

Vereinfachung von Entgeltumwandlung und Portabilität

Ein unbürokratischer Hebel zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung in KMU

Ausgangspunkt

Ein zentrales gesellschaftliches Risiko der kommenden Jahrzehnte ist die zunehmende Altersarmut. Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist ein bewährtes Instrument dagegen – erreicht heute jedoch insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) nur rund die Hälfte der Beschäftigten.

Der strukturelle Grund:

Die bAV ist stark arbeitgeberzentriert ausgestaltet. Verantwortung, Vertragsbindung und Haftungsfragen liegen beim Arbeitgeber. Gerade in nicht-tarifgebundenen KMU führt dies in der Praxis häufig dazu, dass bAV-Angebote gar nicht oder nur eingeschränkt umgesetzt werden.

Der strukturelle Handlungsbedarf

Heute scheitert eine breite Nutzung der Entgeltumwandlung insbesondere daran, dass

- Arbeitgeber als Vertragspartner und Träger des Risikos auftreten müssen, sich aufgrund der Komplexität jedoch häufig nicht in der Lage fühlen, sich mit dem Thema bAV adäquat auseinanderzusetzen
- gesetzliche Anpassungen vor allem tarifgebundene Modelle stärken; KMU sind jedoch vielfach nicht tarifgebunden
- Arbeitnehmer keine echte Eigentümerrolle an ihrer Entgeltumwandlung haben
- Arbeitsplatzwechsel regelmäßig zu Bruchstellen in der Vorsorge führen (keine Übernahme durch den Folgearbeitgeber, d.h. fehlende Portabilität).

➔ Damit greifen bestehende bAV-Regelungen in großen Teilen ins Leere.

Der Lösungsansatz: Entgeltumwandlung neu denken

Kernidee ist eine **vereinfachte Form der Entgeltumwandlung**, die Verantwortung und Eigentum konsequent dort verortet, wo sie hingehören: beim Arbeitnehmer. Gleichzeitig wird das Problem der unzureichenden **Portabilität** der bAV gelöst.

Grundprinzip:

- Der Arbeitnehmer schließt eigenständig einen Vorsorgevertrag über eine Direktversicherung od. Pensionskasse ab.
- Der Arbeitgeber übernimmt ausschließlich die Rolle der Zahlstelle, vergleichbar mit der technischen Abwicklung für vermögenswirksame Leistungen.
- Portabilität: Der Vertrag bleibt beim Arbeitgeberwechsel bestehen und wird beim Folgearbeitgeber einfach fortgeführt.

Das Modell ergänzt die bestehende bAV, ersetzt sie nicht und greift ausschließlich dort, wo tarifliche oder betriebliche Regelungen nicht bestehen.

Eckpunkte des Modells

- Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung der Entgeltumwandlung bleibt unverändert erhalten, ebenso wie der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe der durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge
- Tarifvorrang und bestehende betriebliche bAV-Modelle bleiben unberührt
- Kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber
- Keine Haftung für den Arbeitgeber, der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich ausschließlich gegen den Versicherer bzw. die Pensionskasse (ausfallgeschützt durch Protektor), Produktgarantien bleiben erhalten
- Wahrung des bAV-Charakters durch klare rechtliche Rahmenbedingungen - Kündigung, Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitnehmer wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschlossen!

Politischer Mehrwert

Dieses Modell ermöglicht:

- **Mehr Altersvorsorge ohne zusätzliche Förderprogramme**
- **Entlastung von KMU ohne Eingriff in die Tarifautonomie**
- **Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten**
- **Bessere Vereinbarkeit von Mobilität und Altersvorsorge (Portabilität einfach gemacht)**
- **Bürokratieabbau statt Bürokratieaufbau**

Fazit

Die Vereinfachung der Entgeltumwandlung schafft einen pragmatischen Zugang zur bAV für Millionen Beschäftigte in KMU.

Sie erfordert **keinen** Systemwechsel, **keine** neuen Subventionen und **keine** Tarifkorrekturen – sondern lediglich eine strukturelle Öffnung bestehender Regelungen.
