

Neu entdecken: die betriebliche Altersversorgung

Immer wieder wurde in der Vergangenheit über die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) berichtet und darüber geschrieben, wie wichtig diese Versorgung für Zukunft der Arbeitnehmer und damit auch für die Unternehmen sei. Und immer wieder wurden dabei die gleichen Argumente aufgeführt: „steigende Lebenserwartung“, „fallende Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung“, „Rechte des Arbeitnehmers“ und „Pflichten des Arbeitgebers“. All diese Argumente sind sicherlich richtig und spielen bei der Versorgungssituation der Arbeitnehmer und der Wechselbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine gewichtige Rolle. Dennoch werden einige der wichtigsten Aspekte der bAV nur am Rande behandelt oder gar vollkommen außer Acht gelassen.

Die bAV ist keine Erfindung der letzten Jahre und schon gar nicht ein Impuls des überarbeiteten Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Millionen von Arbeitnehmern hatten bereits vor der Gesetzesänderung eine Altersversorgung über ihren Arbeitgeber. Gleichsam kommen schon Hunderttausende von Rentnern in den Genuss einer zusätzlichen Betriebsrente, deren Höhe nicht selten die Einkünfte aus der gRV übersteigt. All dies geschah ohne die plötzliche Erkenntnis einer geänderten demografischen Entwicklung der an sich erfreulichen Entwicklung einer höheren Lebenserwartung. Und es geschah auch ohne den nunmehr ermöglichten Hinweis auf die Verpflichtung des Unternehmers, auf Wunsch der Angestellten eine Versorgung einrichten zu müssen, in welche die Arbeitnehmer steuerfreie Beiträge entrichten können. Der Grund dafür waren wirtschaftliche und soziale Gründe, die auch (oder gerade) in der heutigen Zeit ihre Berechtigung haben. Dabei geht es stets um die wechselseitige Beziehung zwischen den Wünschen und Bedürfnissen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, welche auf untrennbare Weise

miteinander verbunden sind. So war und ist das Suchen und vor allem auch das Halten qualifizierter Arbeitskräfte eine der größten Herausforderungen der Personalpolitik des innovativen Mittelstandes.

Insgesamt bietet sich hier dem Unternehmer eine gute Möglichkeit, seine Lohnnebenkosten zu senken und gleichzeitig die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen. Dabei kann das Unternehmen aus insgesamt fünf Versorgungswegen den für sich richtigen Mix herausuchen – eine Aufgabe, bei der qualifizierte Hilfestellung seitens des Finanzdienstleisters notwendig ist.

Es gibt fünf Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung zu organisieren.

Welche Wege der betrieblichen Altersversorgung in einem Betrieb angeboten werden, entscheidet der Arbeitgeber.

- **Direktversicherung**

Der Arbeitgeber schließt eine Lebensversicherung zu Gunsten des Arbeitnehmers ab. Die Beiträge kommen per Entgeltumwandlung aus dem Gehalt des Arbeitnehmers oder als Zusatzleistung vom Arbeitgeber.

- **Pensionskasse**

Pensionskassen bieten als einzige Form der betrieblichen Altersversorgung alle drei Möglichkeiten der Förderung: Bruttoentgeltumwandlung, Nettoentgeltumwandlung (Zulagenförderung) und Pauschalversteuerung. Das Geld kommt vom Gehaltskonto der Arbeitnehmer, oder als Zusatzleistung vom Arbeitgeber.

- **Pensionsfonds**

Bei Pensionsfonds gehen Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit ihren Beiträgen ein höheres Anlagerisiko ein. Dafür winken unter Umständen höhere Renditen.

- **Unterstützungskasse**

Unterstützungskassen sind der Klassiker in der betrieblichen Altersversorgung. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Entgeltumwandlung ist aber ebenfalls möglich.

- **Direktzusage**

Bei der Direktzusage zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer quasi einen Teil des Gehalts erst im Alter.

Bei der Einrichtung einer Versorgungslö-

sung muss dabei eine Gehaltsumwandlung nach § 3.63 ebenso möglich sein wie eine betrieblich finanzierte Versorgung wichtiger und qualifizierter Mitarbeiter. Hier bieten sich oftmals zweigleisige Strategien an. So ist eine Direktversicherung für normale Versorgungsansprüche einfach zu handhaben. Darüber hinausgehende Möglichkeiten bietet eine Unterstützungskasse für all jene Mitarbeiter, bei denen eine umfangreichere Versorgung notwendig ist. Wie eine Versorgung über den Betrieb aussieht und welche Vorteile für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber entstehen, soll an folgendem Beispiel dargestellt werden:

Beitrag 208 € p. M., Bruttojahreseinkommen 30.000 €, Beitragssatz zur gKV 14,30%, Kirchensteuerpflicht (+), Steuerklasse I	
Beitrag monatlich:	208,00 €
Steuerersparnis:	69,80 €
+ Sozialversicherungsersparnis:	43,73 €
= Ersparnis:	113,53 €
Nettoaufwand:	94,47 €
Sozialversicherungsersparnis	
Arbeitgeber:	43,73 €

Knappe Gut Altersvorsorge

Ein weiteres Phänomen vieler Ausführungen zum Thema ist die Tatsache, dass zwar auf eine größer werdende Versorgungslücke verwiesen, aber nur unzureichend erläutert wird, wie selbige zu schließen sei. Oftmals zielt die Argumentation auf die Möglichkeiten der steuerlichen Vorteile hin. Sicherlich, die Versorgungslücke wird in den nächsten Jahren weiter steigen. Aber es wird dabei vergessen, dass auch steuerlich geförderte Beiträge zur Altersversorgung zunächst einmal nichts weiter sind, als ein knappes Gut, mit dem auskommen es gilt. Wie man nun mit eben diesem knappen Gut umgeht, liegt ebenfalls an der Struktur des Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Wird eine renditeorientierte Anlageform der bAV gewünscht oder eher die konservative Variante eines klassischen deutschen Versicherungsunternehmens. Egal welche Präferenzen bevorzugt werden: eine darauf abgestimmte und zielgerichtete Beratung kann nur ein unabhängiger Vermittler leisten, der nicht nur die Produkte eines einzelnen Unternehmens anbietet.

Von Michael Höng,
PlanF Finanzdienstleistungen AG