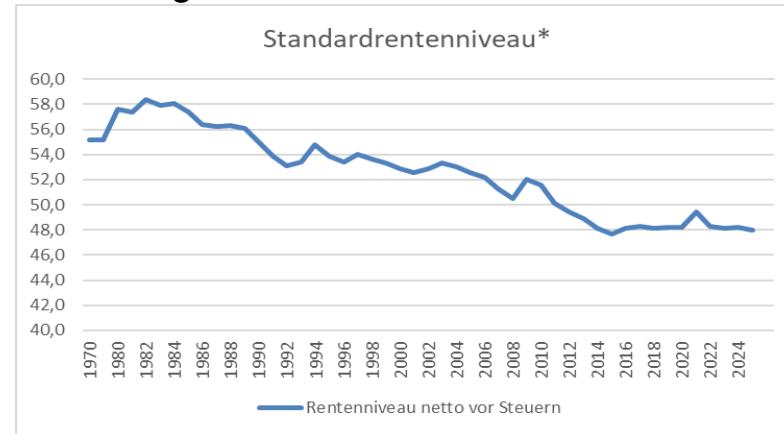
$$\text{Entgeltpunkte} = \frac{\text{individuelles beitragspflichtiges Jahresarbeitsentgelt}}{\text{durchschnittliches Jahresarbeitsentgelt aller Versicherten}}$$

- 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: Ungefähr 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

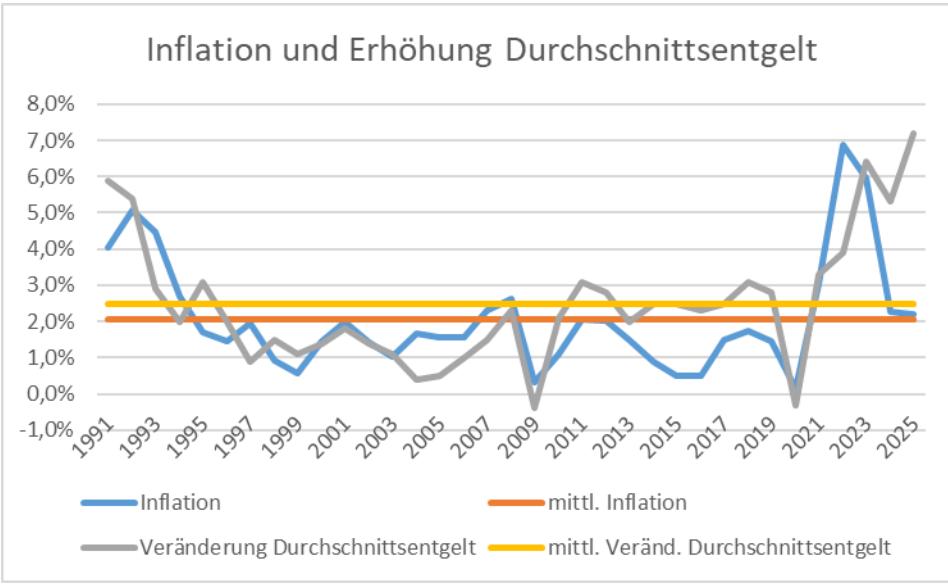
- **Kosten** niedriger
 - Produkt und Anbieter durch ArbG
- **Vermögensallokation** professionell
- Ausgleich im **Kollektiv** –
 - standardisiert umsetzbar,
vgl. reine Beitragszusage
- **Obligatorium** oder Automatik mit Abwahloption leichter umsetzbar
(vgl. u.a. CH, UK)

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. Reallohnnerhöhung (0,4%)
 - Verbesserung des Wohlstands!
- Ganz oder teilweise abschöpfen
 - Umwidmung eines Teils der Gehaltssteigerung
 - Aufbau bAV
 - Keine Absenkung Bruttoentgelt

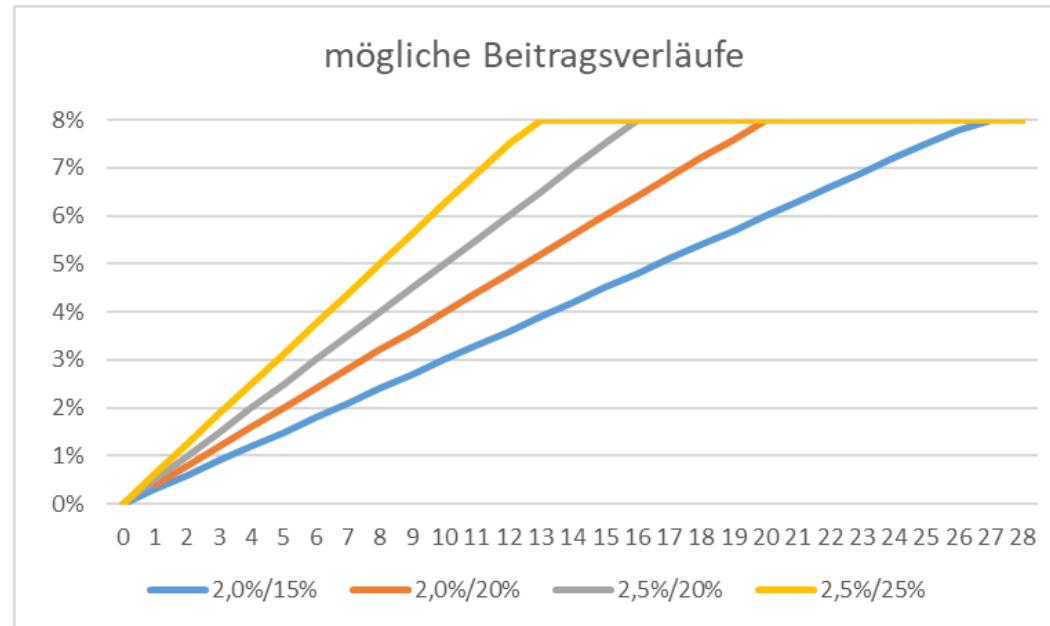
Seit **2010** Reallohnwachstum im Mittel sogar 1,1%
(Inflation 2,1% / Veränderung Durchschnittsentgelt 3,2%)

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
Tel: +49 172 97 23 816