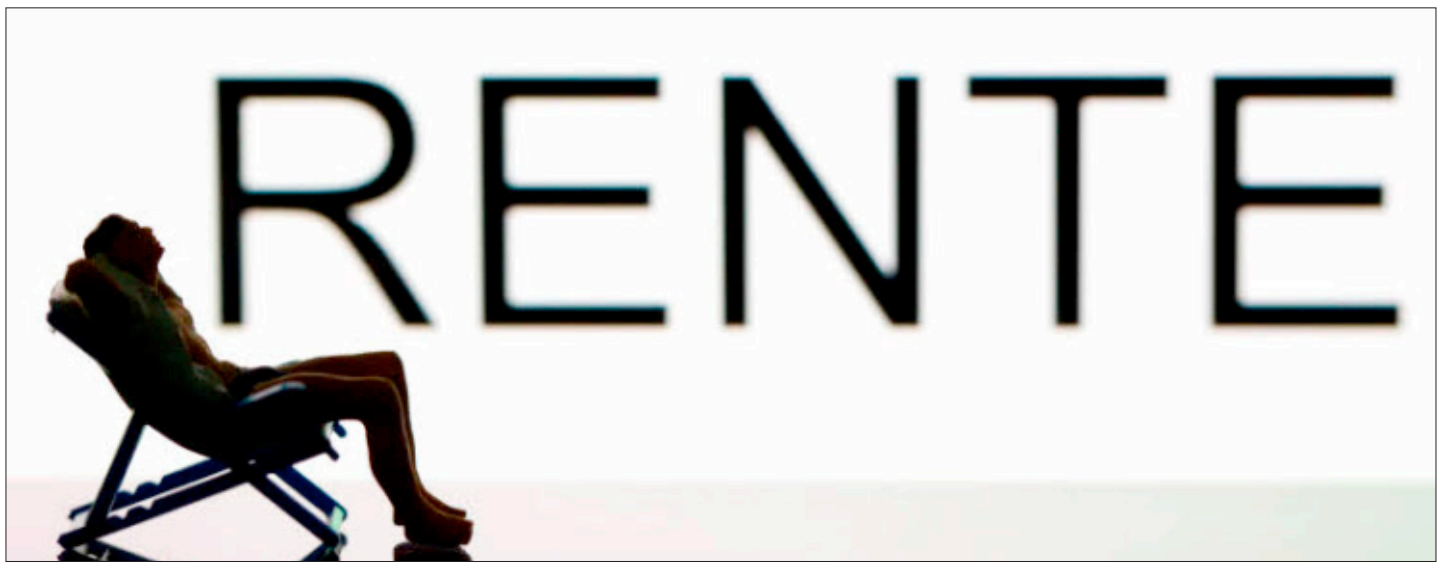
BERUF & KARRIERE

Mehr Geld im Alter

BZ-SERIE (6): Moderne Vergütung in der Praxis



Wer seine Zeit als Rentner finanziell möglichst unbeschwert genießen möchte, muss auch selbst vorsorgen. Dabei haben Beschäftigte auch ein Anrecht auf die betriebliche Altersvorsorge. FOTO: SVEN HOPPE/DPA

Die Demografiefalle schnappt zu. Immer weniger Beitragszahler finanzieren immer mehr Rentner, der Generationenvertrag ist damit gefährdet. Angesichts derzeit guter Rücklagen in der Rentenversicherung will die Politik diese künftige Herausforderung aber nicht thematisieren. Im Gegenteil: Es wird darüber fabuliert, die Überschüsse sogar für die Verwendung einer künftigen Lebensleistungsrente zu verwenden – oder für die Neuregelung der Mütterrente.

Da sich der Großteil der Wähler im Rentenalter und in den rentennahen Jahrgängen befindet, ist eine nochmalige Reform der Rentenversicherung nicht zu erwarten. In den internen Papieren der Parteien wird eine stärkere Steuerfinanzierung oder aber die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (BAV) diskutiert. Der prozentuale Anteil der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften hat sich in den vergangenen neun Jahren kaum mehr erhöht, so der Alterssicherungsbericht der Bundesregierung. Er liegt bei fast 60 Prozent. Allerdings: Beschäftigte in kleinen Unternehmen und weniger gut ausgebildete Mitarbeiter mit geringem Einkommen profitieren noch nicht davon, stellt der Bericht fest. Wie also kann die Zahl der Anwartschaften der BAV verbreitert werden?

Neben der Kommunikation sind die Mitmachprozesse entscheidender Motivator. Folgende Modelle sind denkbar:

OPTING-IN: Der Arbeitgeber definiert ein Angebot, das den Beschäftigten zur Nutzung bereitgestellt wird. Der Arbeitgeber organisiert, der Arbeitnehmer finanziert selbst durch Umwandlung von Teilen seines Bruttogehalts. Die Teilnahme ist freiwillig.

INCENTIVIERUNG: Die meisten betrieblichen Angebote zur Entgeltumwandlung enthalten eine Bezuschussung (Matching). So werden oft die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers bei der Bruttoumwandlung an den Mitarbeiter weitergegeben und dieser Beitrag mit in die BAV des Arbeitnehmers eingezahlt. Die Ersparnis der Beiträge beläuft sich auf rund 20 Prozent für Einkommen unterhalb der geltenden Beitragsbemessungsgrenze, sodass Arbeitgeber bereit sind, diese Beiträge mit in die Versorgung einzuzahlen, um dem Arbeitnehmer einen Anreiz zum Abschluss zu geben. Dieses Bezuschussen hat auch einen positiven Bindungseffekt für Arbeitgeber, denn erst nach fünf Jahren werden diese Einzahlungen für den Arbeitnehmer unverfallbar. Nach allen vorliegenden Untersuchungen steigt die Beteiligung der Arbeitnehmer, je höher die Zuzahlung ist.

OPTING-OUT: Hier wird die Teilnahme an der Entgeltumwandlung für den Arbeitnehmer zum Standard. Der Mitarbeiter nimmt automatisch an der Entgeltumwandlung teil, kann aber widersprechen. Die Grundidee fußt auf der Verhaltensforschung, dass die Nichtnutzung von freiwilligen Angeboten nicht in einer Ablehnung begründet ist, sondern in Passivität oder im Beharrungsvermögen. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass mit Opting-Out die Beteiligungsquote der Beschäftigten auf 90 Prozent steigt und nur jeder zehnte von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch macht. Es ist also quasi eine obligatorische Lösung , aber mit Ausstiegsoption.

OBLIGATORIUM: Schon bei der Konzeption der Riesterrente wurde diskutiert, ob man ähnlich wie in der Schweiz den Beschäftigten eine Pflicht zur Teilnahme an betrieblicher Altersversorgung verordnen will. Solche Modelle gibt es hierzulande partiell nur in einigen Privatbanken.

Die derzeitige BAV entspricht dem deutschen Modell starker Unternehmen und Tarifpartner. Die Verantwortung für die weitere Stärkung der BAV liegt bei den Sozialpartnern, die zum Beispiel in der Chemieindustrie mit dem Abschluss des Demografietarifvertrages gezeigt haben, dass sie sich dieser Verantwortung bewusst sind. Die weitere Verbreitung und Durchsetzung der Entgeltumwandlung erscheint über tarifliche oder kollektive Anstrengungen am sinnvollsten. Es muss besser als bisher erklärt werden , warum die Umwandlung Brutto für Netto steuerlich interessant ist und auch finanziell trotz derzeitiger Niedrigzinsphase.

Daher sind Verbände, Kammern oder Innungen in der Pflicht, ihren kleineren und mittleren Mitgliedsfirmen mehr Unterstützung in der Information, Kommunikation und Begleitung bei der BAV zu geben. Dies wäre ein Beitrag zur Steigerung der Verbreitung der BAV und zur Reduktion künftiger Altersarmut. *Rudolf Kast*

Der Gastautor ist selbstständiger Berater für Personalmanagement. Teil sieben dieser regelmäßigen Serie erscheint am Samstag, 26. Oktober.