

Opting-Out-Modelle rücken in den Fokus

**SPD-Vorschlag regte die Diskussion über eine automatisierte Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Entgeltumwandlung an / Experten verweisen auf die Details - Durch die jüngsten Vorschläge des SPD-Vorstands zur Neuordnung der Alterssicherung in Deutschland rückten Opting-Out-Modelle für die betriebliche Altersversorgung wieder stärker in den Fokus ...
**

SPD-Vorschlag regte die Diskussion über eine automatisierte Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Entgeltumwandlung an / Experten verweisen auf die Details

20. September 2012 - Durch die jüngsten Vorschläge des SPD-Vorstands zur Neuordnung der Alterssicherung in Deutschland rückten Opting-Out-Modelle für die betriebliche Altersversorgung wieder stärker in den Fokus der öffentlichen Diskussion. „Mit solchen Modellen werden im Ausland, darauf verweisen international tätige Beratungsunternehmen, Beteiligungsquoten von bis zu 90 Prozent und mehr erreicht“, erklärt Klaus Morgenstern, Mitglied des Sprecherkollegiums des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA).

Bei Opting-Out-Modellen, in den USA auch als „autoenrolment“ bezeichnet, handelt es sich um eine automatisierte Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht. Jeder Arbeitnehmer wird erst einmal in das betriebliche Versorgungssystem aufgenommen. Wer daran nicht teilnehmen will, kann dem widersprechen und aussteigen. Derzeit ist es in Deutschland genau umgekehrt: Wer eine Betriebsrente auf dem Wege der Entgeltumwandlung ansparen möchte, muss selbst aktiv werden.

„Betriebliche Altersversorgung ist ein Thema mit vielen Fachwörtern und technischen Begriffen, was schnell kompliziert klingt. Das hält viele von einer Unterschrift unter einen bAV-Vertrag ab“, weiß Stefan Oecking, Leiter des Bereichs Retirement International der Mercer Deutschland GmbH, aus eigener Erfahrung. Daher erreiche man bei freiwilliger Entgeltumwandlung oft nur zehn bis 20 Prozent der Belegschaft. Freiwilligkeit ist derzeit aber das vorherrschende Prinzip, obwohl Unternehmen, so das DIA, zusammen mit den Belegschaftsvertretern durchaus eigene Versorgungswerke entwickeln könnten, bei denen alle Mitarbeiter automatisch einbezogen werden. „Opting-Out-Modelle nutzen die Trägheit vieler Menschen, notwendige Entscheidungen hinauszuschieben. Da aber automatisch die Entgeltumwandlung mit dem Eintritt in das Unternehmen beginnt, wirkt sich das Zögern nicht ungünstig auf die Altersvorsorge aus“, fügt Klaus Morgenstern hinzu.

Opting-Out-Systeme machen die betriebliche Altersversorgung, so Stefan Oecking, zudem für den Arbeitgeber ein ganzes Stück einfacher. „Die Unternehmen bieten zwar Beratung an, müssen aber nicht zwingend mit jedem Mitarbeiter eine Einzelberatung durchführen. So wird zum Beispiel jedem, der die Ausstiegsoption ziehen will, vorgeschlagen, sich vor diesem Schritt noch einmal beraten zu lassen.“ Das sei schon aus Sicht des Arbeitgebers sinnvoll, um nicht in Mithaftung genommen zu werden.

Sollte es zu einer flächendeckenden Einführung der automatischen Entgeltumwandlung per Gesetz kommen, werden die Details der Regelung entscheidend sein. Der SPD-Vorschlag sieht eine Wandlung von zwei Prozent des Bruttolohns vor. Das ist nach Auffassung von Oecking zu wenig. „Die Entgeltumwandlung per Opting Out sollte sukzessive auf vier Prozent ausgebaut und keinesfalls zu Lasten der bestehenden Systeme eingeführt, sondern draufgesattelt werden“, fordert der Mercer-Experte. Um eine Lebensstandardsicherung im Alter annähernd zu gewährleisten, müsse man seiner Meinung nach etwa acht Prozent Altersvorsorge-Sparleistung ansetzen.

Bei den unteren Einkommen hält Stefan Oecking eine abgestufte Einführung von Opting-Out-Systemen für erforderlich, die an Tarifierhöhungen gekoppelt ist. Die Anpassungen der Eigenbeiträge werden dann durch die Gehaltserhöhungen getragen, wodurch die Wahrnehmung auf Seiten der Beschäftigten positiver ausfällt, da kein spürbarer Konsumverzicht stattfindet.

Das Deutsche Institut für Altersvorsorge macht auf ein kritisches Detail der SPD-Pläne aufmerksam. Die Befreiung der Sparbeiträge von den Sozialabgaben soll wegfallen, stattdessen ist eine pauschale, rein steuerliche Förderung vorgesehen. Das wäre nicht nur ein Rückschritt gegenüber der aktuellen Situation, sondern ein systemwidriger, verkomplizierender Faktor.

Derzeit dürfen bis zu maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sowohl steuer- als auch sozialabgabenfrei in die Betriebsrente investiert werden. Die Befreiung von den Sozialabgaben macht für viele Arbeitnehmer den größeren Teil der Förderung aus. Entfällt sie, geht ein wichtiger Anreiz, freiwillig für das Alter zu sparen, verloren. „Zudem würde das zusätzliche Nebeneinander von beitragsfreien und beitragspflichtigen Einzahlungen, die Abwicklung für den Arbeitgeber aufwändiger gestalten“, stellt DIA-Sprecher Klaus Morgenstern fest.

Kontakt:

Klaus Morgenstern
Mitglied des Sprecherkollegiums
- Chefredakteur Dienste -
Tel: 030 / 201 88 583
Mobil: 0152 / 29 93 86 79
E-Mail: morgenstern@dia-vorsorge.de

Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH
Charlottenstraße 68
10117 Berlin
Webseite: www.dia-vorsorge.de



Deutsches Institut für Altersvorsorge