



Arbeitgeber: bAV gegen Altersarmut

Die Arbeitgeber sehen die Betriebsrente als ein wichtiges Instrument zur Vermeidung von Altersarmut an. Allerdings fordern sie weiterhin, bekannte Hemmnisse wie die Anrechnung auf die Grundsicherung und die Doppelverbeitragung zu beseitigen.

Befragt wurden die Teilnehmer der 17. Handelsblatt-Jahrestagung „Betriebliche Altersversorgung“ vom 5. bis 7. April 2016. Die Ergebnisse zeigen: Es gibt noch viel zu tun. Viele Motivationshemmer der bAV sind immer noch nicht in Angriff genommen worden. Knapp 30 Prozent der Befragten sehen die Beseitigung bekannter Hemmnisse – Anrechnung auf die Grundsicherung oder Doppelverbeitragung – weiterhin als wichtige Maßnahme an, um die Betriebsrente speziell in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu stärken. Das als Lösung aller Probleme letztes Jahr vom Bundesarbeitsministerium vorgestellte „Sozialpartnerschaftsmodell Betriebsrente“ hat sogar massiv an Zustimmung verloren: Unterstützten 2015 noch eine Minderheit von 26 Prozent den Vorschlag einer gemeinsamen Einrichtung und deren Allgemeinverbindlichkeit, lag die Zustimmung dieses Jahr sogar nur bei gut 5 Prozent.

bAV gegenüber der privaten Vorsorge im Vorteil

Knapp 60 Prozent der Umfrage-Teilnehmer sehen die bAV als ein wichtiges Instrument bei der Vermeidung der Altersarmut. Und gegenüber der privaten Vorsorge sieht über die Hälfte

der Arbeitgeber die Betriebsrente im Vorteil, da sie in der Regel bessere Leistungen bietet. Dennoch lehnen – wie schon bei der letztjährigen Befragung – mehr als 80 Prozent eine Verpflichtung wie Opting-Out oder Obligatorium ab. Dafür fordern sie direkte finanzielle Zulagen für Gering- und Niedrigverdiener, um dieser Arbeitnehmergruppe den Eintritt in die bAV zu erleichtern. „Hier scheint eine Lösung in Sicht zu sein“, meint Paulgerd Kolvenbach von der Longial: „Im Bundesfinanzministerium wird anscheinend eine Zulage für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen erwogen.“

Keine Entspannung durch Änderungen beim HGB-Rechnungszins

Obwohl es jetzt doch zu einer Umstellung im Handelsgesetzbuch auf den Zehn-Jahresdurchschnitt beim Rechnungszins kam, erwartet nur sechs Prozent der Befragten dadurch eine Beruhigung der Situation. Die Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen gehen demnach weiter davon aus, in den nächsten Jahren mit den Auswirkungen der Niedrigzinsphase konfrontiert zu werden. Daher fordern knapp 50 Prozent die Einführung reiner Beitragszusagen. Eine Vereinfachung und den Ausbau der steuerlichen Rahmenbedingungen, besonders des

Paragraphen 3 Nr. 63 des Einkommenssteuergesetzes, halten dagegen nur 20 Prozent für notwendig. Und wie wichtig sind Zinsgarantien in der bAV? Hier stimmen über 40 Prozent der Befragten darin überein, dass die 100-prozentige Beitragsgarantie, also die Beitragssumme nach Abzug von Risikobeiträgen, nicht unterschritten werden darf. Andere Erleichterungen lehnen sie ab: So finden die Forderungen, niedrigere Garantiehöhen bei kürzeren Laufzeiten oder Niedrigzinsen zuzulassen, sowie der Ruf nach einer gesetzlichen Beteiligung an den tatsächlichen Zinserträgen bei fallenden gesetzlichen Garantien, nur eine Zustimmung von unter 30 Prozent.

Begrenzte Folgen für Direktzusagen erwartet

Einschneidende Auswirkungen durch die niedrigen Zinsen auf die bAV sehen die Befragten allerdings nicht: Weder befürchten die Arbeitgeber größere Leistungskürzungen bei Pensionskassen noch eine grundlegende Veränderung des Direktversicherungsmarktes, weil klassische Lebensversicherungen verschwinden könnten. Auch eine Grundsatzdiskussion über Sinn und Zweck der Betriebsrente erwarten nur knapp 27 Prozent. Und selbst die Folgen für Direktzusagen sehen betroffene Unternehmen relativ entspannt: So gehen nur knapp 30 Prozent davon aus, dass es zu einer deutlichen Auslagerung auf andere Durchführungswege kommen wird.

Wie fit ist die bAV für die Zukunft?

Die neue Arbeitswelt ist mobil, flexibel, digital. Daran muss sich auch die bAV messen lassen, wenn sie in der Lebensplanung der Arbeitnehmer relevant bleiben möchte. Als größte Herausforderungen beurteilen die befragten Arbeitgeber die Portabilität sowie eine höhere Flexibilität bei der Betriebsrente. Obwohl ein Merkmal der neuen Arbeitswelt der Wechsel von Phasen selbstständiger Arbeit und Festanstellung ist, erkennen die Unternehmer noch keine Notwendigkeit für die Schaffung entsprechender bAV-Lösungen. Anders der Longial-Experte: „In der Arbeitswelt 4.0 entstehen durch den Wandel der Erwerbsformen auch neue Sicherheitsdefizite. Umso wichtiger ist es, dass sich die bAV für selbstständig Beschäftigte mehr öffnet, beispielweise mit einer Art Vorsorgekonto, in das Beschäftigte und Auftraggeber zu unterschiedlichen Zeiten unterschiedliche Beiträge einzahlen können.“

Arbeitslosigkeit bei bAV nicht berücksichtigt

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) ist der Ansicht, dass Arbeitslosigkeit das größte Hindernis bei der Vorsorge sei. „Das ist ein Problem, das die Politik mit Vorschlägen zur betrieblichen Vorsorge allein nicht lösen kann“, sagt IW-Steuerexperte Martin Beznoska.

Auch der BdV kritisiert die Haltung der Bundesregierung zum Thema bAV. „Es ist gut, dass das Thema Altersvorsorge wieder diskutiert wird. Es ist schlecht, dass die eigentlichen Probleme nicht benannt werden“, so Axel Kleinlein, Vorstandssprecher des BdV. „Hauptproblem der kapitalgedeckten Altersvorsorge sind schlechte Produkte“, fasst Kleinlein die Kritik zusammen. Die Gutachten diskutieren die rechtlichen Rahmenbedingungen der Altersvorsorge, jedoch nicht die konkreten Angebote.

„Maßnahmen zur Stärkung der Riester-Rente über den Arbeitgeber machen nur dann Sinn, wenn die Produkte besser werden“, kritisiert Kleinlein. Andernfalls müssten zwar die Arbeitgeber mehr zahlen, Nutznießer wären aber weiterhin hauptsächlich die Anbieter der schlechten Produkte. An erster Stelle die Versicherer.

Bild: © davis / fotolia.com

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4942614/arbeitgeber-bav-gegen-altersarmut/>