

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Betriebsrenten müssen gestärkt werden, fordert aktuell die CDU. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales will Anfang 2015 konkrete Schritte zur Stärkung der bAV in Angriff nehmen. Damit steht auch wieder das sogenannte Opting-Out in der Diskussion. Das würde bedeuten, dass die Entgeltumwandlung Bestandteil jedes Arbeitsvertrages wird. Doch was bedeutet diese Maßnahme für die Unternehmen? Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer der Longial GmbH, benennt die noch offenen Fragen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Longial Presseteam



Presseinformation der Longial GmbH

Düsseldorf, 16. September 2014

Stärkt Opting-Out die Betriebsrente? Konsequenzen der verbindlichen Festlegung im Arbeitsvertrag für die Unternehmen

Mit der aktuellen Forderung der CDU, die Betriebsrente als festen Bestandteil im Arbeitsvertrag verpflichtend zu machen, gewinnt die Diskussion über Opting-Out-Modelle wieder an Fahrt. Gemeint ist damit die verbindliche Festlegung zur Entgeltumwandlung im Arbeitsvertrag. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales will ab 2015 konkrete Schritte zur Stärkung der bAV unternehmen. Doch wie sieht die konkrete Umsetzung aus? Welche offenen Fragen aus Unternehmenssicht noch zu klären sind, fasst Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer der Longial GmbH, zusammen.

Der Tenor seitens der Unternehmen gegenüber einer verpflichtenden, durch die Arbeitnehmer finanzierten, betrieblichen Altersversorgung ist grundsätzlich positiv. Das hat bereits 2012 eine von der Longial dazu durchgeführte TED-Umfrage ergeben. Andererseits bleiben zahlreiche offene Fragen, die teilweise im bestehenden gesetzlichen Rahmen gelöst werden könnten, aber auch neue Rahmenbedingungen erfordern. „Unstrittig ist z.B. die Feststellung, dass die Beschäftigten umfangreich über die Bedingungen rund um das Opting-Out informiert werden müssen“, betont Dr. Kolvenbach von der Longial. „Doch muss und kann dies der Unternehmer leisten?“ Ebenso wichtig ist die Frage nach den Konsequenzen für Mitarbeiter, die sich gegen die automatische Entgeltumwandlung entscheiden. Welche Folgen hat z.B. ein verspäteter Widerspruch? Was gilt für bestehende Arbeitsverhältnisse oder für Versorgungsverträge von früheren Arbeitgebern? Und welche Regelung soll für Beschäftigte mit befristeten Verträgen gefunden werden, die voraussichtlich keine signifikanten Anwartschaften aufbauen werden?

Opting-Out bei kleinen und mittelständischen Unternehmen

Gerade in kleineren Unternehmen herrscht ein großer Nachholbedarf bei der bAV. Dies bestätigen auch die aktuellen Ergebnisse der im Auftrag der Bundesregierung erstellten Machbarkeitsstudie BAV in KMUs. Opting-Out ist auch für den Mittelstand ein durchaus

gangbarer Weg, der die Arbeitgeber nicht zwingend belasten muss. Insbesondere die Zielgruppe der jungen Berufseinsteiger könnte mit der Opting-Out-Methode für einen Vorsorgevertrag gewonnen werden. „Allerdings“, so Dr. Paulgerd Kolvenbach von der Longial, „muss die Umsetzung arbeitsrechtlich intensiv begleitet werden. Gegenüber den Arbeitnehmern ist dabei eine offene Informationspolitik entscheidend.“ Um den Beschäftigten auch nach der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages noch Zeit für einen Widerspruch zu geben, empfiehlt der bAV-Experte einen angemessenen Zeitraum wie etwa die Probezeit. Wandeln sich ihre Ansprüche im Laufe ihres Arbeitnehmerlebens, weil beispielweise aus einem Single ein Elternteil wird, müssen variable Anpassungen möglich sein. Generell ist daher eine große Flexibilität bei der Ausgestaltung der Verträge empfehlenswert.

Gesetzliche Regelungen mit Augenmaß

Das Fazit des bAV-Experten: „Opting-Out-Modelle können den Weg der Entgeltumwandlung in die Betriebe ebnen.“ Entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung sind dabei Flexibilität sowie zuverlässige Beratung und Begleitung. Gesetzliche Regelungen sind nötig, sollten sich aber auf ein Mindestmaß beschränken und nicht dazu führen, dass überzogene Anforderungen an die Arbeitgeber oder Produkthanbieter gestellt werden.

Anzahl der Anschläge (inkl. Leerzeichen): 3.388

Diese und weitere Themen finden Sie unter www.longial.de und [XING](#).

Möchten Sie zukünftig keine Pressemitteilungen der Longial mehr erhalten, klicken Sie bitte [hier](#).

Bei Veröffentlichung freuen wir uns über Ihr kurzes Signal oder einen Beleg – vielen Dank!

Weitere Informationen:

HARTZKOM

Strategische Kommunikation

Katja Rheude

Tel 089 998 461-24

Fax 089 998 461-20

longial@hartzkom.de

Über Longial

Die Longial GmbH mit Sitz in Düsseldorf und weiterem Standort in Hamburg versteht sich als der Pensionsberater mittelständischer Unternehmen: eigenständig und neutral, mit ganzheitlichem Beratungsansatz und vollumfänglichem Leistungsangebot. Von der Beratung bei Neueinrichtung oder Umstrukturierung der bAV über versicherungsmathematische oder betriebswirtschaftliche Bewertungen bis hin zur Administration, dem kompletten Informationsmanagement und der Erstellung und Umsetzung von Finanzierungskonzepten: Die derzeit 70 Mitarbeiter bieten den Firmenkunden von Longial maßgeschneiderte, integrierte bAV-Lösungen auf höchster Qualitätsstufe.

Weitere Informationen: www.longial.de