

Prinzip Hoffnung oder ergebnisorientierte Vorsorge?

In seinem Kommentar analysiert Alexander Schrehardt die strukturellen Schwächen der gesetzlichen Rentenversicherung – und zeigt auf, warum Vermittler ihren Kunden dringend tragfähige Vorsorgealternativen aufzeigen sollten. Der Text erschien erstmals in der ER 10/25 und wurde vor dem Beschluss des Rentenpakets verfasst.



Quelle: Alexander Schrehardt, AssekuranZOOM GbR

Für das Jahr 2025 hat der Bundesfinanzminister in seinem Haushalt eine „Subventionszahlung“ an die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 121,3 Milliarden Euro einplanen müssen. Tendenz steigend! Das Festhalten an der Regelaltersgrenze von 67 Jahren und einem Rentenniveau von 48 Prozent ist angesichts einer kontinuierlich gestiegenen Lebenserwartung und der Überalterung der deutschen Bevölkerung höchst fahrlässig.

Die Umsetzung einer dringend erforderlichen und den veränderten demografischen Rahmenbedingungen geschuldeten Reform des Rentenversicherungssystems

wird von einer an die nächste Regierung weitergereicht. Für die Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung besteht somit akuter Handlungsbedarf und Vermittler sollten ihren Kunden die Alternativen für eine flankierende Absicherung der gesetzlichen Altersversorgung mit privaten und betrieblichen Vorsorgelösungen aufzeigen. Vor allem mit staatlich geförderten Altersvorsorgeinstrumenten wie der privaten Basis-Rentenversicherung und der betrieblichen Altersversorgung lassen sich Vorsorgemaßnahmen zur Sicherung der Altersversorgung optimieren und bestehende Versorgungslücken schließen. Engagierte Vermittler können dabei mit der professionellen Präsentation betrieblicher Vorsorgelösungen nicht nur bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern punkten, sondern ihrem Unternehmen auch einen nachhaltigen Vermittlungserfolg sichern.

Kapitaldeckung sichert den Erfolg

Die betriebliche Altersversorgung setzt auf eine Kapitaldeckung und wird zudem auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich gefördert. Im Rahmen der Entgeltumwandlung und in der versicherungsförmigen Direktversicherung erfolgt zudem ein verpflichtender finanzieller Zuschuss durch den Arbeitgeber. Dieser beträgt mindestens 15 Prozent des Umwandlungsbetrages.

Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung über den verwaltungsschlanken Durchführungsweg Direktversicherung sichert Arbeitgebern und Arbeitnehmern unstrittig eine Win-win-Situation. Während der Arbeitgeber den im Fall der Entgeltumwandlung verpflichtenden Beitragszuschuss kostenneutral aus den eingesparten arbeitgeberanteiligen Sozialabgaben finanziert, sichert die Einrichtung von Gruppenverträgen den Arbeitnehmern zusätzliche Beitragsvorteile. Reicht der Arbeitgeber die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe an seine Arbeitnehmer durch, erhöht dies nicht nur die Rendite der betrieblichen Altersversorgung für die Mitarbeiter, sondern sichert auch deren Bindung an das Unternehmen. Geht der Zuschuss über die Einsparungen des Arbeitgebers hinaus, kann eine noch stärkere Bindung zum Unternehmen entfaltet

werden. In Zeiten eines eklatanten Fachkräftemangels zählt dies unstrittig auf das Konto Personalplanung eines Unternehmens ein.

Zielsetzungen kennen und erfüllen

Aus Arbeitgebersicht sind schlanke, das heißt einfach zu installierende und verwaltungsarme betriebliche Versorgungslösungen erwünscht, während sich Arbeitnehmer auf den Aufbau einer zusätzlichen und möglichst rentablen Altersversorgung fokussieren. Vermittler sollten daher in den Beratungsgesprächen sowohl die Interessen der Arbeitgeberseite als auch die Erwartungshaltung von Arbeitnehmern im Blick haben. Als erfahrener Produktpartner mit einer über 160-jährigen Erfahrung kann die Swiss Life Lebensversicherung bei der Einrichtung betrieblicher Altersvorsorgelösungen punkten. Das Unternehmen verfügt nicht nur über eine ausgewiesene Expertise, sondern bietet auch Arbeitgebern und Vermittlern zielorientierte Serviceleistungen von Beginn an.

Bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung sollte der Arbeitgeber den anspruchsberechtigten Personenkreis, die Voraussetzungen für den Zugang zur betrieblichen Altersversorgung, aber auch die Dotierung und Finanzierung in einer Versorgungsordnung regeln.

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH, das der Swiss Life Lebensversicherung angeschlossene Dienstleistungsunternehmen, unterstützt Arbeitgeber deshalb bei der individuellen Ausgestaltung einer Versorgungsordnung. Dabei müssen auch verschiedenste Ereignisse berücksichtigt werden: Dazu zählen entgeltfreie Arbeitsverhältnisse bei längerer Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit, Sabbaticals sowie das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen.

Vorsorgekonzepte an Altersstrukturen adaptieren

Für die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung über den Durchführungsweg Direktversicherung bietet sich der langjährig erprobte und erfolgreiche Tarif Swiss Life Maximo an. Diese Tariflösung sichert Arbeitnehmern mit nachhaltigen Investments Sicherheit und Ertragsstärke und ermöglicht Arbeitgebern mit wählbaren Beitragsgarantien die größtmögliche Flexibilität bei der Ausgestaltung der zugesagten Vorsorgeleistungen. Bei der Implementierung der betrieblichen Altersversorgung können Arbeitgeber und Vermittler mit Blick auf die Altersstruktur der zu versorgenden

Arbeitnehmerbelegschaft individuelle Kapitalanlagestrategien entwickeln. So wird das Anlageportfolio für junge Mitarbeiter eines Start-ups anders zu konzipieren sein als die betriebliche Vorsorgelösung für eine Belegschaft mit einem höheren Durchschnittsalter. Weit über 200 Anlagestrategien stehen dabei Arbeitgebern und Vermittlern für eine passgenaue und bedarfsgerechte Ausgestaltung des Anlageportfolios zur Verfügung.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4947323/Prinzip-Hoffnung-oder-ergebnisorientierte-Vorsorge/>