

□ Rentenreform

Geplanter Umbau der Betriebsrente sorgt für Skepsis bei Führungskräften

Weniger rechtliche Verpflichtungen für Arbeitgeber und weniger Garantien bei der Höhe der Altersleistungen – dies ist die Grundidee der geplanten Reform der betrieblichen Altersversorgung. Bei Führungskräften stoßen die Pläne auf Skepsis, wie eine aktuelle Umfrage des Führungskräftepanels „Manager Monitor“ belegt.

Das bestehende Verständnis von betrieblicher Altersversorgung ist im Bewusstsein der befragten Führungskräfte stark verwurzelt. Dies zeigen die Antworten, in denen um eine Bewertung abstrakt formulierter, allgemeiner Reformideen gebeten wurde. (In der Einladungsmail wurden *keine* einleitenden Ausführungen zu der seit Monaten auf politischer Ebene laufenden Diskussion über das so genannte „Sozialpartnermodell“ gemacht).

- 76 Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass die arbeitsrechtliche Einstandspflicht „unbedingt erhalten bleiben“ müsse. (Die Einstandspflicht besagt, dass der Arbeitgeber selbst die zugesagte Betriebsrente aufbringen muss, wenn ein von ihm beauftragter Versorgungsträger dazu im Zeitpunkt der Fälligkeit nicht in der Lage ist.) Nur 19 Prozent halten eine Lockerung für möglich und ganze fünf Prozent halten sie für entbehrlich.
- 61 Prozent sehen Vorschriften über eine regelmäßige Anpassung laufender Leistungen als unentbehrlich an. Für diese gäbe es zumindest im Sozialpartnermodell ebenfalls keinen Raum.
- Sogar 89 Prozent der Umfrageteilnehmer sprechen sich dafür aus, dass Altersleistungen unbedingt auch in Zukunft wenigstens in Höhe der eingezahlten Beträge ausgezahlt werden sollten.

Diese eher risikoaverse Haltung spiegelt sich in den Antworten auf eine weitere Frage zur *privaten* Alters-

vorsorge wider. Nur jeweils rund zwölf Prozent der Befragten würden bei einer jetzt anstehenden Entscheidung über einen neuen Vertragsabschluss Produkte in Erwägung ziehen, in denen lediglich Garantien für einen Teil der gezahlten Beiträge erteilt würde oder die auf Garantien sogar komplett verzichten (vgl. umseitige Grafiken).

Offensichtlich sind viele Arbeitnehmer politisch noch nicht davon überzeugt, dass eine massive Reduzierung des Verpflichtungsumfangs der Arbeitgeber nötig ist und dass Mindestgarantien für die Höhe der Altersrenten dauerhaft nicht haltbar oder gar ökonomisch unzweckmäßig sind. Sollte die Regierung im Einvernehmen mit den Sozialpartnern ihr Modell durchsetzen, wäre also der Erfolg keineswegs garantiert. Alle Beteiligten hätten noch jede Menge Überzeugungsarbeit zu leisten, um die Arbeitnehmer in ihrer Breite von den Vorzügen einer für den Arbeitgeber verpflichtungsfreien und im übrigen garantierten Altersversorgung zu überzeugen.

Politische Bewertung der ULA als Dachverband

Vor diesem Hintergrund hat sich auch die Führungskräftevereinigung ULA politisch zu der Reform positioniert. Als Vertretung von 15 Führungskräfteverbänden wurden sie auch von den federführenden Ministerien (Bundesarbeitsministerium, Bundesfinanzministerium) schriftlich um Stellungnahme gebeten.

Herzstück des Entwurfes für ein „Betriebsrenten-Stärkungsgesetz“ ist das eingangs erwähnte „Sozialpartnermodell“. Die Regierung will mit ihm Tarifverträge zulassen, die den Arbeitgeber von seiner arbeitsrechtlichen „Einstandspflicht“ befreien.

Damit wäre für die Unternehmen das Prinzip „Pay and forget“ verwirklicht. Auch die durch den Tarifvertrag beauftragte Versorgungseinrichtung soll keine Altersleistungen in garantierter Höhe mehr zusichern dürfen. Die Kapitalanlage soll gezielt in Richtung von Anlagen mit mehr Renditepotenzial – und damit auch mit einem höheren Risiko – umgelenkt werden.

Mit einer derart „abgespeckten“ Variante der betrieblichen Altersversorgung soll denjenigen Arbeitgebern die Entscheidung für eine Versorgungszusage erleichtert werden, die wegen des administrativen Aufwands und aus Furcht vor Haftungsrisiken bisher davor zurückgeschreckt sind. Insbesondere im Bereich der kleineren und mittelständischen Unternehmen vermutet die Regierung hier ein großes Potenzial.

Außertariflich eingruppierte Führungskräfte wären davon nicht unmittelbar betroffen. Sorgen bereitet dennoch der mögliche indirekte Effekt einer solchen Reform. Die neuen Tarifverträge könnten einen Anpassungsdruck für bereits existierende Altersversorgungssysteme erzeugen und den Wunsch von Unternehmen wecken, diese in die gleiche Richtung weiterzuentwickeln. Ist dieses Szenario realistisch? Dies hängt maßgeblich davon ab, ob der Arbeitgeber attraktive Betriebsrentenzusagen weiterhin als Bindungs- und Motivationsinstrument einsetzen will oder ob der Wunsch nach Einsparungen überwiegt.

Ein derart grundlegender Wandel des Wesens von Betriebsrenten ist von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Die zweite Säule genießt bei Führungskräften bis heute ein überdurchschnittlich hohes Vertrauen und eine überdurchschnittliche Wertschätzung (siehe Grafik). Eine grundlegende Wesensveränderung der betrieblichen Altersversorgung könnte dies auf Spiel setzen.

Versorgungsgrad deutlich gesunken

Ohnehin ist der zu erwartende Versorgungsgrad aus betrieblichen Systemen für jüngere Arbeitnehmergenerationen deutlich abgesunken – der Eigenanteil der Arbeitnehmer bei der Finanzierung dagegen deutlich ge-

stiegen. Arbeitnehmer erwarten daher offensichtlich auch in Zukunft ein Mindestmaß an Planbarkeit über die Höhe der bei Renteneintritt zu erwartenden Altersleistungen und eine wirksame Wertsicherung der eingezahlten Beiträge.

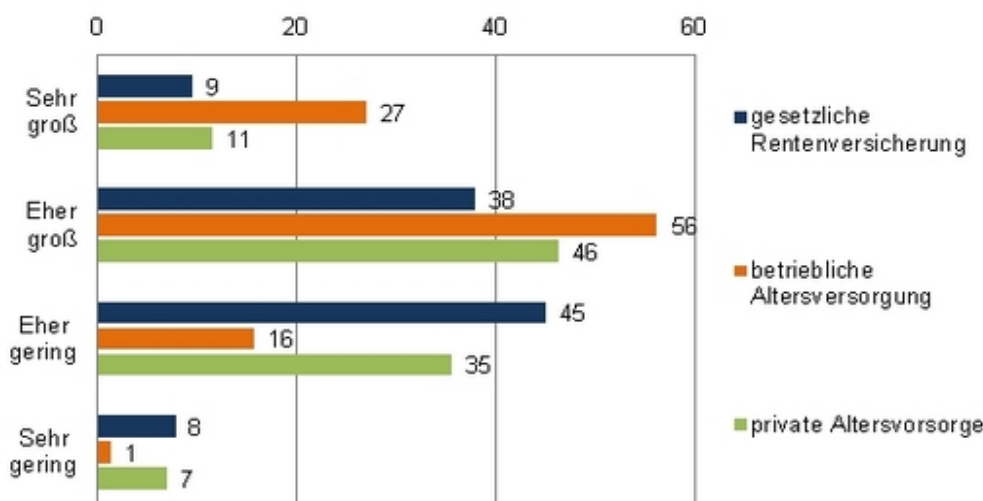
Geteilte Bewertungen der Vorschläge zur gesetzlichen Rentenversicherung

Die Umfrage enthielt auch Fragen zu möglichen Elementen einer Reform der *gesetzlichen* Rentenversicherung. Hier spricht sich die ULA aus Gründen der Nachhaltigkeit, aber auch um einen zu starken Anstieg der Lohnnebenkosten zu vermeiden, dagegen aus, das Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung wieder stark anzuheben. Eine Mehrheit der Befragten unterstützt hingegen das Ziel einer „Stabilisierung des Rentenniveaus“ und ist dafür auch bereit, steigende Beiträge in Kauf zu nehmen (Konkrete Obergrenzen für den Beitragssatz waren in der Frageformulierung nicht enthalten).

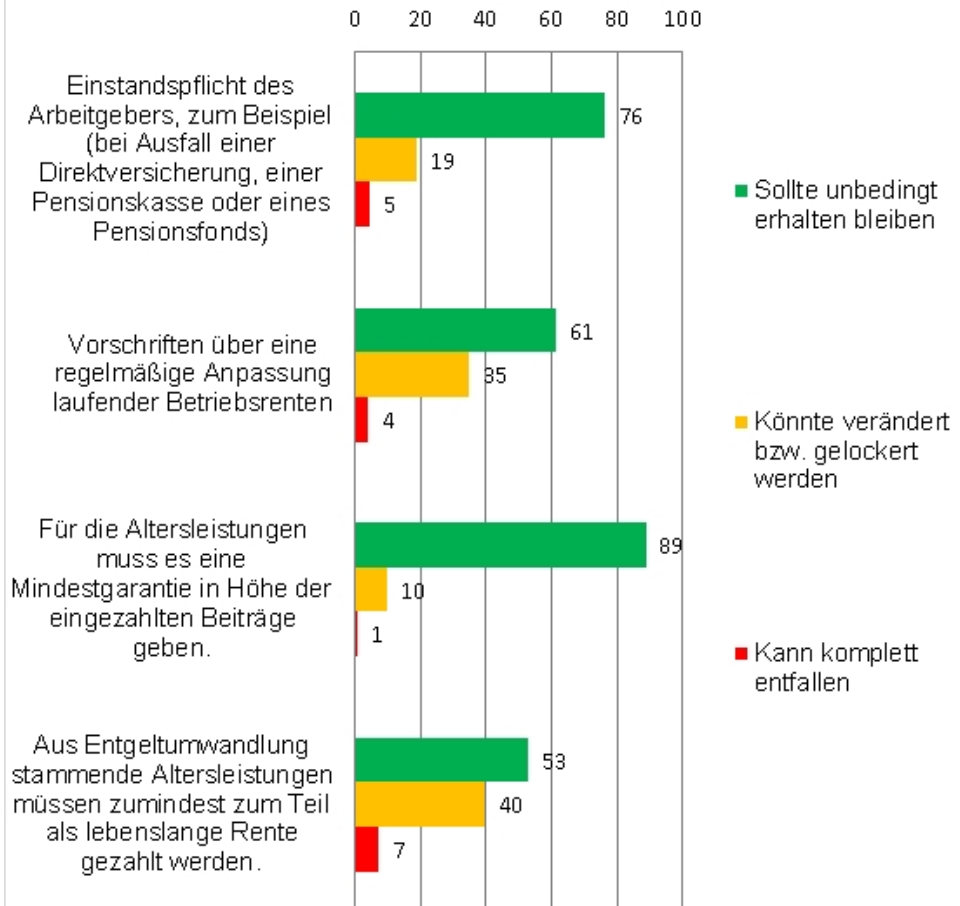
Im Übrigen sehen Führungskräfte die Verhinderung von Altersarmut nicht als vorrangige Aufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung an. Hier sehen sie vorrangig die steuerfinanzierte Grundsicherung im Alter "am Zug". Die Notwendigkeit einer Aufstockung von Erwerbsminderungsrenten, für die ULA ein wichtiges Thema, wird derzeit noch nicht als sehr wichtiges Thema wahrgenommen. Immerhin die Hälfte der Befragten steht aber einer „starken Aufstockung“ aufgeschlossen gegenüber.

Nachrichtlich: An der online durchgeführten Umfrage haben 300 Mitglieder des Umfrage-Panels teilgenommen.

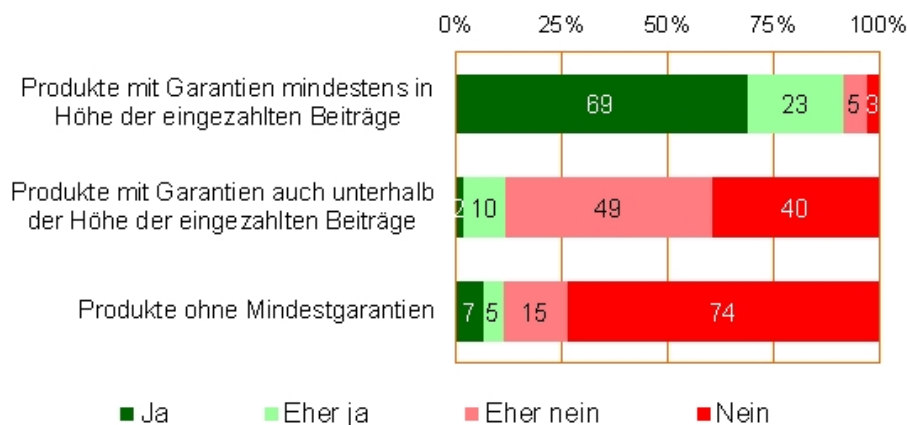
Wie groß ist ihr Vertrauen in die ...?
(Antworten in %)



Welche Änderungen an Rechtsgrundsätzen der betrieblichen Altersversorgung sind für Sie denkbar?
(Antworten in %)

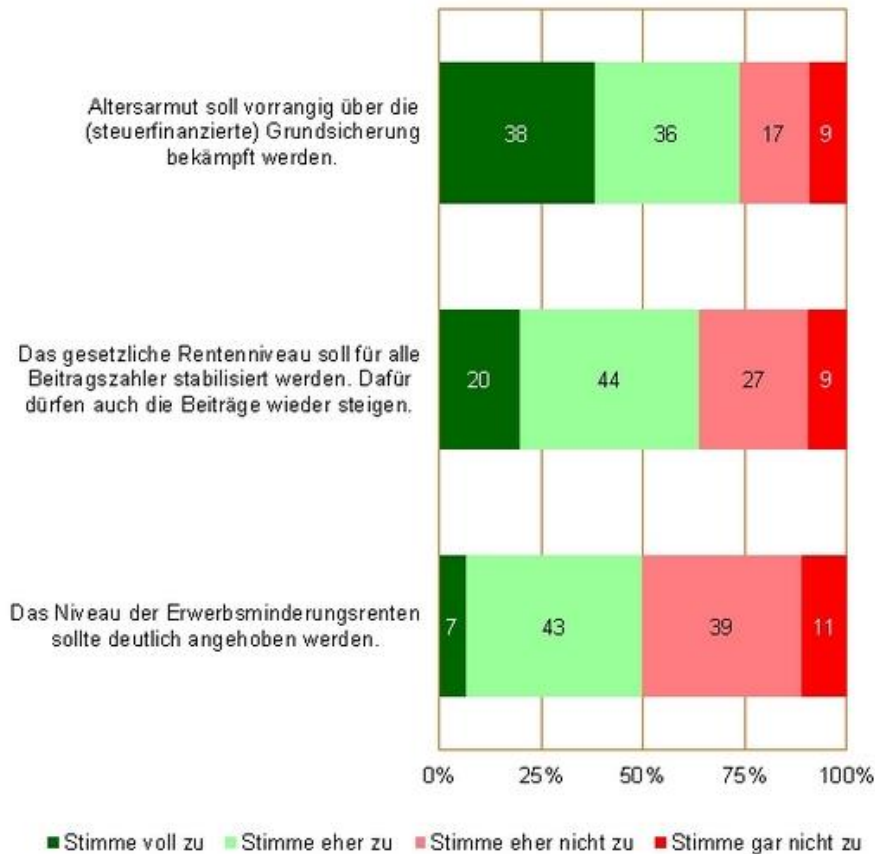


Wenn Sie heute einen privaten Vorsorgevertrag neu abschließen würden – worauf würde Ihre Wahl fallen?
(Antworten in %)



Wie beurteilen Sie die folgenden Reformoptionen zur Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung?

(Antworten in %)



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeberin der Umfrage und Initiatorin des Panels ist die Führungskräftevereinigung ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus,
 Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Köln HRB 81600
Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de