

Friedhelm Gieseler

## Die Frührente spukt noch in den Köpfen

Altersversorgungsfragen sind unternehmerische Chefsache

Die Gesetzgebung hat in den letzten Jahren einen Paradigmenwechsel in der Altersversorgung eingeleitet. Zeitgleich werden die zunehmend unbezahlbaren Instrumente der Frühverrentung abgebaut. Aber nur wenige haben die Folgen des paradigmatischen Wechsels erfasst. Studien zeigen, dass zwar eine allgemeine Erkenntnis über sinkende Versorgungsleistungen vorhanden ist, aber sinkende Alterseinkommen sehen die Befragten weniger bei sich selbst, sondern bei den „anderen“. Denn nur so ist zu erklären, dass die besonders betroffenen 35- bis 55-Jährigen zu weit über 80% ihre Versorgung für ausreichend erachten. Dazu kommt eine unter den neuen Bedingungen völlig unrealistische Erwartungshaltung, was den eigenen Renteneintritt betrifft. Die Frühverrentungswellen noch zu Mitte der neunziger Jahre – beschlossen von einer großen Koalition aus Regierung, Großunternehmen und Gewerkschaften zulasten der Beitragszahler – sind noch immer in den Köpfen der Menschen verankert, und viele glauben, wie ihre zehn Jahre älteren Bekannten und Verwandten mit 55 in „Frühverrentung“ gehen zu können.

Für die Unternehmen bedeutet das:

- Die Vorruhestandsinstrumente, mit denen die Kosten der Personalanpassung quasi sozialisiert wurden, stehen in naher Zukunft nicht mehr zur Verfügung.
- Die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre (später 69 oder 70 Jahre) wird zu deutlich höheren Rentenabschlägen führen.
- Voller Pflegeversicherungsbeitrag, Erhöhungen des Krankenversicherungsbeitrags für Rentner sowie volle Versteuerung der Renten gepaart mit der Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors führen zu einer weiteren Senkung der Nettorenten.
- Eigenbeteiligungen an Medizin- und Pflegedienstleistungen tragen zusätzlich dazu bei, dass der Wunsch nach einem vorzeitigen Renteneintritt und die Chance zur Realisierung weit auseinander fallen.

### Konfliktstoff in Sicht

Arbeitnehmer mit dem Wunsch nach einem vorzeitigen Renteneintritt und Arbeitgeber ohne geeignete Instrumente, diesen Übergang zu finanzieren, stehen sich dann gegenüber. Die Unternehmen werden mit Arbeitnehmern umgehen müssen, die sich den gewünschten Renteneintritt mit 60 oder 62 einfach nicht mehr leisten können. Genau hier wird die Altersversorgung zu einem Problem für die Unternehmen. Arbeitneh-



Friedhelm Gieseler

mer, die sich reif für den Ruhestand fühlen, geringe Motivation haben oder eingeschränkt leistungsfähig sind, werden zwangsläufig zu einer Belastung für die Unternehmen.

### Wie könnte eine unternehmerische Lösung aussehen?

Spätestens seit der Rentenreform 2001/2002 bietet die betriebliche Altersversorgung alle Möglichkeiten, zusätzliches Versorgungskapital effektiv anzusparen. Wirkungsvoll deshalb, weil auf den Entgeltumwandlungsbetrag keine Steuer und keine Sozialversicherung erhoben wird und der durch Steuern und Sozialversicherungsabgaben ungeschmälerter Lohn in die Versorgung eingeht. Die Arbeitnehmer brauchen dafür den Arbeitgeber, da sich nur im Unternehmen dieser Brutto/Netto Effekt organisieren lässt.

Warum es für die Unternehmen so wichtig ist, dass möglichst viele ihrer Mitarbeiter das Angebot der betrieblichen Altersversorgung aktiv nutzen, zeigt das Beispiel des Krankenhaus-Konzerns Asklepios mit mehr als 40 000 Mitarbeitern. Dort war kurzfristig in der angespannten wirtschaftlichen Situation der Krankenhäuser der Einspareffekt des Arbeitgebers durch nicht abzuführende Sozialabgaben und andere Nebenkosten interessant. Obwohl oder gerade weil die Entgeltumwandlung mit einem 10prozentigen Zuschuss unterstützt wurde, ist ein nennenswerter Einspareffekt auch für das Unternehmen erreicht worden. Viel wichtiger war jedoch die Tatsache, dass durch den zusätzlichen Aufbau von Altersversorgungsvermögen die Mitarbeiter und vor allem die Mitarbeiterinnen auch in zehn, zwanzig oder dreißig Jahren ihren Wunsch nach einem vorzeitigen Renteneintritt realisieren können. Ohne dieses zusätzliche Versorgungsvermögen ist nach bisherigen und zukünftigen Reformen ein vorzeitiger Ruhestand nur möglich, wenn der Arbeitgeber dies durch teure Abfindungsregelungen unterstützt – eine erkennbare Kostenlawine, der heute unternehmerisch begegnet werden muss.

Die Rentenreform hat uns zwar mit den Regelungen zur Entgeltumwandlung praktikable Instrumente an die Hand gegeben, die dann in der Umsetzung auch funktionieren müssen, aber gerade im „Funktionieren“ liegen oft die Probleme. Denn häufig sind die Fragen der zusätzlichen Altersversorgung von der Chefebene auf die Ebene der Personal-Verwaltungsbürokratie delegiert. Die Folge: Die Angebote zusätzlicher betrieblicher Versorgung erreichen entweder die Arbeitnehmer nicht oder werden in solch einer Weise umgesetzt, dass sich gerade mal 5% der Belegschaft oder weniger an der zusätzlichen Versorgung beteiligen.

Zusätzlich verschärft sich die Situation dadurch, dass häufig die monatlichen Bruttoaufwendungen nur 30 oder 50 Euro betragen und in Relation zu dem zu lösenden Problem viel zu gering sind. Schlimmer noch, diese Minibeteiligungsquoten geben dem Arbeitnehmer ein trügerisches Gefühl der Sicherheit, eine Sicherheit, die jedoch in keiner Weise vorhanden ist.

Auf Nachfrage bei den für diese Situation Verantwortlichen heißt es dann häufig „unsere Arbeitnehmer haben kein Interesse“. Die Rückfrage müsste konsequenterweise lauten: „An was sollen die Arbeitnehmer denn kein Interesse haben, wenn sie das Angebot zusätzlicher Versorgung nicht erreicht hat oder wenn die Vorteilswirkung nicht verstanden wurde?“ Gerade die Delegation des Themas Altersversorgung vom Chef auf die Verwaltungsebene führt häufig zu den notorisch unzureichenden Beteiligungen. Das können sich Unternehmen, die auch in der Zukunft erfolgreich sein wollen, künftig nicht mehr leisten. Der Aufbau zusätzlichen Altersversorgungskapitals muss deshalb höchste unternehmensstrategische Priorität haben – Chefsache eben.

Wie eine erfolgreiche Einführung betrieblicher Zusatzversorgung aussehen kann, zeigt das Beispiel der Asklepios Klinik in Bad Sobernheim. Durch eine kompetente verbindliche und standardisierte Implementierung ist es hier gelungen, mehr als 50% der Belegschaft zum Aufbau zusätzlicher Versorgung schon im ersten Jahr der Einführung zu gewinnen. Diese mindestens 50-prozentige Beteiligung ist Benchmark für eine erfolgreiche Erstbeteiligung. Mit weniger als 50% Beteiligung von Anfang an sollten und können sich die Unternehmen nicht zufrieden geben. Jedes Prozent weniger gefährdet die kurzfristigen Einsparpotenziale, die eine Entgeltumwandlung bietet, und mittel- und langfristig das Erreichen des unternehmensstrategischen Ziels, nämlich des Aufbaus von zusätzlichem Versorgungsvermögen.

*Friedhelm Gieseler ist Geschäftsführer des 2002 gegründeten Versorgungswerks KlinikRente, Köln (Träger: Allianz, Swiss Life, Victoria).*