



Versorgungslücke bei Alterssicherung wächst

Die betriebliche Altersvorsorge allein kann das Absinken der gesetzlichen Rente nicht kompensieren. Das ist eines der zentralen Ergebnisse des deutschen bAV-Index, für den Willis Towers Watson arbeitgeber- oder mischfinanzierten Versorgungszusagen analysiert hat.

Heinke Conrads, Bereichsleiterin Retirement Deutschland und Österreich bei Willis Towers Watson, dazu:



bAV abhängig von Branche und Größe

Ein Angestellter mit Tarifgehalt bekommt nach einer 42-jährigen Dienstzeit eine Altersleistung in Höhe von im Median 4,6 Prozent des letzten Grundgehalts. Bei Arbeitnehmern im außertariflichen Bereich betragen diese 4,4 Prozent des letzten Grundgehalts nach einer Dienstzeit von 32 Jahren. Bei einer Führungskraft beläuft sich die Altersleistung nach 22 Jahren im Dienst auf 4,8 Prozent der letzten Grundvergütung.

Hinsichtlich der Höhe der Altersleistung in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße gilt tendenziell: Je größer das Unternehmen, desto höher die bAV. Auch die Branche spielt dabei eine Rolle: Arbeitnehmer im Bereich Rohstoffverarbeitung und Warenherstellung können im Median mehr als doppelt so hohe Leistungen erwarten wie Angestellte der Informations- und Kommunikationsbranche.

Unternehmen belohnen Eigenbeteiligung der Mitarbeiter

In 45 Prozent der Unternehmen ist die Eigenbeteiligung des Mitarbeiters eine Voraussetzung für arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur bAV. Um zu vermeiden, dass der Mitarbeiter am Ende seiner Karriere aufgrund seiner Unentschlossenheit ganz leer ausgeht, bieten weitere 39 Prozent der Unternehmen ein moderateres Matching-Modell an: Die Versorgungssysteme sehen einen festen Grundbeitrag vor. Dieser wird aufgestockt, wenn der Mitarbeiter sich zu einer Entgeltumwandlung entschließt.

Flexibilität bei Auszahlungsoptionen

Bei den Auszahlungsoptionen bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern große Flexibilität: 56 Prozent stellen ihren Mitarbeitern eine Auswahl zwischen Einmalzahlung, Raten oder einer lebenslangen Rente zur Auswahl. Dabei ist mit 95 Prozent die Rente in Deutschland die mit Abstand am häufigsten angebotene Auszahlungsart für bAV-Leistungen.

BRSG als erster Schritt

Auf Seiten des Gesetzgebers steht bisher vorrangig die Verbreitung der bAV im Fokus. Doch durch die Studienergebnisse wird deutlich, dass künftig nicht nur die Verbreitung, sondern auch die Höhe der bAV verstärkt adressiert werden muss. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz setzt hierfür bereits erste Impulse wie zum Beispiel eine neu gestaltete Regelung zur Riester-Förderung und eine höhere Steuerfreiheitsgrenze in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Zudem adressiert das BRSg die bisher eher zurückhaltende Motivation der Arbeitnehmer, sich an der Finanzierung der bAV zu beteiligen und liefert eine gesetzliche Grundlage für sogenannte Opting-out-Modelle für Tarifverträge: Dadurch nehmen Arbeitnehmer automatisch an einem Programm zur Entgeltumwandlung teil, wenn sie sich nicht explizit dagegen entscheiden.

Zur Studie

Der bAV-Index ist in Deutschland die erste umfassende Analyse, die ein repräsentatives Bild der Versorgungshöhen, des Aufwands und der Struktur der bAV von deutschen Arbeitnehmern in unterschiedlichen Branchen und Positionen ermittelt. Im Rahmen des deutschen bAV-Index wurden 200 Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern und einem Umsatz von mindestens 50 Millionen Euro analysiert. Betrachtet wurden dabei insgesamt 332 arbeitgeber- oder mischfinanzierten Versorgungszusagen.

Bild: © eelnosiva / fotolia.com

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4944509/versorgungsluecke-bei-alterssicherung-waechst/>