

DGbAV: Viele Unternehmen vom Fachkräftemangel gebeutelt Attraktive bAV-Angebote gehören „ins Schaufenster“

Ein Wachstum von fast 4 Prozent im laufenden Jahr prognostiziert der Sachverständigenrat der deutschen Wirtschaft in seinem Jahresgutachten. Die wirtschaftliche Erholung, die zur Jahresmitte 2009 einsetzte, habe eine "beeindruckende Dynamik" gezeigt, heißt es im Gutachten der „Wirtschaftsweisen“. Die Kehrseite des Aufschwungs sind Fachkräftengpässe, die zunehmend zur Herausforderung für die Unternehmen werden: Siebzig Prozent der Firmen haben derzeit generell oder teilweise Probleme, passende Bewerber für ihre offenen Stellen zu finden. Die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung bestehen über alle Qualifikationsniveaus hinweg. Wie der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in einer aktuellen Studie feststellt, wird es künftig sogar vermehrt zu Kräftengpässen kommen: Fast 50 Prozent der Unternehmen erwarten in den kommenden fünf Jahren einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten, 43 Prozent rechnen mit einem Fachkräftemangel über alle Berufsgruppen hinweg.

Da größere Unternehmen bei den Beschäftigten häufig als die attraktiveren Arbeitgeber gelten, verschärfen sich die Probleme der klein- und mittelständischen Unternehmen beim Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Bei Einstellungsgesprächen spielt neben den Grundfragen – berufliche Aufgabe, Arbeitsbedingungen, Gehalt – zunehmend die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung eine Rolle, weil durch die Rentenreformen der letzten Jahre die gesetzliche Rente kontinuierlich sinken wird. Attraktive Leistungszusagen bei der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung sind für Fachkräfte ein nicht zu unterschätzender Entscheidungsgrund, zu einem Unternehmen zu wechseln, und „gehören ins Schaufenster“. Das rät Ulf Kesting, Vorstand der DGbAV - Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG, der mit rund 70 bAV-Beratern bundesweit Unternehmen hilft, schlecht aufgestellte Versorgungswerke zeitgemäß zu gestalten. Bei der Jagd auf Talente sollten Personalverantwortliche auch größtmögliche Flexibilität bei der Frage zeigen, wie bestehende bAV-Ansprüche der Bewerber in die eigenen Versorgungssysteme integriert werden können.

Redaktion:
Matthias von Debschitz (djv)
Büro für Öffentlichkeitsarbeit
Im Wingert 9 65835 Liederbach
Tel. (069) 30 96 01
Fax (069) 31 83 34
eMail: presse@debschitz.de

Die DGBAV-Clearing-Stelle offeriert die Möglichkeit, bestehende bAV-Verträge des Arbeitnehmers bei einem Arbeitsplatzwechsel beim neuen Arbeitgeber weiterzuführen und zu verwalten. Damit wird die im Betriebsrentengesetz seit 2005 geregelte „Portabilität“ von Rentenansprüchen bei einem Arbeitgeberwechsel erst praktikabel. Vorteil für die Arbeitnehmer: Die Fortführung der bisherigen Verträge beim neuen Arbeitgeber spart bares Geld, weil sich bei „Umdeckung“ bestehender bAV-Verträge fast immer ungünstigere Konditionen ergeben. Einige Zig-Tausend Euro an Betriebsrente können rein rechnerisch in den Jahren des Ruhestands fehlen, wenn bei einem Arbeitgeberwechsel die mit einem relativ hohen Garantiezins versehenen bAV-Altverträge „umgedeckt“ – also auf ein im neuen Unternehmen bestehendes Versorgungswerk umgeschrieben – werden. Im Laufe der letzten zehn Jahre ist der Garantiezins drastisch gesunken (von rund 4 % auf derzeit 2,25 %), und die allgemein höheren Lebenserwartungen drückten die neu policierten Ablaufleistungen nach unten. Wenn ein Arbeitnehmer im Einverständnis mit seinem neuen Arbeitgeber die DGBAV-Clearing-Stelle nutzt und sich damit seine ursprünglich günstigen Konditionen für die Zukunft erhält, kostet das nur rund 3 Euro pro Monat.

Bald könnte durch eine Umdeckung beim Arbeitgeberwechsel noch mehr Geld an der Betriebsrente fehlen, weil beim Garantiezins eine Eins vor dem Komma droht. Die Deutsche Aktuarvereinigung (DAV), in der die Mathematiker der Versicherungen versammelt sind, sieht die mittelfristige Zinsentwicklung auf den Märkten mit Sorge. Ihre jährliche Expertise ist die Grundlage, nach der das Bundesfinanzministerium den Garantiezins den Assekuranzen vorgibt. Angesichts des Zinsnotstandes bleibt den Aktuaren möglicherweise gar nichts anderes übrig, als eine Empfehlung unterhalb von zwei Prozent auszusprechen, der das Ministerium wohl entsprechen wird.

Laut DGBAV-Vorstand Ulf Kesting könnte man sogar trefflich darüber diskutieren, ob bei Umdeckung der bAV-Verträge für die Unternehmen ein Haftungsproblem erwächst. „Wenn die Differenz zwischen den garantierten Leistungen ihres vorherigen, günstigeren bAV-Vertrags und den schlechteren Konditionen bei Umdeckung offensichtlich wird – und das ist spätestens beim Eintritt ins Rentenalter der Fall – könnten Arbeitnehmer versucht sein, die Differenzsumme einzuklagen. Eine zwangsweise Eingliederung ins Versorgungswerk ihres neuen Arbeitgebers kann sie im Rentenalter ein kleines Vermögen kosten“.