



www.lurse.de / News / Lurse in den Medien

PUBLIKATION

Round Table Frauen in der bAV

Corona vertieft Pension Gap

Copyright und Erstveröffentlichung

LeiterbAV – Das Forum für das institutionelle deutsche Pensionswesen
Ausgabe 12. Juli 2021

Externer Link

<https://www.lbav.de/corona-vertieft-pension-gap/>

Round Table Frauen in der bAV (II):Covid, Frauen, bAV ...

Corona vertieft Pension Gap

von Utta Kuckertz-Wockel, Frankfurt am Main, 12. Juli 2021

In der bAV tut sich eine Gerechtigkeitslücke zwischen den Generationen auf. Die Corona-Krise bewirkt, dass sich diese Lücke weiter vergrößert, und das insbesondere für Frauen: Thema des zweiten Round Table *Frauen in der bAV*. Utta Kuckertz-Wockel dokumentiert für LEITERbAV Auszüge.

Frankfurt und virtuell, am 19. Mai: Nachdem Natalie Brall, Unterabteilungsleiterin im BMAS, über die Gesetze und Verordnungen der Rest-Legislaturperiode berichtet hatte, diskutierten die Teilnehmerinnen des Lurse Round Table *Frauen in der bAV* über die Folgen der Corona-Krise für die kapitalgedeckte Vorsorge der zweiten Säule für Frauen. Vorträge kamen von Vertreterinnen von Siemens und Henkel:

Die Frage der Generationengerechtigkeit in der bAV

Eine der Ursachen für eine deutlich stärkere Belastung der jungen Generation in der Alterssicherung ist der demografische Wandel.

MITGLIEDER DES LURSE ROUND TABLES FRAUEN IN DER BAV



Dessen Folgen müssen die jungen Generationen weitgehend allein schultern. Sie müssen die im Verhältnis zur berufstätigen Bevölkerung wachsende Zahl an Rentnern und Rentnerinnen durch Beiträge in die GRV finanzieren, während sich ihre eigene Lebensarbeitszeit absehbar erheblich verlängern wird. Zugleich müssen sie ein stärkeres Bewusstsein für eine finanzielle Vorsorge im Alter entwickeln. Die nötigen Vorsorgemaßnahmen werden gleichzeitig durch niedrige Zinsen und gesetzliche Beitragsgarantien erschwert.

Hinzu kommt, dass Unternehmen in den vergangenen Jahren ihre Versorgungsregelungen auf den Prüfstand gestellt haben und neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der bAV nicht mehr die gleichen guten Bedingungen wie noch die Mitarbeitergenerationen vor ihnen vorfinden.

Auswirkungen der Corona-Krise

Die Corona-Pandemie hat bestehende Ungleichheiten noch verschärft. Millionen von Beschäftigten sind von Kurzarbeit betroffen und beziehen dadurch weniger oder gar kein bAV-relevantes Gehalt. Gleichzeitig fehlen die Mittel für ein Vorsorgesparen durch Entgeltumwandlung.

Die krisenbedingt schwierige Erwerbs- und Betreuungssituation verschärft sich insbesondere für die jüngeren Generationen durch unsichere Arbeitsverhältnisse und eine zunehmende Rückkehr zur traditionellen Rollenaufteilung in der Kindererziehung. Es hat sich gezeigt, dass sich Frauen in Zeiten von Home Schooling und fehlender Betreuung in Bildungseinrichtungen oftmals stärker in der Verantwortung sehen als die Väter. Sie arbeiten generell viel häufiger in Teilzeit – oft auch weil ihre Gehälter niedriger sind als die ihrer Männer und es generell noch immer unüblich und wenig akzeptiert ist, dass Männer einen Teilzeitjob ausüben. So haben während der Pandemie 14% der berufstätigen Frauen ihre Altersvorsorge gekürzt oder auf Eis gelegt.

Konsequenz: Zu einem Pay Gap kommt ein wachsender Pension Gap zwischen den Geschlechtern.

Gender Gap in der bAV



Martina Baptist, Henkel AG & CO. KGAA.

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen, dass immer mehr Männer Elternzeit nehmen, allerdings bleiben Frauen nach wie vor deutlich länger in Elternzeit als ihre männlichen Kollegen. Das entspricht den Erfahrungen bei Henkel, berichtet Martina Baptist, Head of Total Rewards, Pension & Payroll DE/CH bei Henkel, auf dem Round Table:

Dadurch verringert sich ihre Lebensarbeitszeit, was sich wiederum negativ auf die bAV auswirkt, denn viele Versorgungspläne sehen vor, dass Arbeitgeberbeiträge grundsätzlich nur in Zeiten geleistet werden, in denen auch ein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Das ist nur ein Beispiel, woraus sich ein Pension Gap in der bAV für Frauen ableiten lässt.

Unternehmen können junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die durch Beruf und Familie doppelt belastet sind, mit einer Reihe von Maßnahmen unterstützen. Diese Maßnahmen sollten flexibel und an den Bedürfnissen bzw. Interessen der Generationen ausgerichtet sein. Nur dann sind sie nachhaltig und werden wertgeschätzt, sagt Baptist. Aber auch die

Frauen selbst können einiges tun. Vor allem, indem sie Netzwerke bilden und sich gegenseitig helfen, wie dies bei Männern seit je her üblich ist, so die HR-Managerin abschließend.

bAV Dialog für Frauen bei Siemens

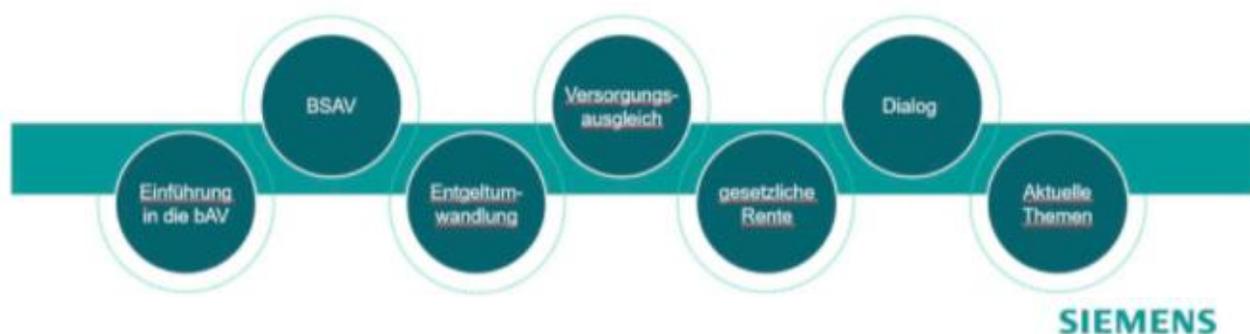
Ein besonderes Erfolgsrezept zur Sensibilisierung der Themen rund um die Altersversorgung verfolgt Siemens im Frauennetzwerk Berlin, erläutert Ingrid Pritscher, Company Pension Schemes Berlin bei Siemens, auf dem Round Table.

Im *bAV Dialog* von Siemens werden von Frauen für Frauen die Grundlagen der Altersversorgung online erläutert und diskutiert.

Sowohl bAV- als auch rentenspezifische Themen stehen auf dem Programm und werden in der folgenden Abfolge regelmäßig angeboten:



Ingrid Pritscher, Siemens AG.



Quelle: Siemens. Grafik zur Volldarstellung anklicken.

Der *bAV Dialog* im Frauennetzwerk Berlin wird stets sehr gut angenommen, auch standortübergreifend, weiß Pritscher vor den bAV-Unternehmensexpertinnen des Round Tables *Frauen in der bAV* über das Siemens-Konzept zu berichten.

Im Folgenden kurze Kernaussagen der Mitglieder des Lurze Round Tables *Frauen in der bAV*:



Sabine Eichler, Kronos.

„Mit der Schaffung von mehr Transparenz im Thema bAV bei Frauen tragen wir als bAV-Gestalterinnen entscheidend dazu bei, das Pension Gap zwischen Frauen und Männern sukzessive zu verringern. Einer Mitarbeiterin die passgenauen Informationen für jede Station im bAV-Lebenszyklus zur Verfügung zu stellen, stärkt nicht nur die persönliche Entscheidungssicherheit, sondern ermöglicht auch zukunftsorientiertes Planen der eigenen bAV. Ein Austausch im Rahmen von unternehmensbezogenen bAV-Frauennetzwerken ermöglicht den bAV-Beauftragten im Unternehmen, wichtige Anregungen für Anpassungs- und Verbesserungsbedarf dieser Zielgruppe zu bekommen.“

Sabine Eichler, Spezialistin Vergütungsmanagement Compensation and Benefits, Human Resources and Social Affairs, Kronos AG.

„Die bAV steht für mehr Generationengerechtigkeit in der Alterssicherung. Denn anders als in Umlagesystemen werden mit den kapitalgedeckten Säulen künftige Rentenansprüche vorfinanziert. Wichtig ist, dass mehr Menschen davon profitieren – vor allem Frauen, Belegschaften in KMU sowie Niedrigverdienende.“

Ilka Houben, Leiterin Alterssicherungspolitik, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV).

„Die starren Rentensysteme müssen aufgebrochen werden und die private und betriebliche Vorsorge den Bedarf der jungen Generationen in den Fokus rücken. Das Leben ist in Bewegung, und viele Regeln in der Altersversorgung sind immer noch starr und gehen an der Lebenswirklichkeit vorbei. Mehr Flexibilität und Unterstützung beim Aufbau und Abruf von Altersversorgungsleistungen sind zielführend, um den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Möglichkeiten zu geben, individuell zu planen und zu entscheiden, wie sie ihre Altersvorsorge gestalten, um ihren Lebensentwurf bestmöglich zu unterstützen. Flexible Arbeitszeitmodelle und Lebensarbeitszeitkonten können ein solches Modell ideal flankieren.“

Vera Schieferecke, Head of CoE Total Rewards, Altana AG.

„Generationengerechtigkeit ist auch in der betrieblichen Altersversorgung ein sehr wichtiges und sensibles Thema. Gute und werthaltige Zusagemodelle sind sowohl für ältere als auch für jüngere Generationen enorm wichtig und bedeutsam. Grenzen der Aus- und Umgestaltung sind rechtlich definiert und tatsächlich und wirtschaftlich unter anderem durch die Niedrigzinssituation vorgegeben. Umso wichtiger ist die Diskussion über (sach-)gerechte Lösungen gerade heute.“

Tamara Voigt, Head of Pensions, Bayer AG



Tamara Voigt, Bayer AG.

Die Autorin ist Senior Managerin bei Lurse.

Von ihr und anderen Autorinnen und Autoren der Lurse sind zwischenzeitlich bereits auf LEITERbAV erschienen:

Studie: Das BRSG ...

... und der Verlauf der Entgeltumwandlung

von Mirosław Staniek und Björn-Schütt-Alpen, 9. November 2020

REthinking Pensions:

... auch außerhalb eines Sozialpartnermodells

von Utta Kuckertz-Wockel und Matthias Edelmann, 8. Januar 2021

Round Table Frauen in der bAV (I):

Zwischen Eis und Pipeline

von Utta Kuckertz-Wockel und Isabel Noe, 8. Juni 2021

Round Table Frauen in der bAV (II): Covid, Frauen, bAV ...

Corona vertieft Pension Gap

von Utta Kuckertz-Wockel, 12. Juli 2021

Zitate: „Handlungssicherheit“ – „kaum mehr durchschaubar“ – „Staat im Wettbewerb“

Im Folgenden kurze Kernaussagen der Mitglieder des Round Tables *Rethinking Pensions* zum Handlungsbedarf in der deutschen bAV:

„Ein Absenken bestehender Garantieniveaus bedeutet nicht den Verzicht auf Sicherheit, sondern den Gewinn von Chancen. Es besteht dringender Handlungsbedarf seitens des Gesetzgebers. Viele internationale Pensionssysteme sind bereits heute erfolgreich in Aktien investiert. Hier müssen mehr umsetzungsfähige Angebote geschaffen werden.“

Jan Niebuhr, Vorstand, ERGO Vorsorge Lebensversicherung AG



Jan Niebuhr, Ergo.

„Die Rahmenbedingungen der BZML und Riester-Förderung sind nicht mehr zeitgemäß. Um Kunden die gesamte Bandbreite betrieblicher Versorgungslösungen anbieten zu können, sollte in diesen Fällen ein Garantieniveau von 70% ins Auge gefasst und gesetzlich verankert werden. Darüber hinaus könnte die Pflicht zu Opt out für die dringend benötigte Durchdringung sorgen, um den künftigen Gefahren der Altersarmut zu begegnen.“

Nadine Beekmann, Head of Service bAV, Generali Deutschland

„Für die Weiterentwicklung der bAV sind gesetzliche Anpassungen an die aktuellen Rahmenbedingungen erforderlich, zum Beispiel Handlungssicherheit für die Arbeitgeber durch die Reduzierung der Mindestgarantie in der BZML. Obligatorische Staatsfonds sind keine Lösung. Es wäre ordnungspolitisch verfehlt, wenn der Staat Schiedsrichter und Spieler in einem wäre. Staatliche Lösungen im Wettbewerb – gerne.“

Jan-Peter Ernst, Geschäftsführer, compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH



Matthias Edelmann, Lurze AG.

„Die bAV ist mit den fünf Durchführungswegen und ihren arbeits- und steuerlichen Besonderheiten ein hoch komplexes, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kaum mehr durchschaubares System. Die aktuelle Rechtsprechung erhöht die Haftung der AG und macht das Betriebsrentensystem zunehmend intransparenter. Die Politik ist gefordert das Betriebsrentensystem zu vereinfachen und wieder attraktiver zu gestalten.“

Matthias Edelmann, Managing Partner, Lurze

„Kapitalgedeckte bAV hat sich als zweite Säule bewährt. Weitere staatliche Systeme würden die Komplexität erhöhen und sind nicht erforderlich; stattdessen sollten Hemmnisse abgebaut werden. Wir brauchen einfache Zugangswege zum Sozialpartnermodell auch für KMU.“

Fabian von Löbbecke, Mitglied des Vorstandes, HDI Lebensversicherung AG

„Die Betriebsrente wird von vielen Arbeitgebern schon heute angeboten. Ein weißer Fleck findet sich insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen. Was diese Unternehmen, die ja regelmäßig über keine Personal- und Rechtsabteilung verfügen, brauchen, ist Rechtssicherheit. Mit der Einrichtung von einer Direktversicherung, dort der am weitesten verbreitete Durchführungsweg, muss die Haftung des Arbeitgebers erledigt sein. Die endlose Prozedur von immer neuen Risiken für eine simple Direktversicherung muss sofort gestoppt werden.“

Henriette Meissner, Geschäftsführerin, Stuttgarter Vorsorge-Management

„Die Betriebsrente wird von vielen Arbeitgebern schon heute angeboten. Ein weißer Fleck findet sich insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen. Was diese Unternehmen, die ja regelmäßig über keine Personal- und Rechtsabteilung verfügen, brauchen, ist Rechtssicherheit. Mit der Einrichtung von einer Direktversicherung, dort der am weitesten verbreitete Durchführungsweg, muss die Haftung des Arbeitgebers erledigt sein. Die endlose Prozedur von immer neuen Risiken für eine simple Direktversicherung muss sofort gestoppt werden.“

Henriette Meissner, Geschäftsführerin, Stuttgarter Vorsorge-Management

„Es ist allgemein bekannt, dass Garantien Rendite kosten. Deshalb sollte die neu eingeführte reine Beitragszusage analog der boLZ und der BZML außerhalb eines Tarifvertrags zugelassen werden. Damit wären zum Beispiel Lösungen über eine einfache transparente fondsgebundene Direktversicherung möglich, und die Garantiefreiheit würde Arbeitnehmern und Betrieben zugänglich gemacht. Der Gesetzgeber sollte den §1 Abs. 2 Satz 2a BetrAVG geringfügig modifizieren und den Bezug zu einem Tarifvertrag herausnehmen.“

Daniel Strohbach, Vorstand, SV Sparkassenversicherung Pensionsfonds AG; Vertriebsdirektor bAV (BA) SV Sparkassenversicherung Holding AG



Daniel Strohbach, SV Sparkassenversicherung Pensionsfonds AG.

„Sozialpartnermodelle nutzen die Chancen des Kapitalmarktes effizient. Für eine Verbreitung des Systems sind konkrete und praxisnahe Regeln zur Mitwirkungspflicht bei der Durchführung und Steuerung notwendig. Zudem sind einfache Zugangswege für alle Betriebe zu schaffen, das heißt eine Vereinbarung von Sozialpartnermodellen auch ohne Tarifvertrag.“

Lars Golatka, Bereichsvorstand bAV, Zurich