

Steigerung der bAV-Akzeptanz – Lösungsansätze

Mischfinanzierung und/oder automatische Entgeltumwandlung

Andreas Bürse-Hanning

Gerade die Motivationseffekte durch eine betriebliche Altersversorgung (bAV) sind vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der deutschen Wirtschaft von großer Bedeutung. Insofern stellt sich die Frage, wie Arbeitgeber die Motivationseffekte der bAV nutzen und eine hohe Teilnahmequote sicherstellen können. (Red.)

Tatsache ist, dass die Teilnahmequote an der Entgeltumwandlung meist unter zehn Prozent der Gesamtbelegschaft liegt. Vergleicht man die Abgabenbelastung von Barlohnleistungen mit der von Versorgungslohnleistungen zugunsten einer bAV, ergeben sich für den Versorgungslohn deutlich geringere Lohnnebenkosten, denn die bAV-Beiträge sind im Rahmen der dafür zulässigen Höchstgrenzen weder steuer- noch sozialabgabenpflichtig.

Mischfinanzierung als Lösung

Besonders wirkungsvolle Effekte zur Verbesserung der bAV-Teilnahmequote erzielen Arbeitgeber dann, wenn sie sich zusätzlich zur Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer an der Finanzierung der Versorgungsleistungen beteiligen. Basis dafür sind meist die individuellen Entgeltumwandlungsbeträge der Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber dann prozentual – finanziert aus den eingesparten Arbeitgebersozialabgaben – aufstockt.

Ein weiteres Zuschussmodell, welches häufig mit der prozentualen Aufstockung kombiniert wird, ist die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen (VL) in eine betriebliche Altersversorgung. Diese Umwandlung ist für Arbeitnehmer deutlich vorteilhafter, als die Auszahlung und Verwendung für einen herkömmlichen VL-Vertrag. Denn der übliche Arbeitgeberzuschuss von 26,59 Euro ist in der bAV steuer- und sozialabgabenfrei.



Andreas Bürse-Hanning, Vorsitzender des Vorstandes, Aures Finanz AG & Cie. KG, Mülheim an der Ruhr
www.ares.ag

Das haben bereits viele Tarifparteien erkannt und in den Tarifverträgen die alten VL abgeschafft und die Verwendung des Arbeitgeberzuschusses ausschließlich für die bAV festgelegt. So wurden die VL tarifvertraglich in die AVL (altersvorsorgewirksame Leistungen) transformiert. Die Kombination von prozentualer Arbeitgeberzuschuss mit AVL kann bei professioneller Mitarbeiterberatung durchaus zu Teilnahmequoten von zirka 70 bis 80 Prozent der Gesamtbelegschaft führen, ohne beim Arbeitgeber einen finanziellen Mehraufwand auszulösen.

Automatische Entgeltumwandlung

Viele Marktteilnehmer fordern heute bereits, den Arbeitnehmern zu ihrem Glück etwas nachzuhelfen. Eine Lösung wäre eine obligatorische bAV, wie es sie in der Schweiz gibt. Dann wäre jeder Arbeitnehmer gezwungen, einen Teil des Gehalts zu sparen.

Eleganter und einfacher umzusetzen sind jedoch automatische Entgeltumwandlungsmodelle (Opting-out-Modelle). Arbeitnehmer müssten sich nicht mehr darum bemühen, dass jeden Monat ein Teil ihres Gehalts in den Auf-

bau einer Betriebsrente fließt, sondern die Entgeltumwandlung erfolgt automatisch. Sie müssen nur dann aktiv werden, wenn sie keine Vorsorge wollen (Opting out).

Vorteil: Durch den Automatismus werden auch Personengruppen erreicht, die die Möglichkeiten der bAV üblicherweise nur in sehr geringem Umfang nutzen. Hierzu zählen insbesondere die jüngeren Arbeitnehmer, Frauen, gewerbliche Arbeitnehmer und Teilzeitkräfte.

Zwei Modellvarianten

Grundsätzlich gibt es zwei Modelle: Die Umsetzung im individuellen Arbeitsvertrag und die Betriebsvereinbarung. Die Betriebsvereinbarung gilt als der Königsweg. Sie umfasst alle Arbeitnehmer und die Mitwirkung des Betriebsrats schafft Vertrauen bei den Mitarbeitern.

Der individuelle Arbeitsvertrag eignet sich primär für neu einzustellende Mitarbeiter und für neu verfasste Arbeitsverträge, etwa bei Beförderungen. Die Betriebsvereinbarung gilt hingegen sofort für die ganze Belegschaft und erhöht die Teilnahmequote unmittelbar.

Die automatische Entgeltumwandlung darf den Mitarbeitern aber keinesfalls „untergeschoben werden“. Der entsprechende Passus ist im Arbeitsvertrag drucktechnisch hervorzuheben. Zudem ist dem Arbeitsvertrag ein Hinweis mit Detailinformationen beizufügen. Der Mitarbeiter muss eine ausreichende Zeit von mindestens acht Wochen erhalten, um der Teilnahme widersprechen zu können. Liegt für das Unternehmen ein Tarifvertrag vor, muss dieser die Entgeltumwandlung zulassen. Doch reicht es aus, eine hohe Teilnahmequote zu erreichen? Um die Vorsorgelücke zu stopfen, muss auch die Höhe der Beiträge stimmen. Eine Möglichkeit ist es, von vornherein zu vereinbaren, dass mit jeder Gehaltserhöhung der Entgeltumwandlungsbetrag steigt.

Fazit: Wie auch immer die Förderung durch den Arbeitgeber gestaltet wird, durch eine Mischfinanzierung, durch Opting out oder durch die Ergänzung einer Beitragsdynamik aus Gehaltssteigerungen. Das Modell muss zum Arbeitgeber und zur Belegschaft passen. **V&S**