

PRESSEMITTEILUNG

Führungskräfte fordern deutliche Nachbesserung der Reform zur betrieblichen Altersversorgung

Das geplante Betriebsrentenstärkungsgesetz stellt die Rahmenbedingungen für eine funktionierende betriebliche Altersversorgung von Führungskräften grundlegend infrage, warnt die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA.

„Die Auswirkungen einer solchen Reform auf Führungskräfte wurden bislang nicht ausreichend bedacht, weder von der Bundesregierung noch von ihren Befürwortern aufseiten der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Versorgungseinrichtungen“, kritisiert ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme. „Wichtige Formen der Altersversorgung für Führungskräfte könnten für Arbeitgeber unattraktiv werden und sie zu einem beschleunigten Rückzug aus der Finanzierung veranlassen.“

Das sogenannte Sozialpartnermodell erhebt eine Betriebsrente ohne rechtliche Verpflichtungen für Arbeitgeber und ohne Garantien für die Arbeitnehmer zum neuen Leitbild der betrieblichen Altersversorgung. Dies betrifft Führungskräfte gleich doppelt: Zum einen könnten sie mit ihrer „Grundversorgung“ in den Anwendungsbereich eines neuen Tarifvertrags fallen. Dieser Teil ihrer Altersversorgung würde dann den neuen Regeln folgen: verpflichtungsfrei für Arbeitgeber, ohne Garantien für Arbeitnehmer.

Zur Schließung ihrer Versorgungslücke sind Führungskräfte zum anderen auf zusätzliche Vorsorgebeiträge angewiesen, die aber

oberhalb der Grenzen für die steuerfreie Entgeltumwandlung und damit außerhalb des Regelungsbereichs eines Sozialpartnermodells liegen. „Pay and Forget“, das zentrale Ziel der Reform einer Betriebsrente ohne Verpflichtungen und Garantien der Tarifpartner, wäre in diesem Einkommensbereich nicht möglich. „Die Bereitschaft der Arbeitgeber, ergänzende Versorgungszusagen für Führungskräfte auszusprechen, dürfte sinken, da diese nämlich an rechtliche Verpflichtungen und Garantien gebunden blieben“, vermutet ULA-Hauptgeschäftsführer Ramme. Die angestrebte Reform habe also das Potenzial, weitere, dringend notwendige Vorsorgeformen zu verdrängen.

Die ULA fordert daher Nachbesserungen, zum Beispiel Pay-and-forget-Zahlungen in eine zusätzliche Altersversorgung oberhalb der tariflichen Regelungen steuerfrei zu stellen, um so eine durchgängig nachgelagerte Besteuerung zu ermöglichen. Nach Meinung von Ludger Ramme sei dies für den Fiskus aufkommensneutral, da es keinen Unterschied mache, über welchen Durchführungsweg die Arbeitgeber in die Versorgung der Führungskräfte einzahlten. Denkbar ist auch, mehr Flexibilität in Form von Öffnungsklauseln für betriebliche Vereinbarungen für den übertariflichen Gehaltsbereich zuzulassen.

(291 Wörter/2.541 Zeichen mit Leerzeichen)

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Als Dachverband mit fünfzehn Mitgliedsverbänden ist sie das politische Sprachrohr aller Führungskräfte in Deutschland. Sie vertritt deren Interessen in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel.

www.ula.de