Dezember 2012

Betriebliche Altersvorsorge jetzt prüfen

Viele Jahre stand die, nach dem früheren Bundesarbeitsminister benannte, Riester-Rente im Fokus einer ergänzenden Altersvorsorge. Jetzt verschiebt sich die politische Bewertung wieder mehr in Richtung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Die Partei von Walter Riester hat jüngst die Riester-Rente angesichts der nach 10 Jahren erreichten Zahlen für gescheitert erklärt. Lediglich 1/3 der Arbeitnehmer (15,5 Mio. Verträge bei ca. 42 Mio. Arbeitnehmern) nutzt die Riester-Rente und davon nur 1/3 mit voller Förderhöhe. Dies bedeutet, dass die mit Einführung der Riester-Rente vorgenommene Kürzung der gesetzlichen Rente nur bei jedem neunten Arbeitnehmer ausgeglichen wird.
Die betriebliche Altersvorsorge ist – je nach Betriebsgröße – in ähnlichem Umfang verbreitet. In Unternehmen mit 50 Mitarbeitern liegt die Quote bei durchschnittlich 29,8% während bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern bereits 68,9% den Vorteil einer betrieblichen Altersvorsorge nutzen. Hier müssen mittelständige Unternehmen aufpassen, nicht den Anschluss zu verpassen und damit für Fachkräfte weniger attraktiv zu wirken.

In einem Bericht aus dem Arbeitsministerium (sog. von der Leyen-Papier) wurde bei einem Bruttoeinkommen von 2.900 Euro und 40 Jahren Einzahlung in die Rentenversicherung eine Rente im Jahre 2030 von 912 Euro errechnet. Diese liegt nur minimal über der politisch diskutierten Grundsicherung im Alter von ca. 850 Euro.

Derzeit wird im Rahmen des künftigen Rentenkonzepts in der SPD diskutiert, eine verpflichtende betriebliche Altersvorsorge einzuführen, die dann allein die Unternehmen bezahlen sollen. Man spricht hier von „arbeitgeberfinanzierter“ Vorsorge, im Gegensatz zu einer Entgeltumwandlung, bei der die Mitarbeiter einen Teil des Bruttoeinkommens in eine Altersvorsorge umwandeln. Auslöser sind Zahlen, dass gerade in kleineren Unternehmen weniger als 20% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten eine bAV nutzen.
Sollten die Überlegungen zur erweiterten Pflicht zur betrieblichen Altersvorsorge sich konkretisieren, könnte dies erhöhte Kosten für die Unternehmen bedeuten. Damit gibt es noch einen Grund mehr, sich als Arbeitgeber jetzt mit der betrieblichen Altersvorsorge zu beschäftigen, bevor eine künftige gesetzliche Regelung ungünstigere Bedingungen bedeuten könnte.

Bereits seit 2002 hat jeder Mitarbeiter nach §1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Entgeltumwandlung bedeutet, dass der Mitarbeiter einen Teil des Bruttogehalts in eine bAV investiert. Innerhalb von Höchstgrenzen (232 Euro für 2013) entfällt für diese Zahlung auch der Beitrag für die Sozialversicherung. Über diesen Rechtsanspruch sollte jeder Mitarbeiter schriftlich informiert werden und dieses Schreiben vom Mitarbeiter unterschrieben zur Personalakte genommen werden, sofern der Mitarbeiter die Vorteile der Entgeltumwandlung nicht nutzen möchte.

Die Form der Durchführung und auch die konkrete Gesellschaft mit der zusammengearbeitet werden soll, entscheidet der Arbeitgeber. Dafür haften die Arbeitgeber aber auch in vollem Umfang für die bAV. Für Arbeitgeber ist es deshalbwichtig, den „richtigen“ Durchführungsweg zur bAV zu wählen. Wegen der einfachen Handhabung genießt die Direktversicherung mit 7,1 Mio. Verträgen die größte Verbreitung und hat sich als das effizienteste Mittel für kleine und mittlere Unternehmen bewährt.[1]
Aber auch die Zusageform ist entscheidend für die Haftung des Arbeitgebers. Während ältere Verträge nahezu ausschließlich als „Beitragsorientierte Leistungszusage“

[1] Quelle: Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Anschrift
Dr. König und Kollegen GmbH
Eisenbahnstrasse 27
52459 Inden

Telefon
02465 - 304 825
Fax
02465 - 300 997

Email
info@koenig-kanzlei.de
Internet
www.koenig-kanzlei.de

Bankverbindung
Deutsche Bank Düren
BLZ 395 700 24
Kto-Nr. 8095952

USt-IdNr.
DE815387385

vorgenommen wurden, setzt sich bei den versicherungsförmigen Lösungen immer mehr die „Beitragszusage mit Mindestleistung“ durch. Hier haftet der Arbeitgeber nicht mehr für Veränderungen der Lebenserwartung oder die Renditen der Kapitalanlagen. Gerade im aktuellen Niedrigzinsumfeld gibt es Überlegungen, den Höchstrechnungszins der Versicherungen, der häufig als „Garantiezins“ fehlinterpretiert wurde, zu senken. Dies hätte für Mitarbeiter zunächst verringerte Auszahlungen zur Folge, im Weiteren ergibt sich daraus aber oftmals ein Differenzanspruch des Mitarbeiters gegen den Arbeitgeber.[2] Solche Haftungsrisiken lassen sich für die Vergangenheit nur schwer beseitigen. Es empfiehlt sich aber, bei neuen Verträgen nicht zusätzliche Risiken einzugehen, sondern diese durch gezielte Wahl der Zusageform zu minimieren.

Auch unter der politisch hohen Schwelle einer Herabsetzung früherer „Garantiezinsen“ für Versicherte bedeutet die aktuelle Niedrigzinsphase, dass viele Neuverträge nur mit wenig mehr als der Garantieverzinsung rentieren werden. Der Gesetzgeber hat die Gesellschaften verpflichtet, vom erwirtschafteten Überschuss Rückstellungen in Form einer Zinszusatzreserve zu bilden, um ältere Ansprüche abzusichern. Dieses Kapital steht aber nicht als Überschuss für jüngere Verträge zur Verfügung und schmälert damit die zu erwartenden Ablaufleistungen. Hier sollte jedem Neukunden bewusst sein, dass er mit seinem Vertrag die Altverträge subventioniert.
Die gerade vom Bundestag beschlossene geringere Beteiligung Versicherter an den Bewertungsreserven wird zusätzlich in den nächsten Jahren zu einer Benachteiligung der Versicherten führen und die Rendite der Verträge weiter schmälern.

Der derzeitige „Garantiezins“ für neue Verträge von 1,75% wird sicherlich erreicht werden, gilt aber nur für den Sparanteil der Beiträge. Von 100 Euro werden oft 20 Euro und mehr an Kosten abgezogen, so dass sich erst im 13. Jahr ein Überschuss ergibt. Gelänge es, einen Anteil von 90 Euro anzulegen, würde der Überschuss bereits nach 6 Jahren erreicht. Dies zeigt, wie wichtig die Auswahl eines kostengünstig kalkulierten Tarifes ist.

Fazit:
Die betriebliche Altersvorsorge ist ein hervorragendes Instrument zur Reduzierung des Armutsrisikos im Alter. Da die Beiträge in Form der Entgeltumwandlung aus dem Bruttogehalt fließen und zudem sozialversicherungsbefreit sind, können oftmals die doppelten Werte investiert werden. So können 100 Euro gespart werden und das Nettoeinkommen reduziert sich lediglich um 50 Euro. Wenn dazu noch Zulagen des Arbeitgebers kommen und die VL aktiv mit umgewandelt wird, kann häufig dreimal so viel Brutto gespart werden, wie Netto weniger ausgezahlt wird. Auch wenn die Auszahlungen im Alter teilweise zur Beitragspflicht in der Krankenkasse führen und versteuert werden müssen, ist der Vorteil immer noch deutlich. Daher sollten sowohl Unternehmen prüfen, ob durch eine Förderung Vorteile im Rahmen der Mitarbeitergewinnung und –bindung erreicht werden können, als auch Mitarbeiter selbst aktiv werden. Es lohnt sich, die bAV jetzt noch einmal zu prüfen.

Ihr

Dr. Michael König

Die Einschätzungen, die in diesem Dokument vertreten werden, basieren auf Informationen Stand Dezember 2012. Die Einschätzungen sollen dabei nicht als auf die individuellen Verhältnisse des Lesers abgestimmte Handlungsempfehlungen verstanden werden und können eine persönliche Beratung nicht ersetzen. Alle Informationen basieren auf Quellen, die wir als verlässlich erachten. Garantien können wir für die Richtigkeit nicht übernehmen.

[2] Vgl. die Berichterstattung im Handelsblatt vom 08.11.12, Seite 1.

Anschrift
Dr. König und Kollegen GmbH
Eisenbahnstrasse 27
52459 Inden

Telefon
02465 - 304 825
Fax
02465 - 300 997

Email
info@koenig-kanzlei.de
Internet
www.koenig-kanzlei.de

Bankverbindung
Deutsche Bank Düren
BLZ 395 700 24
Kto-Nr. 8095952

USt-IdNr.
DE815387385