

Pressemitteilung zum „DIA-Forum Altersarmut“ am 26.02.2013

Strategien gegen Altersarmut beginnen im Erwerbsleben Betriebsrenten verbessern die Alterssicherung von Geringverdienern

Altersarmut ist derzeit zum Glück noch kein Problem in Deutschland. Doch das könnte sich mittelfristig ändern. Laut Alterssicherungsbericht der Bundesregierung haben 42 Prozent der Geringverdiener mit einem Bruttoeinkommen von weniger als 1.500 Euro im Monat weder eine Riesterreute noch eine betriebliche Altersversorgung abgeschlossen. Hier wächst eine Risikogruppe an, die weitestgehend sich selbst überlassen bleibt.

Die Kölner Pensionskasse, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, wie auch die Gründerin, die SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas VVaG, stellen sich diesem sozialpolitischen Problem. Michael Oliver Skudlarek, Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit beider Kassen, beschreibt das Dilemma: „Geringverdiener haben relativ wenig Geld für die Eigenvorsorge. Nicht zuletzt deshalb werden sie auch von Seiten vieler Produktgeber vernachlässigt. Opting Out-Modelle bieten hier eine sinnvolle Lösung.“

Beim Opting Out nimmt jeder Arbeitnehmer automatisch an der Entgeltumwandlung teil. Will er nicht teilnehmen, kann er innerhalb einer angemessenen Frist widersprechen. So wird die Altersvorsorge über den Betrieb zum Normalfall. Die guten Erfahrungen, die mit diesem Modell z. B. amerikanische Unternehmen machen, sollten Arbeitgeber und Versicherungspartner hierzulande ermutigen. Dort nehmen oft über 80 Prozent der Belegschaft am betrieblichen Versorgungsprogramm teil.

Drei Punkte sprechen für den Ausbau der Altersvorsorge von Geringverdienern mit dem Opting Out-Modell: Es ist erstens einfach, weil der Mitarbeiter mit seiner Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag automatisch teilnimmt.

Es ist zweitens effizient, weil die Beiträge direkt aus dem Bruttogehalt eingezahlt werden. Das reduziert Steuern und Sozialabgaben. Der positive Effekt wird noch verstärkt, wenn der Arbeitgeber seinen Teil der Beitragsersparnis ebenfalls in die Betriebsrente seines Mitarbeiters einzahlt. So lässt sich auch mit relativ geringen Beiträgen eine zusätzliche Altersvorsorge aufbauen.

Und es kann drittens so eingerichtet werden, dass es die Beschäftigten nichts kostet, also einkommensneutral bleibt.

Der Rentenversicherungsbeitrag wurde von 19,6 Prozent auf 18,9 Prozent herab gesenkt. Gleichzeitig wurde der steuerliche Grundfreibetrag für Alleinstehende von 8.004 Euro auf 8.130 Euro erhöht (Verheiratete: 16.008/16.280 Euro). Bei einem Bruttolohn von 2.000 Euro bedeutet das beispielsweise für ledige und kinderlose Arbeitnehmer mit Steuerklasse I eine Entlastung von 7,61 Euro. Durch die staatliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von ca. 50 Prozent kann der Arbeitnehmer für ca. 15,- Euro monatlich vorsorgen (Entgelt umwandeln) und erhält denselben Nettolohn wie im Vorjahr.

Gerade Arbeitnehmer in den niedrigen Lohngruppen sind häufig nicht bereit bzw. in der Lage, zu Gunsten ihrer Altersversorgung auf Geld zu verzichten. Werden doch Vorsorgeverträge abgeschlossen, sind die Beiträge oftmals zu gering, um später einmal eine attraktive Rente abzuwerfen. Beide Hürden lassen sich mit entsprechenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen überwinden. Das Nettogehalt bleibt dann trotz Altersvorsorge unverändert, der Arbeitnehmer erleidet keine Einbußen beim Lohn. Außerdem können zukünftige Gehaltserhöhungen oder die Vermögenswirksamen Leistungen automatisch für die Betriebsrente eingesetzt werden.

Grundsätzlich ist die betriebliche Altersversorgung ideal geeignet, um flächendeckend für mehr Einkommenssicherheit im Alter zu sorgen. Die Vertragskosten sind bei einer kollektiven Lösung über den Betrieb für den einzelnen Versicherten geringer als bei einem privaten Vertrag, das erhöht die Rentenleistungen im Alter. Verbindet man die kostengünstige und effiziente und vom Arbeitgeber geförderte betriebliche Altersvorsorge mit Opting Out-Modellen, lässt sich die Durchdringungsquote für die Risikogruppe der Geringverdiener deutlich erhöhen.

Michael Oliver Skudlarek wünscht sich, dass die Dienstgeber ihre Fürsorgepflicht ernst nehmen und sich stärker für die Betriebsrente engagieren: „Auf jeden Fall sollte der Arbeitgeber zumindest die Sozialversicherungsersparnis, die sich bei der Entgeltumwandlung ergibt, seinem Mitarbeiter als Zuschuss zur Betriebsrente weiterreichen. Das hilft nicht nur der Rente, es trägt auch zur Motivation der Mitarbeiter bei.“

Auch den Gesetzgeber sieht er in der Pflicht: „Wer zusätzlich vorsorgt soll auch im Rentenalter eine höhere Rente erhalten als jemand der nicht vorsorgt. Die Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung ist nicht zielführend, dieser Stolperstein sollte aus dem Weg geräumt werden.“

Kontakt:

SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas VVaG
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Dürener Straße 341
50935 Köln
info@sh-rente.de
www.sh-rente.de

Köln, 28. März 2013