

DER CHEF ZAHLT MIT

Betriebliche Vorsorge soll attraktiver und ein wesentlicher Baustein für die Altersvorsorge werden. Das verlangt nicht nur die Politik, bAV und bKV spielen auch im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte eine immer wichtigere Rolle

Text: Elke Schulze

EIN GÄNGIGES MODELL der betrieblichen Vorsorge ist die Entgeltumwandlung. Gern wird Weihnachts- oder Urlaubsgeld dazu verwendet, und der Chef zahlt noch etwas obendrauf. So kann Altersvorsorge funktionieren – und dazu dienen, die Mitarbeiter stärker ans Unternehmen zu binden. Beim Heidelberger Software-Anbieter Systematika beispielsweise übernimmt man einen Teil dieser Leistungen: 10 Prozent des Gehalts zahlt die Firma zusätzlich aufs Rentenkonto. Seither sank die Fluktuation im Betrieb quasi auf null.

Anderes Beispiel: Als innerhalb weniger Monate zwei Mitarbeiter so schwer erkrankten, dass sie nicht mehr in den Arbeitsprozess integriert werden konnten, wusste Alexandra Schmidt, dass sie reagieren musste. Das bestehende Entgeltumwandlungssystem bot keinen Schutz, da hier der Schwerpunkt auf Versorgungsleistungen für das Alter liegt. Schon länger stand für die Chefin der Hessische Schraubenfabrik Welter das Thema „Modernisierung der betrieblichen Altersvorsorge“ auf der Agenda: Mehr als 35 Prozent ihrer Belegschaft sind zwischen 50 und 64 Jahre alt. So fiel die Entscheidung, bisher unversorgten Mitarbeitern einen Zusatzschutz bei Berufsunfähigkeit anzubieten.

Zwei Fälle, die zeigen, wie wichtig es für Unternehmen wird, Angebote zu betrieblicher Altersvorsorge (bAV) und Krankenversicherung (bKV) zu machen. Der Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte,

eine immer älter werdende Belegschaft sowie die Zunahme an Fehltagen zeigen den Bedarf der Arbeitgeber auf diesem Gebiet.

Und: „Betriebliche Altersvorsorge vermittelt ein stärkeres Sicherheitsgefühl als private Altersvorsorgeprodukte“, sagt Jutta Rothmund, Senior Consultant bei YouGov. Die Ergebnisse einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts zeigen, was besonders positiv wahrgenommen wird: Durch die Beteiligung des Arbeitgebers sehen die Mitarbeiter einerseits den finanziellen Nutzen, andererseits wird durch die

»Die bAV vermittelt ein stärkeres Sicherheitsgefühl als die Privatvorsorge«

Jutta Rothmund,
Senior Consultant bei YouGov



regelmäßig erfolgenden Einzahlungen der psychologische Druck von ihnen genommen, sich mit dem Thema zu beschäftigen.

Seit 2001 sind Arbeitgeber in der Pflicht, ihren Mitarbeitern ein Vorsorgeangebot zu machen. Unabhängig davon, für welchen der Durchführungswege (siehe Grafik rechts oben) sie sich auch entscheiden, können sie mit Angeboten zur Betriebsrente Steuern und Sozialabgaben sparen.

BEITRÄGE VOM BRUTTOGEHALT

Bei der Direktversicherung schließt der Chef für seine Mitarbeiter eine Rentenversicherung ab. Die Beiträge werden direkt vom Bruttogehalt in die Police überwiesen. Dadurch bleiben sie steuer- und sozialabgabenfrei. Bis zu 4 Prozent der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (2016: 2.976 Euro) können so in die Betriebsrente fließen. Weitere 1.800 Euro dürfen nochmals steuerfrei investiert werden. Im Gegenzug sind die Betriebsrenten später voll steuerpflichtig, und gesetzlich Krankenversicherte müssen darauf Krankenkassenbeiträge zahlen.

Zusätzlich können Arbeitnehmer noch ihre vermögenswirksamen Leistungen (VL) in die Betriebsrente investieren. So können sie bei gleichem Nettogehalt noch mehr ansparen. Statt 40 Euro VL lässt sich so teils mehr als das Doppelte in die Vorsorge stecken – ohne Abstriche beim Gehalt.

„Dies wirkt wie eine zusätzliche Förderung, da die Mittel in der Sparphase

aus dem Bruttogehalt bestritten werden. Damit kommt ein gesunder Grundstock zustande“, betont Thomas Dommermuth, Gesellschafter des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP). „So dient die bAV dazu, das sinkende Rentenniveau zumindest teilweise aufzufangen.“

Die Nachfrage nach Angeboten zur Betriebsrente steigt an. Dem Alterssicherungsbericht der Bundesregierung zufolge ist sie im Finanzdienstleistungssektor am meisten verbreitet (84 Prozent). Es folgt das verarbeitende Gewerbe mit 63 Prozent sowie die Branche Bergbau, Steine, Erden. In fast allen anderen Branchen liegen die Angebote bei deutlich unter 50 Prozent.

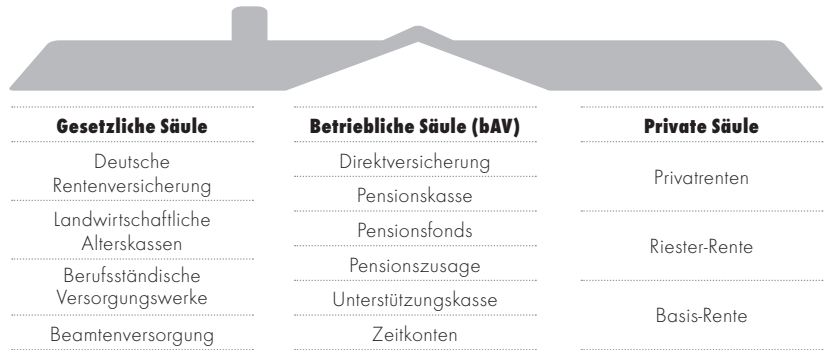
BAV-ATTRAKTIVITÄT ERHÖHEN

Dabei ist die Nachfrage dann besonders hoch, sobald sich der Arbeitgeber an der Finanzierung beteiligt. „In der bAV müssen wir unbedingt die Attraktivität für kleine und mittlere Unternehmen erhöhen“, sagt denn auch Yasmin Fahimi (SPD), Staatssekretärin im Bundesarbeitsministerium.

Der Anteil der Beschäftigten mit bAV nimmt mit sinkender Betriebsgröße deutlich ab. Das hat nicht nur mit nicht vorhandenen Mitteln zu tun. Das Problem sind die komplexen Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes. Ebenso belastet die

Das Drei-Säulen-Konzept der Altersvorsorge

Das Altersvorsorgesystem in Deutschland: Die gesetzliche Säule basiert auf dem Umlageverfahren (Generationenvertrag), die beiden anderen auf der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge



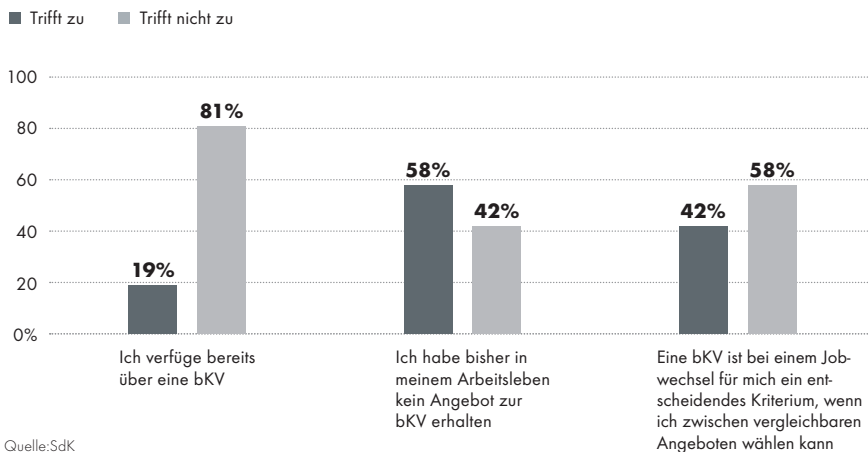
Quelle: mark-finanzservices.de

Haftungsthematik kleinere Betriebe stärker als große. Dommermuth beruhigt aber: „Kleine Unternehmen brauchen keine Scheu zu haben. Sie können mit kompetenten Versicherern zusammenarbeiten. Um die Attraktivität der bAV noch zu steigern, muss sie sich für die Beschäftigten richtig lohnen. Und dafür sollte die Politik Anreize schaffen, besonders in Niedrigzinsphasen, wie wir sie derzeit erleben.“

Doch welche Vorschläge des Arbeitsministeriums werden am Ende in die Tat umgesetzt? Um Armut im Alter entgegenzuwirken, brachten Politiker aus Hessen im Frühjahr eine „Deutschlandrente“ ins Spiel. Dabei handelte es sich um eine staatlich organisierte Zusatzrente, die den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als Standard-Option angeboten werden soll. Doch der Vorschlag scheint vom Tisch.

Umfrage: bKV ist wichtiges Job-Kriterium

Für 42 Prozent der Arbeitnehmer ist die betriebliche Krankenversicherung bei einem Jobwechsel ein entscheidendes Kriterium



Quelle: SdK

DAS SOZIALPARTNER-MODELL

Welche Lösung dem Arbeitsministerium vorschwebt, ist bekannt: Es soll eine gemeinsame Versorgungseinrichtung der Tarifpartner entstehen: Das Sozialpartnermodell. „Wir wollen auch nichttarifgebundenen Unternehmen die Möglichkeit zu einer Haftungsgemeinschaft bieten“, so Fahimi. Das wäre ein Zugang ohne große Hürden, um die bAV auch bei kleinen und mittleren Unternehmen und Geringverdienern mit einem Monatseinkommen von unter 1.500 Euro voranzubringen. ►

Gerade in diesem Bereich bestehe großer Nachholbedarf. „Bestehende Systeme, wie die Metallrente oder der Chemie-Pensionsfonds, sollen nicht infrage gestellt werden“, so die Staatssekretärin.

Laut einer „FAZ“-Studie legen gemischt finanzierte Betriebsrenten sowie Branchen- und Tarifvertragspläne zu. Doch um die Nachfrage der Beschäftigten zu beleben, sind flexible Vorsorgelösungen gefragt, die sich dem individuellen Bedarf des Mitarbeiters anpassen, sowie die finanzielle Förderung. Denn bei vielen Mitarbeitern sind nur geringe Finanzreserven für eine zusätzliche Altersvorsorge vorhanden, wodurch diese ein geringes Interesse an der Entgeltumwandlung hätten.

AUCH FÜR KLEINERE EINKOMMEN

„Die Ergebnisse zeigen, dass gerade für Personen mit geringerem Einkommen neue Anreize zum Erwerb von bAV-Ansprüchen gesetzt werden müssen, denn sie sind stärker von Altersarmut bedroht und dringend auf ein zusätzliches Einkommen im Alter neben der gesetzlichen Rente angewiesen“, weiß Michael Stille, Vorstand der Generali Versicherung.

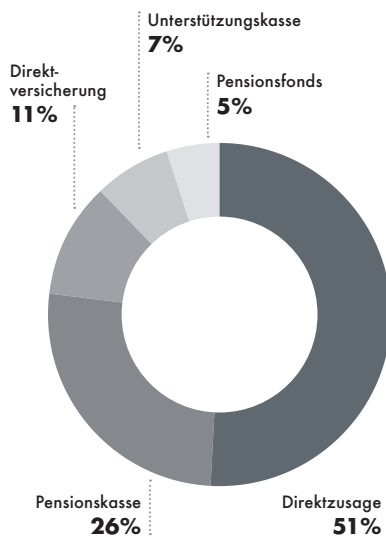
Aber noch ein anderes Argument könnte für Unternehmen entscheidend sein, sich stärker zu engagieren: Laut der YouGov-Umfrage seien besonders junge Arbeitnehmer an Angeboten zur betrieblichen Altersvorsorge interessiert. Der Anreiz, qualifizierte Fachkräfte zu finden und an das Unternehmen zu binden, wird immer größer. Viele Arbeitgeber setzen das bereits als personalpolitisches Instrument ein.

Betriebliche Vorsorgelösungen können auch für die Gesundheit der Arbeitskräfte viel leisten. Eine Forsa-Umfrage im Auftrag der CSS Versicherung fand heraus, dass 75 Prozent der Unternehmer Krankenzusatzversicherungen als wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung schätzen. 67 Prozent sehen arbeitgeberfinanzierte Leistungen sogar als Maßnahme zum Recruiting neuer Mitarbeiter. Doch es zeigt sich, dass lediglich 11 Prozent der Befragten ihren Mitarbeitern derzeit eine betriebliche Krankenversicherung anbieten. Dabei kann sich rund ein Viertel vorstellen, sogar den wirklich wichtigen

Gib mir fünf

So verteilen sich aktuell die Deckungsmittel in den fünf Durchführungswegen der bAV – also die Vermögenswerte, mit denen die Verpflichtungen bedient werden sollen

Verteilung der Deckungsmittel in Prozent



Deckungsmittel 2014:
557,0 Mrd. Euro

Direktzusage	285,2 Mrd. Euro
Pensionskasse	143,3 Mrd. Euro
Direktversicherung	60,0 Mrd. Euro
Unterstützungskasse	37,8 Mrd. Euro
Pensionsfonds	30,7 Mrd. Euro

Quelle: aba Arbeitskreis für betriebliche Altersversorgung e.V., Stand: Juni 2016

Zusatzschutz für ambulante und stationäre Leistungen anzubieten.

Untersuchungen ergaben, dass private Behandlungsmöglichkeiten die Behandlungsdauer im ambulanten und stationären Bereich erheblich verkürzen. Vor allem die schneller erfolgten Operationstermine führten dazu, dass etwa die Behandlung eines Kreuzbandrisses inklusive Reha-Maßnahmen bei einem gesetzlich versicherten Patienten nach rund neun Wochen abgeschlossen war, Privatpatienten hingegen waren bereits nach fünf Wochen wieder fit. Das bedeutet für den Arbeitgeber nicht nur Einsparungen bei der Lohnfortzahlung: „Gesunde Mitarbeiter leisten einfach mehr – und das spielt letztlich auch für die Pünktlichkeit der Auftragsabwicklung eine Rolle“, sagt Frank Nobis, Geschäftsführer des IVFP.

Das Beratungsunternehmen Towers Watson hat Arbeitnehmer zu ihrer Einstellung gegenüber einer betrieblich geförderten Krankenzusatzversicherung befragt. Das Ergebnis: 58 Prozent wünschen sich ein bKV-Angebot. Selbst bei eigener Finanzierung finden noch 54 Prozent den Zugang interessant. Fast die Hälfte hält eine Krankenzusatzversicherung künftig für unverzichtbar. Gefragt sind vor allem die Zahnersatz- und Prophylaxepolicen. Premiumleistungen wie eine Chefarztbehandlung suchen dagegen nur wenige. Hier gehen die Wünsche zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auseinander.

ERLEBTER MEHRWERT

Der Vorteil der meisten bKV-Versicherungen: Die Versicherer bieten in der Regel Schutz ohne Wartezeiten im Leistungsfall. Ehepartner und Kinder bis 25 Jahre können kostengünstig mitversichert werden. Nobis dazu: „Der Mitarbeiter erlebt das als Mehrwert und fühlt sich dem Unternehmen stärker verbunden. Das wirkt sich positiv auf die Produktivität aus.“

Für Nobis liegen die Vorteile der bKV auf der Hand. „Man sollte jedoch nur solche Ergänzungen in Betracht ziehen, die im Leistungsfall einen echten Mehrwert bieten. Dann bringt dies am Ende einen Imagegewinn nach dem Motto ‚Der Arbeitgeber kümmert sich‘.“ ■