

Die neue Betriebsrente

Komplizierte Regelungen überfordern Firmen- und Personalchefs

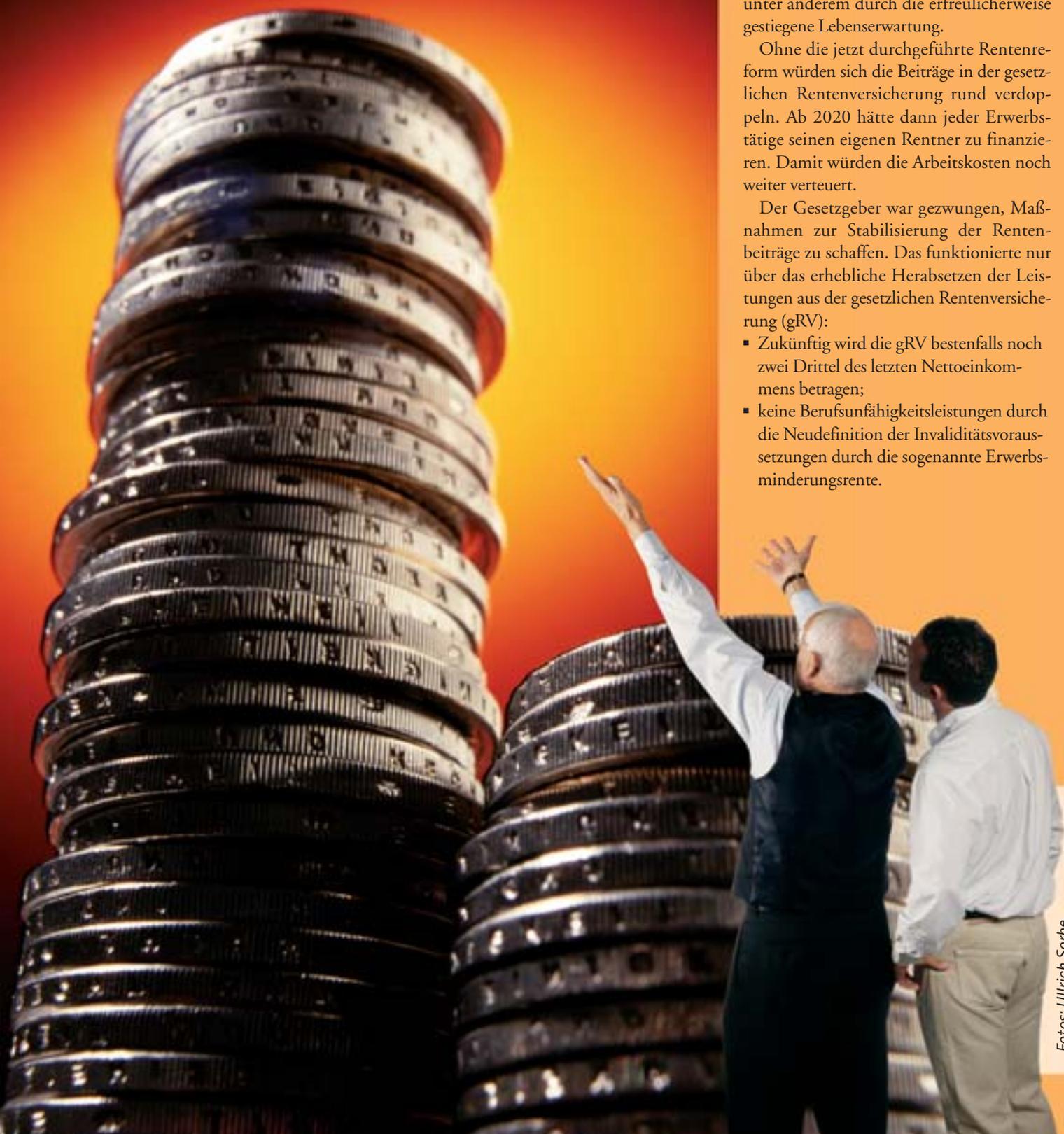
Seit dem 1. Januar 2002 haben Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung – so schreibt es der Gesetzgeber vor. Aber seit dem 1. Januar wurden nicht nur der Entgeltumwandlungsanspruch, sondern tiefgreifende Reformen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) und das Altersvermögensgesetz (AVmG) geschaffen. Welche Möglichkeiten hat der Betrieb, diese Anforderungen umzusetzen?

Die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung durch das Altersvermögensgesetz und die Änderung des Betriebsrentengesetzes sind notwendig geworden. Das bisherige Umlageverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht mehr finanzierbar. Die Zahl der Rentner steigt im Verhältnis zu den Erwerbstätigen überproportional an, unter anderem durch die erfreulicherweise gestiegene Lebenserwartung.

Ohne die jetzt durchgeführte Rentenreform würden sich die Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung rund verdoppeln. Ab 2020 hätte dann jeder Erwerbstätige seinen eigenen Rentner zu finanzieren. Damit würden die Arbeitskosten noch weiter verteuert.

Der Gesetzgeber war gezwungen, Maßnahmen zur Stabilisierung der Rentenbeiträge zu schaffen. Das funktionierte nur über das erhebliche Herabsetzen der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV):

- Zukünftig wird die gRV bestenfalls noch zwei Drittel des letzten Nettoeinkommens betragen;
- keine Berufsunfähigkeitsleistungen durch die Neudefinition der Invaliditätsvoraussetzungen durch die sogenannte Erwerbsminderungsrente.



Autor: Thomas Kaufmann*, Duisburg

Durch diese Reform wird die Verantwortung, für den Ruhestand ausreichend vorzusorgen, gleichermaßen in die Hände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gelegt. Unterstützt wird dies durch einen umfangreichen Förderkatalog:

- durch die sogenannte Riesterrente mit Zulagen vom Staat (§ 10a EStG);
- durch die Neuregelung des Betriebsrentengesetzes mit Rechtsanspruch (§ 1a BetrAVG).

Die Riesterrente wird aus dem bereits versteuerten und verbeitragten Einkommen des Mitarbeiters finanziert. Dafür erhält der Mitarbeiter eine Zulage auf seinen Versorgungsvertrag vom Staat. Bei der Einkommensteuererklärung des Mitarbeiters wird vom Finanzamt eine Günstigerprüfung durchgeführt. Das Finanzamt prüft dabei, ob die Zulage höher als die mögliche Steuerersparnis (ähnlich wie beim Kindergeld) ist. Die Riesterrente kann in Form einer Direktversicherung, eines Pensionsfonds oder einer Pensionskasse über den Betrieb geführt werden. Hierbei ist jedoch der erhebliche administrative Aufwand in der Personalabrechnung zu bedenken. Für die Zulagen müssen dem jeweiligen Institut Mitarbeiterdaten zur Verfügung gestellt werden (zum Beispiel sozialversicherungspflichtiges Jahreseinkommen und Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder). Änderungen der persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers müssen dem Vertragspartner umgehend mitgeteilt werden – zudem muss eine Anpassung in der Entgeltabrechnung vorgenommen werden, um steuerliche Nachteile auszuschließen. Vom Arbeitgeber werden bei dieser Form der Alterssicherung detektive Instinkte verlangt. Aus der Komplexität dieses Systems ergeben sich erhebliche Haftungspotenziale für den Arbeitgeber.

Die betriebliche Altersversorgung grenzt sich in der Regel dadurch ab, dass auf Brutto-Entgelt zugunsten einer Altersversorgung steuerfrei verzichtet wird. Hierdurch erhält der Mitarbeiter eine sofortige Steuerersparnis und muss nicht erst auf das Finanzamt warten. Natürlich spart auch der Betrieb den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherung. Und dieser Effekt wird häufig in der Beratungspraxis unterschätzt. Bis zum 31. Dezember 2008 sind Aufwendungen durch Gehaltsverzicht für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei. Für diese Form der betrieblichen Altersversorgung stehen die Durchführungswege Direktzusage, Pensionsfonds, Pensionskasse und die Unterstützungskasse zur Verfügung.

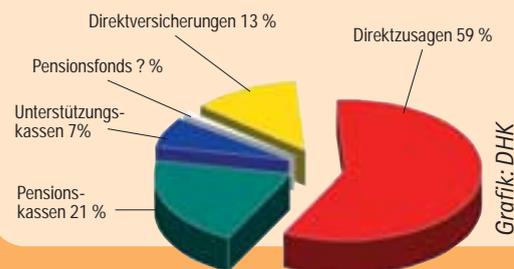
Aber Achtung: Beim Pensionsfonds und der Pensionskasse hat der Arbeitnehmer laut Betriebsrentengesetz einen Anspruch auf Zulagenförderung, wenn er die Beiträge nicht aus seinem Brutto-, sondern aus seinem Nettoentgelt finanziert. Das heißt, er hat ein Wahlrecht zwischen brutto- und nettofinanzierter Altersversorgung. Sollte der Mitarbeiter später Zulagen für sich in Anspruch nehmen wollen (Nettoumwandlung) bedeutet dies für den Betrieb den vollen administrativen Aufwand (vgl. Riesterrente).

Nachfolgend sind die möglichen Durchführungswege nach Anteil an den gesamten Deckungsmitteln aufgeführt:

Aus der Beratungspraxis ergeben sich häufig folgende Anspruchsmerkmale:

- Anspruchsmerkmale aus Arbeitgebersicht:
- keine oder nur geringe zusätzlichen Kosten;
 - keine oder nur geringe Administration.
- Während diese Punkte noch leicht im Betrieb umzusetzen sind, werden während des

Welche Durchführungswege gibt es für die Entgeltumwandlung?



Umsetzungsprozesses auch häufig personalpolitische Ziele und Wünsche herausgearbeitet.

Wünsche aus personalpolitischer Sicht:

- Mitarbeiterbindung/Reduktion von Fluktuationskosten;
- Unterstützung von Rekrutierungsmaßnahmen/besseres „Standing“ im Arbeitsmarkt;
- Steigerung der Eigenverantwortung;
- Effizienzsteigerung von Vergütungsbestandteilen;
- Identifikation mit dem Unternehmen.

Wie diese personalpolitischen Ziele erreicht werden können, wird im Abschnitt „Betriebliche Altersversorgung als Vergütung“ dargestellt.

Der Mitarbeiter erwartet von einer guten Betriebslösung, dass er sie zunächst einmal versteht. Nur eine Lösung, die auch gelebt wird, kann die personalpolitischen Ziele unterstützen. Durch ein leicht kommunizierbares Versorgungssystem wird die Entscheidungsfindung erleichtert.

Anspruchsmerkmale aus Mitarbeitersicht:

- Sicherheit;
- Rentabilität;
- Flexibilität;
- Individualität.

Die Aufteilung der Reform

Riesterrente	Entgeltumwandlung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beiträge aus dem Nettoeinkommen ▪ Zulagen werden auf den Vertrag gezahlt ▪ Zusätzliche steuerliche Abzugsfähigkeit ▪ Altersvermögensgesetz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ▪ Beiträge aus dem Bruttoeinkommen ▪ Sozialversicherungsersparnis ▪ Betriebsrentengesetz

Sozialversicherungsersparnis

(bis 31.12.2008)

Mitarbeiter	Umwandlungsbetrag/Monat	Max. Sozialvers.-Ersparnis
5	100 €	8.400 €
15	100 €	25.200 €
50	100 €	84.000 €
100	100 €	168.000 €

Was ist Entgeltumwandlung?

Brutto-Entgeltumwandlung über eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung:

	Mann 30 Jahre, StKI. I/0, 150 € Umwandlungsbetrag	
	Vorher	Nachher
Bruttoeinkommen	2.500,00 €	2.350,00 €
Sozialvers. KV/PV/AV/RV	510,00 €	479,41 €
EK-ST (LSI/KISi/SolZ)	513,02 €	457,60 €
Nettoauszahlung	1.476,98 €	1.412,99 €
Nettodifferenz:		63,99 €

Rentenleistung monatlich: garantiert 535,99 € plus Überschüsse

Eine gut gestaltete Betriebslösung mit leicht verständlichen Versorgungsbausteinen unterstützt den Mitarbeiter in der Entscheidungsfindung und steigert das Vertrauen in den Arbeitgeber. Zudem schätzt der Mitarbeiter, dass er sich nicht mit den unzähligen privaten Angeboten auseinandersetzen muss, wenn die Anspruchsmerkmale erfüllt werden.

Die Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches wird in § 1a BetrAVG geregelt und beträgt maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung (BBG-RV 2002 = 54 000 Euro) das sind für 2002 2 160 Euro jährlich oder 180 Euro monatlich. Bei den Durchführungs-

Es gibt kaum einen Arbeitgeber, der sich nicht darüber ärgert: Ein guter Mitarbeiter soll jährlich 1000 Euro zusätzlich erhalten. Den Betrieb kostet das rund das 1,4-fache also 1400 Euro, beim Mitarbeiter kommen jedoch nur rund 500 Euro Netto an. – Ein schlechter Wirkungsgrad. Erfolgreiche Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie über das einfache Austauschverhältnis Arbeit/Verdienst hinaus eine persönliche Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter aufrecht erhalten und anstreben.

Mittlerweile findet die bAV immer höhere Anerkennung als effizienter Vergütungsbestandteil. Dem liegt folgende An-

objektiv doppelt so hoch sein kann wie bei einer reinen Barvergütung.

Die Kommunikation des Versorgungssystems ist von sehr großer Bedeutung, wenn bedacht wird, dass nur ausreichende Beteiligungsquoten der Belegschaft zu einer Unterstützung der personalpolitischen Zielsetzung führen. Die Beteiligungsquote ist also der Gradmesser für ein gut durchdachtes System, das nicht nur den Anforderungen des Rechtsanspruches genügt, sondern ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stärkt. Durch aktives Marketing des Versorgungssystems innerhalb des Unternehmens wird die Beteiligungsquote erhöht. Die Kosten dieses Marketings können oftmals über die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge finanziert werden.

Die nun durchgeführten Reformen sind ein Schritt in die notwendige Richtung. Die Komplexität der Regelungen führt zu großer Unsicherheit auf der Arbeitgeberseite. Für die Wahl des Durchführungsweges ist für den Betrieb eine genaue Analyse der Zielvorstellungen und Anspruchsmerkmale notwendig. Um Risiken zu vermeiden – wie zum Beispiel unterschätzte Verwaltungskosten –, aber die Chancen aus den Reformen zu nutzen, ist es oftmals erforderlich, professionellen Rat von unabhängigen Beratern einzuholen. Das ist gar nicht teuer, zahlt sich aber in jedem Fall aus. Eine erste Hilfe ist sicher die Broschüre des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie in NRW (www.masqt.nrw.de/bibliothek/download/material/altersversorgung.pdf).

Die Broschüre beschreibt detailliert die Grundlagen und die Förderungen. Zusätzlich ist auf Seite 45 eine Auswahl von qualifizierten Beratern für betriebliche Altersversorgung aufgeführt. Die Broschüre kann direkt beim Ministerium bestellt werden oder bei qualifizierten Beratungsgesellschaften, die in der Regel über ein ausreichendes Kontingent verfügen. Auch Informationen zur MetallRente sind bei unabhängigen Beratern erhältlich. ■

* **Der Autor** ist Berater für betriebliche Versorgungsleistungen und Gesellschafter-Geschäftsführer der DHK – Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH in Duisburg.

Gesetzgeber räumt Tarifparteien Vorrang ein

wegen Pensionskasse und Pensionsfonds sind auch nur diese vier Prozent steuerbegünstigt.

Bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse gilt diese Begrenzung nicht. Dadurch können auch Führungskräfte mit tendenziell höherem Einkommen ihrem elementaren Sicherheitsbedürfnis mit Unterstützung des Betriebes nachkommen.

Der Gesetzgeber hat im BetrAVG den Tarifparteien einen Tarifvorrang eingeräumt; deshalb können tarifgebundene Arbeitnehmer tarifliche Entgeltbestandteile nur umwandeln, sofern der Tarifvertrag eine sogenannte Öffnungsklausel enthält. Viele Tarifverträge sehen zweckmäßigerweise bereits eine Tariföffnungsklausel vor.

Der medienwirksamste Tarifvertrag zur Altersversorgung wurde zweifellos von Gesamtmetall und der IG Metall geschlossen und als Meilenstein gefeiert. Grundsätzlich sind Tariflösungen zu begrüßen, da sie auch kleineren Unternehmen den Zugang zu günstigen Vertragskonditionen ermöglichen. Häufig wird das Tarifangebot jedoch so stark reglementiert, dass das individuelle Sicherheitsbedürfnis des Mitarbeiters nur unzureichend gedeckt werden kann. Deshalb müssen – sofern personalpolitische Ziele verfolgt werden sollen – zusätzliche Alternativen geschaffen werden.

- Betriebliche Altersversorgung (bAV) als Vergütung

nahme zugrunde: Der Mitarbeiter hat elementare Sicherheitsbedürfnisse, die es zu decken gilt. Im Vergleich zur Barvergütung oder einer anderen Vergütungsform ist eine betriebliche Altersversorgung immer dann effizient, wenn bei gleichem Kosteneinsatz des Unternehmens der Nutzen für den Mitarbeiter höher als die Barvergütung ist. Dies ist dann der Fall, wenn der Mitarbeiter eine höhere Barvergütung als die vom Unternehmen aufgewendeten Kosten benötigt, um sich am Markt vergleichbare Versorgungsleistungen aus dem Nettoeinkommen individuell zu kaufen. Untersuchungen zeigen, dass der Wirkungsgrad einer Betriebsrente

