


BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Hürdenlauf mit Happy End



Die gesetzlichen Renten werden immer magerer – wer im Alter gut leben möchte, muss anderweitig vorsorgen. Die betriebliche Altersvorsorge soll hier einspringen. Noch geschieht in der Praxis jedoch wenig.

Geht es nach dem Gesetzgeber oder den Gewerkschaften, spielt die betriebliche Altersvorsorge (bAV) eine wichtige Rolle als zusätzlicher Baustein für ein auskömmliches Leben im Alter. Die Praxis sieht jedoch oft anders aus: Gerade Einzelhändler tun sich noch immer schwer damit, ihren Mitarbeitern derartige Modelle anzubieten.

DerHandel.de

Weitere Infos zu Finanzthemen:
www.derhandel.de/finanzen

Der Hauptgrund dafür sind hohe Kosten, wie Herbert Kämpfer, Referent beim Unternehmensverband Hessischer Einzelhandel erläutert: „Die Margen sind nach wie vor gering. In den letzten Jahren sind sogar oftmals Urlaubs- und Weihnachtsgeld gestrichen worden, selbst große Unternehmen schrecken in dieser Situation vor ei-

ner weiteren Belastung wie der betrieblichen Altersvorsorge zurück.“ Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes wird die Betriebsrente im Einzelhandel auch im Branchenvergleich wenig angewendet, wengleich Wirtschaftsforscher insgesamt sinkende Ausgaben konstatieren. So errechnete Infratest Sozialforschung einen Rückgang des Anteils der ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten von 54 Prozent 2001 auf 34 Prozent 2004, zugelegt haben gemeinsam oder ausschließlich durch Arbeitnehmer finanzierte Betriebsrenten.

Einfache Umsetzung

Rechtlich und organisatorisch stellt es für den Einzelhändler in der Regel kein Problem dar, eine betriebliche Altersvorsorge für seine Mitarbeiter anzubieten. Tarifgebundene

Unternehmen können zudem auf den bestehenden Tarifvertrag zurückgreifen, und die Versicherer übernehmen in der Regel die praktische Umsetzung. Zusätzlich gilt: Eine bAV ist anderen Zulagen vorzuziehen, weil sie steuer- und sozialabgabefrei geleistet werden kann.

Dabei hängt es sehr stark vom Einzelfall ab, welchen Durchführungsweg der Händler wählt. Denn die Eigenschaften oder Probleme von Pensionskasse, Direktzusage und Co. unterscheiden sich deutlich. Im Fall einer Direktversicherung beispielsweise sind derzeit die Zinsen hoch, auch das einfache Handling spricht für diesen Weg. Sven Schöffel, der Beauftragte des HDE für die betriebliche Altersvorsorge, ergänzt: „Für Mittelständler ist auch die Pensionskasse gut zu stemmen. Zumal die Firma eine So-

zialversicherungsersparnis von bis zu 50 Prozent erzielen kann.“

Insgesamt ist die betriebliche Altersvorsorge nach Ansicht des HDE-Arbeitsrechtsexperten Thomas Bade ein sehr komplexes Thema: „Je nach Unternehmen und Situation lohnt es sich, die Durchführungswege genau zu prüfen und dann die optimale Konstruktion zu wählen.“ Eines ist für Bade jedoch klar: „Schon aufgrund des demografischen Wandels bietet die bAV eine wichtige Ergänzung zur Rente. Nicht umsonst haben die Tarifparteien diese Möglichkeit der Vorsorge mit in den Tarifvertrag aufgenommen.“

Direkt versichern

Praktisch lassen sich bAV-Regelungen mithilfe eines Versicherers leicht umsetzen, wie HDE-Experte Schöf-

Von mehr als 30 Mitarbeitern des Fahrradhändlers Fahrrad XXL Marcks haben gerade mal sieben das Angebot zur Betriebsrente angenommen – trotz der Bemühungen der Geschäftsführung.

fel erläutert: „Zunächst führen wir ein Gespräch mit dem Arbeitgeber und klären, welche Form die richtige ist. Per anonymisierter Gehaltsabrechnung errechnen wir dann jeweils, was ein Mitarbeiter bekommt.“ Daraufhin kann beispielsweise eine persönliche Beratung des Beschäftigten stattfinden. Ist die

Entscheidung gefallen, übernimmt der Makler in der Regel alles weitere.

Diese Erfahrung machte auch die eyePC GmbH aus Velbert, ein Händler und Servicespezialist für mobile Datenerfassungsgeräte (MDE). Geschäftsführer Claus Terjung konnte seinen Mitarbeitern eine betriebli-



Foto: Marcks

Anzeige

www.lfa.de



Gründung | Wachstum | Innovation | Umweltschutz | Stabilisierung

Damit machbar wird, was denkbar ist.

Eine gute Idee, aber zu wenig Kapital – das ist häufig eine Hürde für kleine und mittelständische Unternehmen. Deshalb fördern wir von der LfA Förderbank Bayern Ideen, die Zukunft haben. Als Spezialkreditinstitut des Freistaates Bayern haben wir in den letzten fünf Jahren bayerischen Unternehmen über 50.000 Darlehen und Risikoübernahmen zugesagt. Sprechen Sie mit uns, wenn Ihre Gedanken Gestalt annehmen. Rufen Sie uns an unter der Nummer 0 18 01/21 24 24 (zum Ortstarif). Wir beraten Sie gerne.


LfA FÖRDERBANK BAYERN

FRAGEN UND ANTWORTEN

Betriebliche Altersvorsorge

Muss ich meinen Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge anbieten?

Ja, seit dem 01.01.2002 besteht ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht erfordert, dass die Arbeitnehmer über ihre bestehenden Möglichkeiten informiert werden.

Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge muss dagegen nicht angeboten werden – sofern der Tarifvertrag nichts Gegenteiliges vorschreibt.

Kann ich mit einer bAV Steuern sparen?

In der Regel nicht, wenn es um die Mitarbeiter geht. Nur die eigene bAV kann steuerlich geltend gemacht werden. Allerdings lassen sich Sozialversicherungsbeiträge sparen. Beiträge zur Entgeltumwandlung etwa sind bis zum 31.12.2008 sozialversicherungsfrei.

Schadet eine bAV meiner Bilanz?

Die Beiträge mindern als abzugsfähige Betriebsausgaben den Gewinn. Anwartschaften für Pensionszusagen müssen als Rücklagen in der Bilanz auftauchen.

Muss ich bestehende Verträge übernehmen?

Stellen Sie einen Mitarbeiter neu ein, muss der Vertrag nicht automatisch übernommen werden. Allerdings müssen Sie eine Alternative dazu anbieten.

Bestehen Haftungsregelungen?

Der Arbeitgeber haftet zwar für die bAV seiner Mitarbeiter, in der Regel stehen jedoch die Versicherungsunternehmen für Leistungen ein.



Foto: Lorey

Den 50 Mitarbeitern des Frankfurter Haushaltsfachgeschäfts Lorey steht dem Einstieg in die betriebliche Altersvorsorge nichts im Wege.

➤ che Altersvorsorge ohne großen Verwaltungsaufwand anbieten: „Unsere betreuende Bezirksdirektion der Gothaer Versicherung rmb3 hat alle Mitarbeiter informiert, beraten und bei Bedarf die erforderlichen Formulare aufgenommen.“ Wie bei

der bei rmb3 für eyePC zuständig ist, nennt weitere Vorteile: „Der Mitarbeiter mindert seinen Spitzensteuersatz und kann die Versicherung privat fortführen oder auf einen Folge-Arbeitgeber übertragen.“ Die betriebliche Altersvorsorge sei auch „Hartz-IV-sicher“, zusätzlich lässt sie sich sogar mit Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsschutz kombinieren. Buss ergänzt, dass die Beiträge aus un versteuertem und beitragsfreiem Einkommen bezahlt werden. „Dadurch finanziert sich ein großer Teil der Altersvorsorge aus eingesparten Steuern und Sozial-

abgaben.“ Kommt der Versicherte ins Rentenalter, kann er zwischen Altersrente oder Kapitalzahlung auswählen.

Notwendigkeit erkannt

Wie viele andere Chefs sehen auch die verantwortlichen bei den Handelsunternehmen Schuhkay aus Hamburg oder Lorey aus Frankfurt am Main die Bedeutung der privaten Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter. So betont Philipp Keller, Geschäftsführer der Karl Keller J.G. Lorey Sohn Nachfolger KG: „Wir wollen unsere Mitarbeiter bei der Alterssicherung so gut wie möglich unterstützen.“ Dabei geht es dem Chef des führenden Frankfurter Haushaltsfachgeschäfts mit knapp



„Wir wollen unsere Mitarbeiter bei der Alterssicherung so gut wie möglich unterstützen.“

Philipp Keller, Geschäftsführer, Karl Keller J.G. Lorey Sohn Nachfolger KG.

den meisten Händlern war auch für Terjung die Direktversicherung aus Gehaltsumwandlung eindeutiger Favorit: „Diese ist für uns die praktikabelste Form, wir räumen damit dem Mitarbeiter einen sozialversicherungsfreien und steuerlich geförderten Zugang für seine Altersvorsorge ein.“ Diese Vorliebe für die Direktversicherung verwundert nicht, denn bei diesem Durchführungsweg zahlt der Arbeitnehmer die Beiträge aus der eigenen Tasche. Terjung ergänzt: „Als angenehmen Nebeneffekt spart die Firma natürlich ebenfalls Lohnnebenkosten ein.“

Doch die Beiträge einer Direktversicherung sind im Rahmen von Höchstgrenzen nicht nur steuer- und sozialversicherungsfrei. Jens Buss,

50 Mitarbeitern in Voll- und Teilzeit um die Balance zwischen Wirtschaftlichkeit für sein Unternehmen und einem guten Angebot für seine Angestellten. „Wenn ein Mitarbeiter auf uns zukommt, bieten wir gerne eine betriebliche Altersvorsorge an. Unternehmer sollten positiv auf die entsprechenden Wünsche der Angestellten reagieren“, fordert der Lorey-Chef.

Skeptische Mitarbeiter

Auch Martina Kay-Bellack, Geschäftsführerin der Schuhhaus Kay GmbH & Co. KG bringt Kollegen die Einführung einer zusätzlichen Alterssicherung für die Mitarbeiter nahe. Wie Keller betont auch Kay-Bellack, dass die Einführung mit Hilfe der Versicherer reibungslos vonstatten geht – allerdings seien „die Belastungen für das Unternehmen relativ hoch“. Der Grund ist einfach: „Neben der Direktversicherung vor allem für jüngere Mitarbeiter bieten wir auch eine Pensionskasse für die älteren.“ Keller greift wie viele Kollegen auf arbeitnehmerfinanzierte Modelle zurück. „Insbesondere bei der Direktversicherung sind die Arbeitgeberbelastungen überschaubar.“

Doch die Mitarbeiter zu motivieren ist nicht einfach. So stößt Tina Hansmann, die Geschäftsführerin des Hamburger Fahrradhändlers Fahrrad XXL Marcks, beim Großteil ihrer Belegschaft auf wenig Interesse beim Thema betriebliche Altersvorsorge: „Von mehr als 30 Mitarbeitern haben gerade mal sieben das Angebot angenommen.“ Und das, obwohl Hansmann sehr offensiv mit dem Thema umgeht: „Schon bei der Einstellung bieten wir Informationsveranstaltungen mit unserem Versicherungspartner.“ Zur Auswahl steht neben der Direktversicherung auch die Pensionskasse. Die Chefin geht dabei selbst mit gutem Vorbild voran, denn: „Wer hier



„Für Mittelständler ist auch die Pensionskasse gut zu stemmen.“

Sven Schöffel, Beauftragter des HDE für die betriebliche Altersvorsorge.

nicht vorsorgt, wird im Alter oftmals mit sehr wenig Geld auskommen müssen. Das möchte ich vermeiden.“ Dieses Argument zieht jedoch nur bedingt, viele Mitarbeiter fühlen sich offensichtlich ausreichend versorgt.

Dabei legt Hansmann Wert auf das Gesamtkonzept: „Ich sehe die betriebliche Altersvorsorge als

STUDIE

Mittelstand mit Nachholbedarf

Trotz der verbesserten Rahmenbedingungen kommt die Entgeltumwandlung in Deutschland nicht richtig in Gang. Besonders hoch ist der Nachholbedarf in kleinen und mittleren Unternehmen: Nur 47,2 Prozent der Arbeitnehmer im Mittelstand verfügen über eine betriebliche Altersvorsorge, fand der „Kundenkompass Betriebliche Altersvorsorge“ von Delta Lloyd und F.A.Z.-Institut heraus. Dabei können engagierte Arbeitgeber ihre Mitarbeiter davon überzeugen, für das Alter vorzusorgen. Doch nur jeder vierte Chef ist aktiv, und lediglich jedes zweite Unternehmen informiert seine Belegschaft, so die Studie. „Dabei steht und fällt der Erfolg der Entgeltumwandlung mit dem Engagement des Arbeitgebers“, lautet das Fazit der Studie.

Für den „Kundenkompass Betriebliche Altersvorsorge“ wurden rund 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in mittelständischen Unternehmen befragt.

Gründe gegen den Abschluss einer Betriebsrente

Geld für Zusatzvorsorge fehlt	38,4
Bisherige Altersvorsorge reicht aus	34,1
Noch nie mit dem Thema bAV beschäftigt	15,7
Leistungen in der Auszahlungsphase sind zu gering	14,4
Beschäftigte kennen bAV-Angebot und Informationsstellen nicht, wollen Arbeitgeber nicht aktiv danach fragen	11,0
Private Altersvorsorge ohne Beteiligung des Arbeitgebers ist attraktiv	8,5
Zu viel Bürokratie bei bAV	5,9
Furcht vor Abhängigkeit und eingeschränkter Flexibilität durch bAV-Vertrag	5,7
Furcht vor Problemen bei Arbeitgeberwechsel	4,2

In Prozent der Beschäftigte, die bislang nicht über bAV vorsorgen.

Quelle: Delta Lloyd, FAZ-Institut.

wichtigen Teil der Gesamtvergütung. Sie lässt sich beispielsweise bei der Forderung nach Gehaltserhöhungen gut mit einbringen.“ Die Belastungen für ihr Unternehmen sieht die Hamburgerin gelassen: „Im Verhältnis zu anderen Lasten ist die bAV noch recht

billig und auch aus steuerlichen Gründen sicher kein Nachteil.“ Ein Angebot zur Alterssicherung bedeutet nach Hansmanns Überzeugung auch ein Stück Verantwortung für die Mitarbeiter: „Sogar mein Großvater hat sich hier im Betrieb schon um Vorsorgeleistungen für seine Leute gekümmert“, sagt sie.

Martin Schwer <