

Statistik

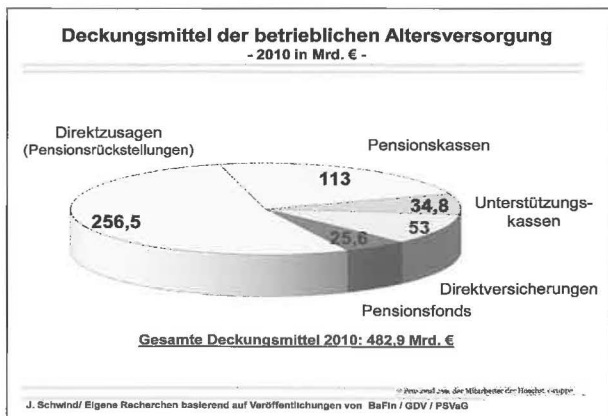
Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung 2010

Joachim Schwind, Frankfurt am Main

Die Deckungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung konnten auch in 2010 erfreulicherweise eine positive Entwicklung verzeichnen und beliefen sich in 2010 auf insgesamt 482,9 Mrd. Euro. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies, dass der Zuwachs mit rund 3,1% gegenüber 2009 in etwa gleich geblieben ist.

Für die einzelnen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich folgendes Bild:

Die Deckungsmittel für Direktzusagen belaufen sich in 2010 auf rund 256,5 Mrd. Euro. Davon entfielen 148,4 Mrd. Euro auf laufende Renten und 108,1 Mrd. Euro auf unverfallbare Anwartschaften. Auch in 2010 bleibt damit die Direktzusage mit einem Anteil von rund 53% an den gesamten Deckungsmitteln mit deutlichem Abstand der bedeutendste Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Rund 7,6 Millionen Versorgungsberechtigte sind durch eine Direktzusage begünstigt, die durch den PSVaG im Rahmen der §§ 7 ff. BetrAVG gesetzlich gegen Insolvenz des Arbeitgebers geschützt ist. Die Deckungsmittel in 2010 für Direktzusager sind gegenüber dem Vorjahr um rund 2,93% angestiegen.



Im Durchführungsweg Pensionskassen sind die Deckungsmittel gegenüber dem Vorjahr von rund 111,5 Mrd. Euro auf rund 113 Mrd. Euro in 2010 angestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von 1,35%. Ursache für den moderaten Anstieg war hier der Sondereffekt aufgrund der Umstellung der Versorgungszusagen eines großen Unternehmens von einer Rückdeckungspensionskasse hin zu einem neu gegründeten Pensionsfonds.

Insgesamt waren in 2010 rund 6,5 Millionen Anwärter und 1,2 Millionen Versorgungsempfänger bei den Pensionskassen versichert. Dies bedeutet eine Zunahme gegenüber dem Vorjahr um rund 200.000 Personen. Der Anteil der Deckungsmittel im Durchführungsweg Pensionskasse an den gesamten Deckungsmitteln liegt bei rund 23,4% und somit auf dem Vorjahresniveau.

Ebenfalls positiv gegenüber dem Vorjahr hat sich auch der Durchführungsweg Direktversicherung entwickelt. Die Deckungsmittel betragen in 2010 rund 53 Mrd. Euro. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg von rund 2,9%. Der Anteil an den gesamten Deckungsmitteln lag bei rund 11% und damit ebenfalls auf dem Vorjahresniveau.

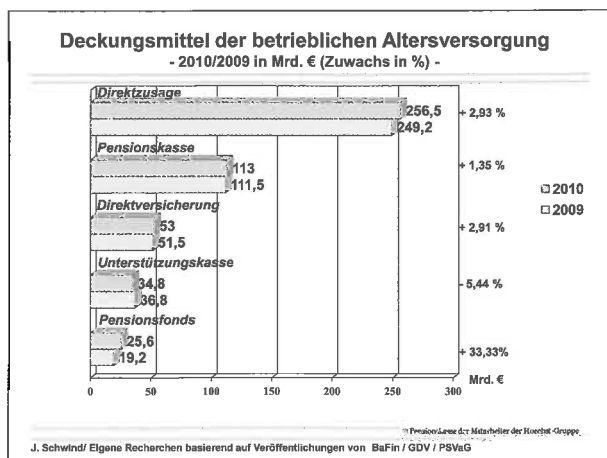
Die Deckungsmittel im Durchführungsweg Unterstützungskasse sind gegenüber dem Vorjahr um 5,4% zurückgegangen. Die Deckungsmittel haben sich von rund 36,8 Mrd. Euro auf rund 34,8 Mrd. Euro verringert. Der Anteil an den gesamten Deckungsmitteln liegt bei rund 7,2%.

Die Deckungsmittel im Durchführungsweg Pensionsfonds sind in 2010 um rund 33,3% gegenüber dem Vorjahr angestiegen und verzeichnen damit wiederum einen starken Zuwachs. Sie betragen in 2010 25,6 Mrd. Euro gegenüber dem Vorjahr in Höhe von rund 19,2 Mrd. Euro. Wie bereits ausgeführt, ist dieser starke Anstieg auf die Neugründung eines Unternehmenspensionsfonds und damit auf eine Verschiebung der Deckungsmittel innerhalb der Durchführungswege Pensionskasse, Unterstützungskasse und Pensionsfonds zurückzuführen.

Von den gesamten Deckungsmitteln im Durchführungsweg Pensionsfonds entfallen auf die vier größten Pensionsfonds von Siemens (rund 5,9 Mrd. Euro), RWE (rund 5,7 Mrd. Euro), IBM (rd. 5,2 Mrd. Euro) und Bosch (rd. 1,3 Mrd. Euro) insgesamt rund 18,1 Mrd. Euro und damit rund 70% der gesamten Deckungsmittel im Durchführungsweg Pensionsfonds. Rund 463.000 Anwärter (Vorjahr 414.000 Anwärter) und rund 293.000 Rentner (Vorjahr 276.000 Rentner) sind Versorgungsberechtigte im Durchführungsweg Pensionsfonds. Bei den zwei größten Pensionsfonds (Siemens, RWE) sind ausschließlich Rentner versorgungsberechtigt, was erkennen lässt, dass hier eine Umgestaltung der Versorgungszusagen vom Durchführungsweg Direktzusage in den Pensionsfonds stattgefunden hat. Bei den übrigen Pensionsfonds (mit Ausnahme HVB und MAN) gehören auch im größeren Umfang Anwärter zu den Versorgungsberechtigten.

Die insgesamt positive Entwicklung der Deckungsmittel zeigt, dass die betriebliche Altersversorgung auf einem guten Weg ist, zukünftig einen höheren Beitrag als bislang zur Altersversorgung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlässlich leisten zu können. Hinsichtlich der künftigen politischen Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung werden sowohl die Höhe der Versorgungsleistung als auch der Verbreitungsgrad die maßgeblichen Erfolgsindikatoren sein. Für den weiteren positiven Ausbau der betrieblichen Altersversorgung sind nach wie vor die arbeits-, aufsichts- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen maßgebend. Der deutsche Gesetzgeber hat dies parteienübergreifend längst erkannt. Ungemach droht derzeit allerdings aus Europa. Hier

geht es nicht nur darum, sich für positive Rahmenbedingungen einzusetzen, sondern hier ist es dringend notwendig, Vorhaben abzuwenden, welche die betriebliche Altersversorgung in Deutschland existenziell gefährden könnten.



Die mit dem Weißbuch „Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten“ auf europäischer Ebene angestoßenen Reformdiskussionen sind von ihrer Zielsetzung her zu begrüßen. Bei den Umsetzungsfragen, insbesondere bei der geförderten Stärkung der zusätzlichen Altersvorsorge, kommen jedoch erhebliche Zweifel auf, ob gut gemeint auch gut gemacht bedeutet. So differenziert das Weißbuch nicht zwischen den effizienten kollektiven Betriebsrentensystemen in der 2. Säule und der privaten Altersvorsorge. Teil dieser undifferenzierten Behandlungsweise ist auch die bei der Überarbeitung der IORP-Richtlinie von der Kommission angestrebte Vereinheitlichung bzw. Gleichschaltung der Aufsichtsregeln von Finanzdienstleistungsunternehmen und Einrichtungen der betrieblichen

Altersversorgung. Die betrieblichen Einrichtungen würden dabei ihre wesentlichen Merkmale/Vorteile (betriebsbezogene Einrichtung, Interessenidentität zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Versorgungseinrichtung, Mitbestimmung in den obersten Organen, Einstandspflicht des Arbeitgebers, keine Abschlussprovisionen, effiziente Verwaltung, etc.) verlieren und damit die Finanzierung der Versorgungszusagen erheblich verteuern. In Folge wird dies zwangsläufig für die Arbeitnehmer/-innen zu niedrigeren Leistungen und zu einem Rückzug der Arbeitgeber aus der betrieblichen Altersversorgung führen. Im Ergebnis würde daher eine Umsetzung der auf der europäischen Ebene in der vorliegenden Form diskutierten Neufassung der IORP-Richtlinie damit den Zielsetzungen des Weißbuchs entgegenwirken. Statt ein „Mehr“ würde Europa für ein „Weniger“ an betrieblicher Altersversorgung stehen. Denn man kann die 2. Säule nicht ausbauen und ihr gleichzeitig zusätzliche Belastungen auferlegen wollen. Das wird so nicht funktionieren und ist bei der andauernden Banken- und Staatshaushaltskrise auch nicht zielführend. Stattdessen sollte sich die Diskussion auf geeignete Maßnahmen zur Förderung der 2. Säule fokussieren.