

DGbAV: Betriebsrenten sind zukünftig ein unverzichtbarer Teil der Altersabsicherung, weil sich der Staat zurückzieht Zweitägiger bAV-Kongress mit den Arbeitgebern in Berlin

Deutschlands Bevölkerung altert – und die nachfolgenden Generationen werden das staatliche Rentensystem und dessen Leistungen in der bisherigen Form wohl nicht aufrechterhalten können. Im 3-Schichten-Modell aus staatlicher Rentenversicherung, betrieblicher Altersversorgung (bAV) und privater Vorsorge trug bislang das staatliche Umlageverfahren die Hauptlast. Aber der Staat zieht sich allmählich zurück. Mit einem auskömmlichen Ruhegeld aus staatlicher Rente sollten zukünftige Ruheständler nicht rechnen.

Die entstehende Rentenlücke werden zunehmend die bAV und eigene Ansparleistungen schließen müssen, zu denen unter anderem die Riester-Rente gehört. Das machte der Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Franz-Josef Lersch-Mense, beim Kongress „Betriebliche Altersvorsorge 2009“ deutlich. Der zweitägige Kongress, der in dieser Woche in Berlin stattfand, wurde von der DGbAV - Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung und der GDA - Gesellschaft für Marketing und Service der Deutschen Arbeitgeber veranstaltet. Der Kongress stand unter der Schirmherrschaft der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Alexander Gunkel, Mitglied der BDA-Hauptgeschäftsführung, bezeichnete die betriebliche Altersvorsorge als hervorragende Möglichkeit, Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und ans Unternehmen zu binden.

„Die Finanz- und Wirtschaftskrise geht vorbei – aber der Facharbeitermangel bleibt“, nahm Ulf Kesting, Vorstand der DGbAV, dieses Argument auf. „Wenn ergänzende Vorsorge für den Ruhestand immer wichtiger wird, wächst bei den Belegschaften auch das Bewusstsein für den Wert der bAV“. Die DGbAV als bundesweit tätiger Konzeptionär für betriebliche Versorgungswerke erarbeitet für die Unternehmen Lösungen zur Optimierung der bAV und hat mit

Redaktion: Matthias von Debschitz (dju)
Büro für Öffentlichkeitsarbeit
Im Wingert 9 65835 Liederbach
Tel. (069) 30 96 01 Fax (069) 31 83 34
eMail: presse@debschitz.de

der Innovation „DGBAV-Clearing-Stelle“ eine Institution geschaffen, die bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes bestehende bAV-Verträge weiterführt und beim neuen Arbeitgeber verwaltet. Damit macht die DGBAV die seit 2005 geltende „Portabilität“ von Rentenansprüchen bei einem Arbeitgeberwechsel handhabbar.

Auf eine Zeitreise bis ins Jahr 2045 nahm Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen die Kongressteilnehmer mit. Der Direktor des Forschungszentrums Generationenverträge, Institut für Finanzwissenschaften an der Albert-Ludwigs-Universität, der vehement bestreitet, dass Demographie etwas mit Zukunftsprognosen zu tun hat – „Die zukünftige Entwicklung unserer Bevölkerung steht längst fest. Die nachfolgenden Generationen, die unsere Renten und Pensionen bezahlen sollen, sind bereits geboren“ – gibt einen düsteren Ausblick. Laut Raffelhüschen wird in 15 bis 20 Jahren die Generation 60 plus auf etwa die doppelte Anzahl der heutigen Rentner anwachsen („Rentner-Bauch“), aber die potenziell Erwerbstätigen werden dann nur noch drei Viertel der heutigen ausmachen. Dieses zukünftige Missverhältnis zwischen Verdienern und Ruheständlern – durch die geringe Geburtenrate der letzten Jahrzehnte verursacht – ist selbst durch verstärkte Immigration nicht mehr zu „heilen“. Es wird die sozialen Systeme, wie wir sie heute kennen, sprengen. Deshalb ist nach Raffelhüschen gerade für junge Leute die rechtzeitige Vorsorge für das Alter über bAV und privates Ansparen unverzichtbar.

Über die Verbreitung der bAV bei den Betrieben und deren Belegschaft referierte Dr. Klaus Kortmann von TNS Infratest. Nach den neuesten Erhebungen boten Ende 2007 rund 51 Prozent der Betriebe eine betriebliche Altersversorgung – 20 Prozentpunkte mehr als 2001. Der prozentuale Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer bAV-Anwartschaft stagniert allerdings seit 2005. Kortmann stellte fest, dass der Anteil geringer Anwartschaften, die zum Altersruhegeld nur wenig beisteuern werden, zu hoch ist. Hier bleibt viel zu tun.

Lebhaft diskutiert wurden auf dem zweitägigen bAV-Kongress die aktuellen Entwicklungen von Gesetzgebung und Rechtsprechung, die auf die betriebliche Altersversorgung und deren Organisation in den Unternehmen teilweise erhebliche Auswirkungen haben. So wird das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs, das bereits zum 1.9.2009 in Kraft tritt, Mehrbelastungen für die Betriebe bedeuten. Bei Ehescheidung eines Mitarbeiters ist zukünftig der Arbeitgeber verpflichtet, die bestehende bAV-Anwartschaft des Mitarbei-

ters entsprechend dem so genannten „Ehezeitanteil“ in zwei getrennte Anwartschaften des Mitarbeiters und seines Ehegatten aufzuteilen. Aus einem Versorgungsberechtigten werden durch die Scheidung somit zwei. Dr. Tamara Voigt vom Pension Management der Bayer AG schilderte, wie kompliziert solche Anwartschafts-Berechnungen sein können. Die kurzfristige Einführung neuer Organisations-Tools zur Bewältigung der staatlich verursachten Aufgabe, Realteilung bei unterschiedlichen bAV-Durchführungswegen vorzunehmen, wird ihrer Meinung nach viele Unternehmen kurzzeitig überfordern.

Zum gegenwärtigen Stand der bAV-Rechtsprechung nahm der Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht, Dr. Gerhard Reinecke, Stellung. Zur Sprache kam unter anderem auch der schwelende Streit um die Zillmerung von bAV-Verträgen. Insgesamt referierten und diskutierten beim Kongress „Betriebliche Altersvorsorge 2009“ zwölf hochrangige Referenten aus Politik, Wissenschaft und Praxis. Unternehmens- und Verbandsvertreter konnten sich auf diese Weise über aktuelle Entwicklungen und zukünftige Gestaltungsmöglichkeiten der bAV hinreichend informieren. Neben den Vorträgen wurden bei zwei Diskussionsforen die Themen „Solvency II und bAV“ sowie – ganz aktuell in der Finanzkrise – „Assetmanagement und Versicherungskonzepte für Pensionszusagen und Zeitwertkonten“ behandelt.

DGbAV