

BERUF & KARRIERE

www.badische-zeitung.de/stellen

Betriebliche Altersversorgung als Baustelle

BZ-SERIE (5): Moderne Vergütung in der Praxis

Gesellschaften lernen. Nach langen Diskussionen hat Deutschland seit 2001 ein einigermaßen demografiefestes Alterssicherungssystem aufgebaut. Die Riester-Reform 2001 mit der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge und die Verstärkung der Förderung durch die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge haben klare Zeichen gesetzt. Das deutsche System baut auf ein Mehrsäulenmodell der Alterssicherung mit drei kommunizierenden Säulen.

Die gesetzliche Rente gilt als zentrale Säule, die jedoch nicht mehr den gesamten Lebensstandard des Erwerbslebens absichert. Hinzu kommen ergänzend die betriebliche und die private Alterssicherung. Diese Säulen sollen miteinander kommunizieren und sich ergänzen. Durch den 2004 eingeführten Nachhaltigkeitsfaktor reagiert das Umlageverfahren systemgemäß auf die demografische Entwicklung. Bei einer stärkeren Bevölkerungsalterung müssen die kapitalgedeckten Säulen stärker einspringen.

Diejenigen, die eine gute betriebliche Alterszusage haben, brauchen privat weniger anzusparsen. Die Finanz- und Wirtschafts-

krise lässt diese Ausrichtung im Ausgleich der Säulen wieder fraglich erscheinen. Aber trotz Krise steht die deutsche betriebliche Alterssicherung gut da. Das Vermögen hat trotz Krise leicht zugenommen und die Einlagensicherungssysteme sind stabil finanziert.

Also alles in Ordnung? Keineswegs, denn noch ist der seit 2001 aufgebaute Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung nicht tragfähig.

Betriebsrente ist noch keine stabile Säule

Zwar hat nach Angaben des Statistischen Bundesamts jeder zweite Beschäftigte in Deutschland Rentenansprüche aus einer Betriebsrente (BAV). Aber nur vier Prozent der gesamten Einkünfte im Alter stammen bisher aus der BAV. Der große Anteil kommt immer noch aus der gesetzlichen Rentenversicherung (knapp 90 Prozent). Die Absicherung durch die gesetzliche Rente geht jedoch zurück. Das derzeitige Bruttorentenniveau von 48 Prozent wird 2025 auf 42 Prozent sinken.

Kein Wunder, dass alle Experten fordern, die betriebliche Altersversorgung müsse künftig 20 bis 30 Prozent der gesamten Vorsorge



Als Werbebotschaft auf den Straßenbahnen der Freiburger Verkehrs AG bereits angekommen, in vielen Unternehmen noch nicht am Ziel: die betriebliche Altersvorsorge. FOTO: INGO SCHNEIDER

ausmachen. Die Unternehmen halten sich mit Neuzusagen aktuell sehr zurück. In Unternehmen mit bestehenden Systemen ist die Kommunikation zu diesem Thema oft sehr zurückhaltend. Nach Untersuchungen einiger Institute weiß in Deutschland noch nicht einmal jeder zehnte Arbeitnehmer, ob sie oder er eine betriebliche Altersvorsorge hat. In oberen Einkommensschichten besteht eine partielle Überversor-

gung und andererseits ist eine Unterversorgung festzustellen, die in den nächsten Jahren zu partieller Altersarmut führen kann.

Korrekturen am System

Die Latte der Verbesserungsvorschläge ist lang. Die rechtlichen Regelungen aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht sind kompliziert. Die Kombinationsmöglichkeiten von Zusage-

arten und Durchführungswegen ist sehr undurchsichtig und eine Materie für absolute Spezialisten in größeren Unternehmen. Die Komplexität erfordert es, dass Arbeitgeber die Aufklärung aus der bestehenden Fürsorgepflicht besonders ernst nehmen und versuchen, durch regelmäßige und verständliche Informationen ihre Beschäftigten zu gewinnen.

Vorbildlich sind hier die Tarifvertragsparteien der chemischen

Industrie unterwegs. Jeder Beschäftigte erhält in einem tarifgebundenen Unternehmen einen jährlichen Betrag von 300 Euro, der nach den im Betrieb verhandelten Modellen zum Beispiel in Teilrente oder in tarifliche Altersvorsorge investiert werden kann. Für die Jahre 2012 bis 2014 wird dieser Demografiebetrag um 200 Euro aufgestockt.

Dieser zusätzliche Demografiebetrag kann alternativ auch zur Verwendung von Langzeitkonten oder auch für Altersteilzeit verwendet werden. Diese weiteren Möglichkeiten fördern die Komplexität noch weiter. So ist es nicht verwunderlich, dass seitens der Gewerkschaften gerade neue Demografiebeauftragte eingestellt werden, um das Regelwerk auch in mittelständischen und kleinen Betrieben umzusetzen. Insgesamt brauchen wir für alle Beschäftigten einfache und transparente Regelungen in der Entgeltumwandlung, um den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen.

Rudolf Kast

Der Gastautor ist selbstständiger Berater für Personalmanagement. Teil fünf dieser Serie erscheint am Samstag, 31. August.