

Betriebliche Altersversorgung: Auch mit niedrigem Einkommen für den Ruhestand vorsorgen

57 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland haben keine betriebliche Altersversorgung (bAV) abgeschlossen. Das ergibt eine repräsentative Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov im Auftrag der öffentlichen Versicherer. Besonders auffällig: Laut YouGov schließt nur jeder dritte Beschäftigte mit einem monatlichen Haushaltseinkommen unter 2.000 Euro einen bAV-Vertrag ab. Dabei wird gerade in Zeiten des demografischen Wandels und eines steigenden Ungleichgewichts zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern die zusätzliche Altersvorsorge immer wichtiger.

„Mit der betrieblichen Altersversorgung sichern Beschäftigte nicht nur ihren Ruhestand finanziell ab, sie sparen auch noch Steuern und Sozialabgaben“, erklärt Frank Heuer von den VGH Versicherungen die Vorteile. Wer zum Beispiel im Monat 2.000 Euro verdient und monatlich 100 Euro in die betriebliche Altersversorgung einzahlgt, hat durch die Ersparnis bei Steuern und Sozialversicherung lediglich einen Nettoaufwand von rund 56 Euro.

Mehr noch: Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge ein, ist er durch das am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz verpflichtet, den umgewandelten Beitrag mit 15 Prozent zu bezuschussen. Damit würde sich der Beitrag auf 115 Euro erhöhen. Dies gilt allerdings nur für neu abgeschlossene Entgeltumwandlungen ab dem 1. Januar 2019, wenn der Vertrag über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds besteht. Für bereits bestehende Entgeltumwandlungen gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss erst ab 2022. Der Gesetzgeber hat den Tarifvertragsparteien allerdings die Möglichkeit eingeräumt, diese Verpflichtung in ihren Tarifverträgen auszuschließen.

Zusätzliche Anreize durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Staat zusätzliche Anreize für Arbeitgeber geschaffen, die betriebliche Altersversorgung ihrer Mitarbeiter zu verbessern. Die Förderung gilt für Beschäftigte mit einem Einkommen bis 2.200 Euro. Liegt der Zuschuss des Arbeitgebers zwischen 240 und 480 Euro, erhält dieser im Rahmen der Lohnsteuerverrechnung vom Staat einen Zuschuss in Höhe von 30 Prozent der Beiträge.

Steuerfreier Höchstbeitrag seit 2018 verdoppelt

Seit Januar 2002 haben Beschäftigte ein Recht auf Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV. Dabei wandelt der Arbeitnehmer einen Teil seines Bruttogehalts in eine betriebliche Altersversorgung um. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde der steuerfreie Förderrahmen verdoppelt und beträgt jetzt acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West. Das entspricht im Jahr 2018 einem steuerfreien Höchstbetrag von monatlich 520 Euro. Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt stabil bei vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze.

Gute Vorsorge auch mit kleinem Gehalt

Die YouGov-Umfrage hat ergeben, dass jeder Dritte Befragte mit einem bAV-Vertrag seine betriebliche Altersversorgung über die eigene Entgeltumwandlung bezahlt. Aber eine bAV lässt sich auch anders finanzieren. Entweder zahlen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer jeweils

einen Teil der bAV-Beiträge oder der Arbeitgeber finanziert die betriebliche Altersversorgung für seine Mitarbeiter allein.

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber entscheidet über seine Leistungen und die angebotenen Verträge zur betrieblichen Altersversorgung. Was die Höhe der Entgeltumwandlung betrifft, kann der Arbeitnehmer hingegen selbst entscheiden, wie viel er von seinem Bruttogehalt zurücklegen möchte. „Deshalb können auch Beschäftigte mit einem kleineren Einkommen durch eine bAV für das Alter vorsorgen“, erklärt VGH-Experte Frank Heuer. „Denn es kann sich lohnen, auch kleinere Summen zurückzulegen – insbesondere, wenn der Arbeitgeber etwas hinzugibt.“

Wer sich informiert, kann Vorteile nutzen

Derzeit besitzen in Deutschland nur rund 40 Prozent der Arbeitnehmer einen bAV-Vertrag. „Die Umfrage zeigt, dass vielen Arbeitnehmern die damit verbundenen Vorteile gar nicht bewusst sind“, sagt Frank Heuer. Elf Prozent der Befragten kannten nicht einmal die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung. Immerhin zwei von drei Befragten könnten bereits auf ein entsprechendes Angebot ihrer Arbeitgeber zurückgreifen. Doch auch für die anderen gilt: „Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf die Entgeltumwandlung. Da beide Seiten von den finanziellen Vorteilen einer bAV profitieren, dürften Mitarbeiter bei ihren Arbeitgebern in der Regel auf offene Ohren stoßen“, erklärt Heuer. Sinnvoll, so der VGH-Experte, wäre zudem eine begleitende Intensivierung der Informationsarbeit, etwa durch Industrie- und Handelskammern oder Gewerkschaften. Sie könnte die politisch gewollte Stärkung dieser Form der Altersvorsorge voranbringen.

Betriebliche Altersversorgung - die Befragung

Die verwendeten Daten beruhen auf einer Online-Umfrage der YouGov Deutschland GmbH, an der 2.033 Personen, darunter 860 Berufstätige, zwischen dem 10. und 12. September 2018 teilnahmen. Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ab 18 Jahren.

KONTAKT

Christian Worms
VGH Versicherungen
Unternehmenskommunikation
Pressesprecher
Tel.: 0511 362- 3808, Fax: 0511 362- 2597
E-Mail: christian.worms@vgh.de