

Interview mit Marcel Basedow und Rudolf Kast, 10.03.2010

Die betriebliche Altersversorgung: ein Kerngebiet für gutes Demographie-Management

Sie gilt als eine tragende Säule der Vorsorge – und sie wird immer wichtiger. Die Rede ist von der bAV, der betrieblichen Altersversorgung. Das Demographie-Netzwerk widmet diesem Themenschwerpunkt einen eigenen Arbeitskreis. Worum es im Einzelnen geht, wie der Status Quo ist und welche Ziele der neue „AK 10“, der offiziell auf der Mitgliederversammlung am 18. März 2010 gegründet wird, verfolgt - ein Interview mit Marcel Basedow und Rudolf Kast.



Marcel Basedow ist Mitglied der Geschäftsleitung der Allianz Pension Partners und Leiter des ddn-Arbeitskreises 10 Zukunftssicherung und Altersvorsorge.



Rudolf Kast ist Leiter Human Resources bei der SICK AG und ddn-Vorstandsmitglied.

Die bAV hat bekanntlich eine lange Tradition in Deutschland – sie galt allerdings zwischenzeitlich nicht unbedingt als sonderlich angesagt. Seit einigen Jahren jedoch boomt das Thema geradezu.

Basedow:

In der Tat: Ende 2001 besaßen in der privaten Wirtschaft rund 38 Prozent der Arbeitnehmer eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf Betriebsrente. Ende 2006 waren es bereits 52 Prozent – und seitdem werden es immer mehr.

Wo liegen die Gründe für diese Entwicklung?

Basedow:

Der Hintergrund liegt zum Einen in der demographischen Entwicklung, welche die Finanzierung unserer Sozialsysteme künftig zu einer echten Herausforderung werden lässt. Konkret – und in Bezug auf die Rente gesagt: Immer weniger junge Menschen müssen für immer mehr alte Menschen aufkommen. Da geht auf Dauer das beste Rentensystem in die Knie. Zum Anderen hat mit der Rentenreform 2001 und dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung insbesondere die bAV eine echte Renaissance erlebt.

Heißt das: Die bAV hat derzeit Konjunktur, weil immer mehr Arbeitnehmer erkennen, dass die Rente allein künftig nicht ausreichen wird?

Kast:

Wir sehen es zwar durchaus als Aufgabe des AK10 an, fortan für eine verbesserte Wahrnehmung der bAV bei Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitnehmern zu sorgen. Aber hier ist es wohl eher so, dass das Sein das Bewusstsein bestimmt. Das meint: Das Thema bAV hat derzeit deswegen Konjunktur, weil der Gesetzgeber entschieden auf die demographische Herausforderung reagiert hat und ...

... beispielsweise die Rente mit 67 eingeführt hat?

Kast:

Keine Frage: Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit hat natürlich dafür gesorgt, dass das Thema stärker in den gesellschaftlichen Focus rückt. Aber noch etwas anderes ist wichtig: Der Gesetzgeber

promotet die bAV mit dem Altersvermögensgesetz seit Januar 2002 deutlich stärker als zuvor – durch verbesserte sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Förderungen.

Können Sie uns dafür ein Beispiel nennen?

Kast:

Früher war die bAV eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und wurde oft auch von diesem allein finanziert. Seit 2002 jedoch haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Wenn also ein Mitarbeiter sein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder einen Teil seines Gehalts in Sachen Altersvorsorge anlegen will, dann muss der Arbeitgeber diesem Wunsch – in einem bestimmten Rahmen und nach klar definierten Vorschriften – entsprechen.

Hat der Arbeitgeber verschiedene Optionen, wie er dem entsprechen kann?

Basedow:

Generell stehen dem Arbeitgeber fünf Durchführungswege zur Verfügung, die sich jeweils durch die Art der Vermögensansammlung und die Möglichkeit der Anlage von Beträgen unterscheiden. Das sind: die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds, die Pensionszusage sowie die Unterstützungskasse. Und der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers kann auch nur mit den drei Erstgenannten erfüllt werden.

Das klingt komplex ...

Basedow:

... und wird durch die zunehmende Verknüpfung von bAV mit anderen Instrumenten wie Zeitwertkonten auch nicht einfacher. Allerdings kann mit geschickter Nutzung und Kombination der vorhandenen Instrumente dem demographischen Wandel aktiv begegnet werden.

Frage:

Es handelt sich also um „ein weites Feld“. Heißt das aufgrund der Komplexität: Kleinere Unternehmen sollten die Finger von der bAV lassen?

Kast:

Keineswegs. Zum Einen hat der Arbeitgeber, wie gesagt, eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung. Zum Anderen bietet die bAV dem Unternehmen neben weichen Faktoren wie der Attraktivitätssteigerung auch handfeste finanzielle Vorteile, zum Beispiel die Senkung von Lohnnebenkosten durch die Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Worauf sollte der Arbeitgeber generell bei der Einführung der betrieblichen Vorsorge achten?

Kast:

Unternehmen, die tariflich organisiert sind, finden in den Tarifverträgen entsprechende Anhaltspunkte, zum Beispiel: Gibt es branchenspezifische Versorgungswerke oder Rahmenabkommen? Welche Durchführungswege stehen zur Wahl? Oder: Welche Entgeltbestandteile können umgewandelt werden? Des Weiteren empfehlen wir die frühzeitige Einbindung des Betriebsrates sowie die Konsultation des Steuerberaters. Informationen zu den Durchführungswegen und Gestaltungsmöglichkeiten finden sich bspw. bei Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften oder den Industrie- und Handelskammern vor Ort.

Welche Rolle spielt die bAV im Rahmen des Arbeitskreises 10?

Kast:

Die Stärkung der betrieblichen Vorsorge mit bAV und Zeitkontenmodellen gehört zu den Kernaufgaben unseres Arbeitskreises. Unser Focus liegt dabei auf der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der Flexibilisierung des Übergangs von der Arbeit in die Rente. Ziel ist es, unterschiedliche Lösungsbausteine wie Altersteilzeit, Langzeitkonten, Frühverrentung, Teilrente, Aufstockungsrenten und bAV kritisch unter die Lupe zu nehmen und zu einem konsistenten Gesamtmodell zu vereinen.

Kritisch unter die Lupe nehmen ... das klingt nach Verbesserungsbedarf?

Basedow:

Optimierungsbedarf gibt es immer. Spaß beiseite: Wir werden beispielsweise darüber reden, ob und welche Lücken in betrieblichen Vorsorgesystemen durch die demographische Entwicklung entstanden sind und wie diese geschlossen werden können. Es geht also um den Abgleich bestehender Vorsorgemodelle mit der tatsächlichen demographischen Realität in den Betrieben.

Können Sie uns bitte ein bis zwei weitere Schwerpunkte ihrer Arbeit nennen?

Basedow:

Das Thema „Zeit-/Wertkontenlösungen im Spannungsfeld betrieblicher Anforderungen und individueller Lebensplanung“ ist ein weiterer, sehr wichtiger Schwerpunkt unserer Arbeit. Dabei geht es um Folgendes: Früher ging man zur Schule, zur Arbeit und schließlich in die Rente. Dieses Drei-Phasen-Modell funktioniert heute jedoch immer schlechter. Zum Einen aus Sicht der Unternehmen, die sich zunehmend auf volatilen Märkten mit sich schnell verändernden Bedingungs-lagen bewegen müssen. Da ist das Unternehmen im Vorteil, das in der Lage ist, seine Personalkosten im Wind des Wettbewerbs flexibel zu gestalten, ohne in der Flaute durch Entlassungen Humankapital, oft unwiederbringlich, zu vernichten.

Und zum anderen? Aus Sicht des Arbeitnehmers?

Kast:

Unternehmen, die flexible Zeit-/Wertkontenlösungen anbieten, sind als Arbeitgeber eindeutig attraktiver als andere und haben im „war for talents“ die Nase vorn. Im Übrigen: Auch für Weiterbildungsmaßnahmen lassen sich Zeitguthaben trefflich nutzen. Aus Sicht des Arbeitnehmers ist es jedoch zunächst wichtig, überhaupt Kenntnis von den im Betrieb angebotenen Vorsorgemodellen zu bekommen und diese dann auch zu verstehen. Dies gilt für bAV und Zeitkontenmodelle gleichermaßen. Der Kommunikation innerhalb des Unternehmens kommt daher eine ganz besondere Bedeutung zu. Sie muss trotz gegebener Komplexität leicht verständlich sein, und außerdem möglichst plastisch die Einsicht in die Notwendigkeit einer zusätzlichen Vorsorge schaffen. Dies ist ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit.