Ein optimales Versorgungswerk sollte umfassende Leistungen bieten, für Arbeitgeber leicht zu verwalten sein und dem Arbeitnehmer attraktive Versorgungsleistungen ermöglichen.

Gestaltung betrieblicher Altersversorgung nach dem Alterseinkünftegesetz

Wege zu einem optimalen Versorgungswerk

Seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes im Jahr 2002 erlebt die betriebliche Altersversorgung einen neuen Boom. Mittlerweile hat nahezu jeder Versicherungsvermittler entsprechende Produkte zur Entgeltumwandlung in seinem Angebot. Doch betriebliche Altersversorgung ist wesentlich mehr als Entgeltumwandlung. Gerade in mittelständischen und größeren Betrieben hat auch die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung eine lange Tradition. Allerdings sind gerade diese »alten« Versorgungswerke häufig »renovierungsbedürftig«. Der vorliegende Artikel setzt sich sowohl mit den Gestaltungsmöglichkeiten der Entgeltumwandlung als auch mit arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerken auseinander.

Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wird mittlerweile in allen größeren Betrieben angeboten. Unterschiede bestehen allerdings in der Intensität des Angebots. Während einige Arbeitgeber ihre Mitarbeiter aktiv beraten oder beraten lassen, gibt es eine große Zahl anderer Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern lediglich auf Nachfrage die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung bieten. Am weitesten verbreitet ist seit einigen Jahren die Entgeltumwandlung in eine Pensionskasse. Das liegt daran, dass die vorteilhafte Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG bis zum Jahr 2004 nur diesem Durchführungsweg offen stand. Seit dem 1.1.2005 gibt es diese Förderung aber auch für die Direktversicherung. Aus Sicht von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen seitdem in der Praxis keine relevanten Unterschiede mehr zwischen diesen beiden Durchführungswegen.

Jeder Arbeitnehmer kann pro Jahr bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (in 2006: 2.520 €) per Entgeltumwandlung steuerfrei in eine Pensionskasse oder Direktversicherung investieren. Bis zum Jahr 2008 sind diese Einzahlungen auch noch sozialversicherungsfrei.

Hierdurch sinkt die Netto-Belastung für beispielsweise 1.000 € Jahresbeitrag häufig auf weniger als 500 €. Im Gegenzug müssen allerdings die später erhaltenen Rentenleistungen in voller Höhe versteuert werden. Zusätzlich sind die späteren Renten in der Kranken- und in der Pflegeversicherung beitragspflichtig.

AiB-Online-Passwort für Juli: Kaiser Franz

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber nahezu aus der gesamten Tarifpalette der Lebensversicherungsunternehmen wählen. Aus Gründen der Verwaltbarkeit empfiehlt es sich aber, das Angebot an die Arbeitnehmer auf wenige Anbieter und Produkte zu konzentrieren.

www.buchundmehr.de
Ihre Suche hat Profil

Gestaltungstipps für die Entgeltumwandlung

Insbesondere bei gesetzlichen Änderungen hat es sich in der Vergangenheit als vorteilhaft erwiesen, lediglich mit einem oder zwei Produktanbietern Verträge abzuschließen. Der Abschluss so genannter Kollektivverträge erleichtert nicht nur die Kommunikation mit dem jeweiligen Versicherer, sie erhöht verständlicherweise auch die Servicebereitschaft des Versicherers. Außerdem können über Kollektivverträge wesentlich günstigere Konditionen erzielt werden als über Einzelverträge.
Darüber hinaus ist zu empfehlen, einen bAV-erfahrenen Versicherer auszuwählen. Denn nur ein Versicherer, der dieses Geschäftsfeld beherrscht, ist auch in der Lage, gewisse Verwaltungsvereinfachungen für den Arbeitgeber umzusetzen.

Beipiel

Versicherungsverträge zur bAV werden heute üblicherweise auf das Endalter 65 Jahre abgeschlossen. Sollte sich das tatsächliche Renteneintrittsalter in den kommenden Jahrzehnten beispielsweise auf 67 Jahre erhöhen, so müssen auch die Versicherungsverträge entsprechend angepasst werden. Zahlreiche »Privatkundenversicherer« sind nicht in der Lage, eine solche Anpassung in einem Vertrag vorzunehmen. Die Folge: Abschluss eines neuen Vertrags mit neuen Kosten, neuen Rechnungsgrundlagen und u. U. geringeren Garantieleistungen. Das wiederum führt beim Arbeitgeber u. U. zu arbeitsrechtlichen Problemen.
Ein bAV-erfahrener Versicherer berücksichtigt diese Anpassungsmöglichkeit dagegen bereits bei Abschluss des Vertrages und garantiert für eine solche Vertragsverlängerung auch die bei Abschluss gültigen Rechnungsgrundlagen. Das bedeutet für den Arbeitgeber eine ganz erhebliche Verwaltungsvereinfachung.

Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

In der Literatur werden immer wieder die Aufklärungspflichten des Arbeitgebers und die damit verbundenen Haftungsfragen intensiv diskutiert. Bietet der Arbeitgeber selbst oder über sog. »Erfüllungsgehilfen« eine Beratung zur Vorteilhaftigkeit der angebotenen Entgeltumwandlung im Vergleich zu anderen Vorsorgemöglichkeiten an, so haftet er selbstverständlich dafür, dass seine Aussagen richtig sind. Deshalb lehnen zahlreiche Arbeitgeber einen entsprechenden Vorteilhaftigkeitsvergleich generell ab. Diese Haltung ist durchaus verständlich, da der Arbeitgeber zwar moralisch und gesetzlich verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer eine vorteilhafte Entgeltumwandlung anzubieten. In der Regel reicht aber die Fachkenntnis der Personalbetreuer nicht aus, um wirklich einen fundierten Vorteilhaftigkeitsvergleich mit anderen Anlagen vorzunehmen.
Dennoch ist eine Einzelberatung der Mitarbeiter in der Praxis durchaus wichtig und zu empfehlen. Denn nur durch eine Einzelberatung jedes einzelnen Mitarbeiters kann sichergestellt werden, dass auch diejenigen Mitarbeitergruppen, die einen besonders hohen Versorgungsbedarf haben, mit dem Angebot zur Entgeltumwandlung erreicht werden können.

Beipiel

Die meisten Tarifverträge im Einzelhandel sehen beispielsweise eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung vor. Der Arbeitnehmer muss sich hierbei an dem Jahresbeitrag von ca. 300 € durch Verzicht auf seine bisherigen vermögenswirksamen Leistungen beteiligen. Allerdings muss der Arbeitnehmer einen Antrag stellen. Trotz dieser eindeutigen Vorteilhaftigkeit der weitgehend arbeitgeberfinanzierten Versorgung beträgt die Beteiligungsquote in zahlreichen Unternehmen lediglich zwischen 15–25 Prozent. Das ist ein Beweis dafür, dass viele Mitarbeiter einfach nicht bereit sind, sich »freiwillig« mit dem Thema Altersversorgung zu beschäftigen.

Haftung des Arbeitgebers für Verluste

In einem viel diskutierten Urteil des Arbeitsgerichtes Stuttgart vom 17.1.2005 (Az.: 19 Ca 3152/04) wurde ein Arbeitgeber zum Schadensersatz verurteilt, weil er einen Arbeitnehmer nicht ausreichend über das Verlustrisiko bei vorzeitiger Kündigung der Entgeltumwandlung hingewiesen hat. Der Arbeitnehmer hatte einen Versicherungsvertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen und bereits nach einem Jahr das Unternehmen verlassen. Der Versicherer erstattete als Rückkaufswert des Vertrags deutlich weniger als die eingezahlten Beiträge. Das liegt daran, dass der Versicherer die Beratungs- und Einrichtungskosten eines Versicherungsvertrags üblicherweise mit den ersten Beitragszahlungen verrechnet. In der Praxis wird dieses Urteil häufig dahingehend interpretiert, dass derartige Tarife nicht zur Entgeltumwandlung angeboten werden dürfen. Dies ist allerdings nicht der Fall, der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer lediglich deutlich darauf hinweisen, dass er bei frühzeitigem Rückkauf der Versicherung, beispielsweise aufgrund Kündigung des Arbeitsverhältnisses, erhebliche finanzielle Verluste haben kann.
Diese Verluste können verhindert werden durch Vereinbarung so genannter ungezillmerter Tarife, die keine Abschlussprovision für den Berater vorsehen. Solche Tarife können in der Praxis aber nur angewendet werden, wenn der Arbeitgeber bereit ist, die Beratungsleistung zusätzlich zu vergüten. Andernfalls ist eine qualifizierte Beratung vor und bei Abschluss des Vertrags nicht darstellbar.

AiB-Online-Passwort für Juli: Kaiser Franz

Ein modernes Versorgungswerk sollte flexible Beitragszahlungen ermöglichen, auch wenn der Arbeitgeber aus Verwaltungsgründen nur konstante Beiträge ermöglicht. Tarife mit flexiblen Beitragszahlungen bieten erhebliche Vorteile. So können z. B. außerordentliche Einmalzahlungen des Unternehmens problemlos in den jeweiligen Vertrag eingebracht werden.

Wichtig: Flexible Beitragszahlung

Ein weiterer Vorteil besteht während entgeltloser Zeiten, insbesondere während der Elternzeit, in der die Entgeltumwandlung in der Regel ausgesetzt wird. Bei »normalen« Tarifen ist dann auch die Versorgung zu reduzieren. Dies muss zwingend bei Abschluss der Verträge verbindlich vereinbart werden, um arbeitsrechtliche Probleme zu vermeiden. Nicht so bei den o. g. flexiblen Tarifen. Hier bleibt der Versicherungsschutz in voller Höhe erhalten, auch wenn keine weiteren Beiträge bezahlt werden.
Zahlreiche Mitarbeiter haben in der Vergangenheit Direktversicherungen zur Entgeltumwandlung abgeschlossen, die nach § 40 b EStG pauschal versteuert wurden. Diese alten Verträge haben zusätzlich den Vorteil, dass die spätere Kapitalzahlung dem Arbeitnehmer gewöhnlich steuerfrei zufließt. Die Pauschalbesteuerung in Verbindung einer steuerfreien Ablaufleistung ist heute nicht mehr möglich. Auch wenn die Belastung mit 20 Prozent Pauschalsteuer auf den ersten Blick gegenüber der steuerfreien Einzahlung in eine neue Direktversicherung nachteilig erscheint, so sind diese Verträge in den allermeisten Fällen für die betroffenen Arbeitnehmer insgesamt vorteilhafter. Denn bei diesen Verträgen bleiben sämtliche Zinserträge während der gesamten Laufzeit völlig steuerfrei. Zusätzlich haben die meisten bestehenden Beträge noch einen höheren garantierten Rechnungszins als die neu abzuschließenden Verträge.
Auch wenn ein Mitarbeiter mit einem bestehenden 40b-Vertrag neu in das Unternehmen eintritt, sind deshalb viele Arbeitgeber bereit, diese Verträge unverändert weiterzuführen, um dem Arbeitnehmer den ursprünglichen steuerlichen Vorteil zu erhalten.

Entgeltumwandlung für Führungskräfte

Die Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse reicht insbesondere für Führungskräfte häufig nicht aus, um ein angemessenes finanzielles Polster fürs Alter aufzubauen. Deshalb bieten zahlreiche Unternehmen ihren Mitarbeitern ergänzende Entgeltumwandlungsmöglichkeiten an, beispielsweise durch Wertkonten. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer einfach auf Teile seines Gehalts, die der Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei dem Wertkonto des Arbeitnehmers gut schreibt. Dieses Wertguthaben kann später zur Finanzierung eines Vorruhestandes auch vor dem 60. Lebensjahr oder für einen Langzeiturlaub verwendet werden. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird das Wertguthaben an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Und im Todesfall kann das Guthaben im Gegensatz zur betrieblichen Altersversorgung beliebig vererbt werden. Sämtliche Auszahlungen sind steuer- und sozialversicherungspflichtig. Ein Wertkonto bietet dem Arbeitnehmer somit eine wesentlich höhere Flexibilität in der Verwendung. Das ist insbesondere für Führungskräfte wichtig, wenn diese beispielsweise im Alter von 55 Jahren ihren Arbeitsplatz verlieren und keine adäquate neue Beschäftigung finden. Arbeitet der Arbeitnehmer allerdings trotz Wertkonto bis zum Rentenbeginn durch, so kann das gesamte Wertguthaben steuer- und sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersversorgung umgebucht werden, die anschließend eine lebenslange Rente erbringt.

www.buchundmehr.de
Fachtitel für Sie bewertet

Gestaltungstipps für arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Erfreulicherweise gibt es inzwischen wieder mehr Arbeitgeber, die bereit sind, zusätzlich zur Entgeltumwandlung auch eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung einzurichten. Aber auch für Unternehmen, die seit vielen Jahren über ein arbeitgeberfinanziertes Versorgungswerk verfügen, ist es an der Zeit, über eine Neugestaltung dieser Versorgungswerke nachzudenken. Denn die »alten« Versorgungswerke erfüllen heute oftmals nicht mehr die Anforderungen der Mitarbeiter oder sind zu kompliziert und zu verwaltungsaufwendig. Die folgenden Gestaltungshinweise gelten sowohl für neu einzurichtende als auch für die Umgestaltung bestehender Versorgungswerke.

Auswahl des Durchführungsweges

Von den fünf zur Verfügung stehenden Durchführungswegen bieten sich die Direktversicherung und Pensionskasse am besten für die Entgeltumwandlung an. Denn diese beiden Durchführungswege sind die verwaltungsmäßig einfachsten und auch diejenigen, die bei Arbeitgeberwechsel am leichtesten zum neuen Arbeitgeber übertragen werden können.
So bleiben für die arbeitgeberfinanzierte Versorgung nur noch die Durchführungswege Unterstützungskasse oder Pensionszusage. Aufgrund der Rückstellungsbildung, die zunehmend kritischer betrachtet wird, wählen viele Unternehmen die rückgedeckte Unterstützungskasse. Bei diesem Durchführungsweg zahlt der Arbeitgeber Zuwendungen an eine Unterstützungskasse, die in exakt dieser Höhe wiederum zur Finanzierung von Rückdeckungsversicherun-

gen verwendet werden. Der Arbeitnehmer erhält später aus der Unterstützungskasse exakt die Leistungen, die der Unterstützungskasse aus der Rückdeckungsversicherung zufließen.
Die Unterstützungskasse hat allerdings für den Arbeitgeber einen entscheidenden Nachteil: Verlässt ein Arbeitnehmer das Unternehmen mit unverfallbaren Ansprüchen, so sind die Möglichkeiten zur Übertragung des gebildeten Versorgungskapitals an den neuen Arbeitgeber sehr stark beschränkt. In der Praxis funktioniert eine solche Übertragung nur bei relativ geringen Vermögenswerten innerhalb der Unterstützungskasse. Höhere Werte muss der Arbeitgeber auch für den ausgeschiedenen Arbeitnehmer innerhalb der Unterstützungskasse bis zum Rentenbeginn beitragsfrei fortführen. Um die Anzahl dieser Fälle möglichst zu reduzieren, hat es sich in der Praxis bewährt, Einzahlungen in eine Unterstützungskasse erst nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit zu tätigen.
In der Vergangenheit war betriebliche Altersversorgung eine Belohnung für die Betriebstreue des Arbeitnehmers. Dementsprechend hatte ein Arbeitnehmer bei Ausscheiden auch einen unverfallbaren Anspruch, der sich nicht an der Höhe der eingezahlten Beiträge, sondern an der erbrachten Betriebstreue orientierte. Moderne Versorgungswerke werden heute allerdings eher als zusätzliche Vergütung angesehen. Deshalb sind Arbeitgeber häufig nicht bereit, bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers noch zusätzliche Zahlungen zu leisten. Um dies sicherzustellen, empfiehlt sich die beitragsorientierte Leistungszusage.

Übliche Versorgungsleistungen der Versorgungswerke

Ältere Versorgungswerke sehen häufig Versorgungsleistungen bei Alter, Tod und Berufsunfähigkeit vor, sowie zahlreiche Sonderregelungen für besonders bedürftige Mitarbeitergruppen im Unternehmen. Diese Versorgungswerke verursachen heute einen enormen Verwaltungsaufwand, der einfach vermieden werden kann. Verzichtet beispielsweise ein Versorgungswerk vollständig auf Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsleistungen, so sinkt der Verwaltungsaufwand erheblich. Gleichzeitig steigt bei konstantem Aufwand die mögliche Altersrente für den Arbeitnehmer, was zusätzliche Motivationseffekte bringt. Außerdem sind auch zukünftige notwendige Veränderungen der Versorgung umso leichter umsetzbar, je einfacher die Versorgung gestaltet ist.
Auch für den Arbeitnehmer macht der Verzicht auf eine Hinterbliebenen- oder Berufsunfähigkeitsversorgung durchaus Sinn. Denn die Leistungen dieser Versorgung müssten voll versteuert werden. Würde der Arbeitnehmer die entsprechende Versorgung seiner Hinterbliebenen oder für den Fall der Berufsunfähigkeit privat vornehmen, so würde der relativ niedrige Risikobeitrag zwar aus versteuerten Einkommen finanziert, die Versorgungsleistung würde aber steuerfrei oder nur mit dem Ertragsanteil besteuert zufließen.

Fazit

Die vorstehenden Ausführungen haben gezeigt, dass betriebliche Altersversorgung wesentlich mehr ist als nur Entgeltumwandlung. Ein optimales Versorgungswerk sollte umfassende Leistungen bieten, für den Arbeitgeber einfach zu verwalten sein und dem Arbeitnehmer attraktive Versorgungsleistungen ermöglichen. Das wiederum ist nur möglich, wenn sämtliche Komponenten der betrieblichen Altersversorgung beziehungsweise der ergänzenden Entgeltumwandlung durch Wertkonten sinnvoll miteinander kombiniert werden.

Beipiel

In einem bundesweit tätigen Unternehmen wurde beispielsweise folgendes Vier-Stufen-Modell unter Einbeziehung von Wertkonten umgesetzt:
Stufe 1: Arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse
Der Arbeitgeber zahlt jährlich einen gehaltsabhängigen Beitrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse zur Finanzierung einer lebenslänglichen Altersrente.
Stufe 2: bAV-Entgeltumwandlung
Jeder Arbeitnehmer hat zusätzlich die Möglichkeit per Entgeltumwandlung bis zu 2.520 € steuerfrei in eine Direktversicherung einzuzahlen.
Stufe 3: Wertkonten
Jeder Arbeitnehmer kann aus seiner jährlichen Sonderzahlung einen nahezu beliebigen Betrag in ein Wertkonto investieren. Dieser Betrag wird nach den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer jährlich neu festgelegt.
Stufe 4: Private Risiko-Lebensversicherung
Die Absicherung der Versorgungsfälle Berufsunfähigkeit und Todesfall erfolgt aus steuerlichen Gründen über private Versicherungen der jeweiligen Arbeitnehmer.

Andreas Buttler und **Manfred Baier** sind Geschäftsführer und Inhaber der febs Consulting GmbH, die sich auf die Gestaltung und Neuordnung von Versorgungswerken spezialisiert hat.
Kontakt: andreas.buttler@febs-consulting.de

Literaturhinweis

Kerschbaumer/Perreng, Die neue betriebliche Altersvorsorge, 2. Auflage, 2005, ISBN 3-7663-3526-X, 144 Seiten, 14,90 €

AiB-Online-Passwort für Juli: Kaiser Franz