

Betriebliche Altersvorsorge

Die tief greifenden Veränderungen der Bevölkerungsstruktur erfordern ein Umsteuern von der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung hin zu mehr kapitalgedeckter Altersvorsorge. Attraktive steuer- und beitragsrechtliche Bedingungen und ein strikter **Verzicht auf überflüssige Regulierung und Bürokratie** sind die wichtigsten Voraussetzungen, um die zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge in der betrieblichen Altersvorsorge und der individuellen Eigenvorsorge zu fördern.

Beitragsfreie Entgeltumwandlung erhalten

Ein weiteres kontinuierliches Wachstum der betrieblichen Altersvorsorge setzt die dauerhafte **Beibehaltung der beitragsfreien Entgeltumwandlung** auch nach 2008 voraus. Sonst droht der betrieblichen Altersvorsorge ab diesem Zeitpunkt ein massiver Rückgang. Schließlich müssten sonst sowohl auf die Beiträge als auch auf die späteren Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gezahlt werden (**Doppelverbeitragung**).

Freiwillige Verbreitung fördern

Bei günstigen Rahmenbedingungen bestehen gute Aussichten, dass sich die betriebliche Altersvorsorge auf freiwilliger Grundlage kontinuierlich weiter verbreitet. Kontraproduktiv wäre hingegen die Einführung eines Obligatoriums, das als **Zwangslösung Bürokratie, Regulierung und Personalzusatzkosten** steigern würde. Außerdem werden Pauschallösungen den sehr unterschiedlichen Altersvorsorgeplanungen nicht gerecht.

Überflüssige Regulierung vermeiden

Bürokratie und Regulierung müssen deutlich reduziert werden. Deshalb darf z. B. die geplante **EU-Portabilitätsrichtlinie für Betriebsrentenansprüche** nicht verabschiedet werden. Diese würde die betriebliche Altersvorsorge verteuern und den administrativen Aufwand weiter erhöhen.

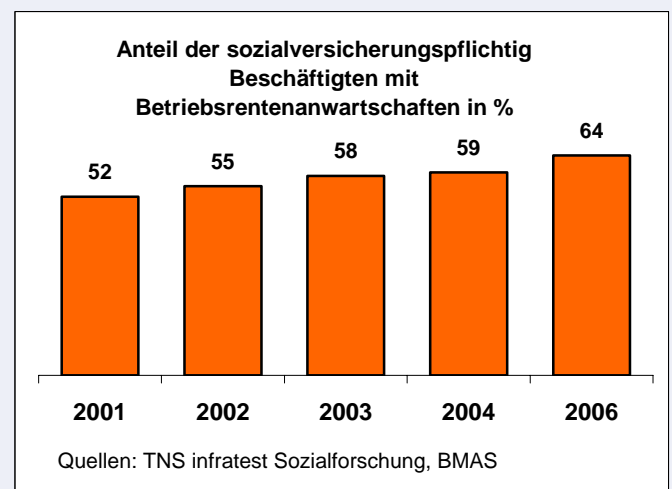
Reine Beitragszusagen ermöglichen

Betriebliche Altersvorsorge sollte auch dadurch erfolgen können, dass der Arbeitgeber regelmäßig Beiträge an einen Versorgungsträger leistet, der dann anstelle des Arbeitgebers für die spätere Betriebsrente haftet. Die derzeitige Verpflichtung, dass der Arbeitgeber für spätere Leistungen u. U. haften soll, hält insbesondere kleine Unternehmen von der betrieblichen Altersvorsorge ab.

Positive Entwicklung hält an

Die betriebliche Altersvorsorge erlebt nach einer Phase der Stagnation seit 2001 einen Aufwind. Der Gesetzgeber hat die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge verbessert, indem er vor allem die steuerlichen und beitragsrechtlichen Fördermöglichkeiten neu gefasst hat.

Auch wenn mittlerweile rund **17 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte** über eine Betriebsrentenanwartschaft verfügen, hat die betriebliche Altersvorsorge noch nicht den möglichen Verbreitungsgrad erreicht. Aufholbedarf besteht insbesondere bei den kleinen und mittleren Unternehmen der Privatwirtschaft. Gerade hier würden einfache und unbürokratische Regelungen zu einem zusätzlichen Wachstum beitragen.



Anhebung des Rentenalters erleichtern

Die Anhebung des Rentenalters sollte in der betrieblichen Altersvorsorge einfach und unbürokratisch umgesetzt werden können. Das Betriebsrentengesetz erschwert jedoch unnötig die diesbezügliche Anpassung der Betriebsrentensysteme. Verfehlt ist insbesondere, dass besonders langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung von Altersgrenzenanhebungen in der betrieblichen Altersvorsorge grundsätzlich ausgenommen werden müssen. Dies erhöht nicht nur den Kalkulationsaufwand für Pensionsverpflichtungen, sondern führt auch zu einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mit gleich langer Betriebszugehörigkeit.

Im Dienst der Unternehmen

BDA Aktiv

- Fachtagung zur Weiterentwicklung der Beitragsgestaltung des PSVaG am 10. Oktober 2006 in Berlin
- Regelmäßiger Austausch mit Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
- Regelmäßiger Kontakt zu politisch Verantwortlichen auf Bundesebene und europäischer Ebene
- Erstellung von Positionspapieren mit ausführlicher und umfassender Darstellung der BDA-Reformvorschläge zur betrieblichen Altersvorsorge. „Forderungen zur betrieblichen Altersvorsorge“, Juni 2005
- Stellungnahme zum Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes, November 2006
- Stellungnahme zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes (Umstellung des Finanzierungsverfahrens des PSVaG), April 2006
- Stellungnahme zum EU-Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Portabilität von Betriebsrentenansprüchen, Dezember 2005
- Positionspapier zur Einführung verpflichtender Modelle der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge, Oktober 2005
- Mitwirkung in Gremien und Institutionen (Pensions-Sicherungs-Verein, Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.)
- Mitwirkung in wissenschaftlichen Gremien (Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V.)
- Vertretung der Unternehmensinteressen auf internationaler Ebene im europäischen Arbeitgeberverband UNICE und OECD

Dienstleistungen

- Entwicklung und Koordination der Meinungsbildung und der politischen Aktivitäten innerhalb der Arbeitgeberverbände
- Informationen und Handlungshilfen für Arbeitgeber zur Gestaltung und Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge
- Informationen zu aktuellen Entwicklungen der Gesetzgebung und Rechtsprechung

Publikationen

Einführung in die betriebliche Altersvorsorge

Dieses Praxishandbuch gibt dem Nutzer in Unternehmen und Verbänden einen komprimierten Überblick über das System der betrieblichen Altersvorsorge mit allen wichtigen Informationen zu Durchführungswegen, Zusageformen sowie der Insolvenzversicherung, Juli 2004



Ansprechpartner bei der BDA

Gert Nachtigal

G.Nachtigal@bda-online.de
Tel. 030 2033-1602

Florian Swyter

F.Swyter@bda-online.de
Tel. 030 2033-1606

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Haus der Deutschen Wirtschaft, Breite Straße 29
10178 Berlin

Die BDA im Internet

www.bda-online.de

Startseite > Themen > Soziale Sicherung >
Alterssicherung > Betriebliche Altersvorsorge