Betriebliche Altersversorgung

Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung ist nach wie vor groß, auch wenn statistisch die Nachfrage in den letzten beiden Jahren stagniert. Leider haben die unzähligen Änderungen, in den Rahmenbedingungen für die verschiedenen Durchführungswege, zu einer gewissen Verunsicherung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern geführt und damit den Beratungsaufwand deutlich erhöht. Zusätzlich stehen die versicherungstechnischen Lösungen, ob der notwendigen Kosten und niedriger Zinsen nachhaltig unter überwiegend unberechtigter medialer Kritik.

Viele Marktteilnehmer warten außerdem auf die gesetzliche Neuregelung. Kernpunkt des von Arbeitsministerin Andrea Nahles eingebrachten und vom Bundeskabinett am 21.12.2016 verabschiedeten Gesetzentwurfes (Betriebsrentenstärkungsgesetz) soll der Verzicht auf Rentengarantien sein. Unternehmen sollen Betriebsrenten demnach künftig nicht mehr in einer bestimmten Höhe garantieren müssen. Stattdessen soll eine reine Beitragszusage reichen, wenn sich Arbeitgeber und Gewerkschaften als Sozialpartner in Tarifverträgen auf Modelle der betrieblichen Altersvorsorge einigen. Dann müssen aber auch ersparte Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitnehmer weitergegeben werden. Weiter will die Regierung den Förderrahmen für steuer- und sozialabgabenfreie Beiträge zur Betriebsrente anheben, von derzeit vier Prozent auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung. Auch Zuschüsse zur bAV für Geringverdiener werden diskutiert.

Unabhängig davon aber machen viele Unternehmen ihre betriebliche Altersvorsorge fit für die Zukunft und beschäftigen sich intensiv mit der Neugestaltung, weil die Bedeutung für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitnehmer steigt. Diese nimmt für viele Arbeitnehmer vor dem Hintergrund fehlender privater Anlagealternativen und der abnehmenden Höhe der gesetzlichen Rentenversorgung bezogen auf das Nettoeinkommen, deutlich zu. Interessant ist, dass bereits heute rund 75 % aller Mitarbeiter im Topmanagement, aber auch 55 % im mittleren Management, über mindestens ein bAV Produkt verfügen. Ebenso interessant ist, dass 71 % aller mittelständischen Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge im Angebot für Ihre Belegschaft haben. Seit 2012 ist dieser Anteil um 17 % gewachsen. Dabei ist die Direktversicherung am weitesten vertreten. Überwiegend sind Modelle vorzufinden in denen der Arbeitnehmer die Finanzierung ganz alleine durch Gehaltsumwandlung trägt und seltener solche bei denen sich der Arbeitgeber mit ersparten Sozialversicherungsbeiträgen beteiligt.

Da die beruflichen Viten vieler Mitarbeiter heute sehr wechselhaft sind, werden Vertragsmodelle nachgefragt, die besonders auch Flexibilität auf ihrer customer journey zulassen. So wünscht man sich variable Unterbrechungen, z.B. bei Elternzeit, Hausbau oder Arbeitgeberwechsel und Arbeitslosigkeit, wie auch Beitragsanhebungen und Einmalzahlungen, wenn die finanzielle Situation dies zulässt. Auch beim Arbeitgeberwechsel sollte die betriebliche Altersversorgung ohne Verluste und großen Aufwand fortgesetzt werden können. Die Anlage der Spargelder wünscht man sich sicher und inflationsgeschützt, aber sieht auch hybride Anlageformen mit Chancen auf Rendite als wesentlich an. Die Kunden bewerten verschiedene Auszahlungsoptionen und einen flexiblen Leistungsbeginn als positiv.

Den Arbeitgebern hingegen ist eine einfache Verwaltung wichtig, ein guter Service und feste Ansprechpartner, um Veränderungen in den Belegschaften, aber auch die Abwicklung zügig umzusetzen. Aus diesen Gründen besteht im Besonderen bei kleinen mittelständischen Unternehmen ein großer Bedarf, da sie zumeist außerhalb tarifvertraglicher Lösungen attraktive Angebote für Arbeitnehmer vorhalten wollen und dabei Planungs- und Rechtssicherheit brauchen. Insbesondere diese benötigen im Kampf um Talente solche flexiblen Angebote.

Der VGA setzt sich für Rahmenbedingungen ein, die diese beratungsintensive Altersversorgung transparent, einfach nachvollziehbar und nachhaltig gestaltbar macht, aber unseren Versicherungsgesellschaften einen unveränderten Zugang zum Markt für betriebliche Altersvorsorge erhält.