



SERVICE
BETRIEBLICHE
ALTERSVERSORGUNG
IN DEUTSCHLAND

INHALT

3

VORWORT

4

GRETCHENFRAGE: WARUM SOLLTE EIN UNTERNEHMEN EINE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG ANBIETEN?

5

GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN VON VERSORGUNGSZUSAGEN

11

DER WEG ZUR PASSENDEN BAV-LÖSUNG

11

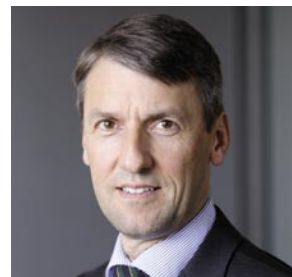
ERFOLGSFAKTOR KOMMUNIKATION

12

ÜBERPRÜFUNG VORHANDENER BAV-SYSTEME

12

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IN DER BAV



AUTOR

Dr. Peter A. Doetsch

Dr. Peter A. Doetsch ist Senior Partner und Mitglied der Geschäftsführung der Mercer Deutschland GmbH. Bevor Peter Doetsch 2006 zu Mercer kam, war er von 2001 bis 2006 Vorstandsmitglied der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG. Zuvor war er in der Geschäftsleitung des Beratungsunternehmens DR. DR. HEISSMANN tätig und zugleich Geschäftsführer der IPC International Pension Consultants GmbH, Wiesbaden und Wien. Zu HEISSMANN kam er von deren Muttergesellschaft, der Allianz Lebensversicherungs-AG. Dort war er zuletzt als Prokurist in der Firmen- und Verbandsberatung tätig.

IN ZUSAMMENARBEIT MIT:

MERCER

VORWORT

Der demografische Wandel hinterlässt seine Spuren – in der Gesellschaft, in Unternehmen und auf dem Kontostand der Ruheständler. Denn die Finanzierung der gesetzlichen Renten wird immer schwieriger, da die Zahl der Personen im Erwerbsalter weiter abnimmt, während die durchschnittliche Rentenbezugsdauer aufgrund der steigenden Lebenserwartung beständig zunimmt. Zwischen dem Versorgungsbedarf des Einzelnen und seinem gesetzlichen Rentenanspruch klafft eine Lücke, die immer größer wird und die es durch eine ergänzende Vorsorge zu schließen gilt. Die Lücke wird in Deutschland durch private Vorsorgemaßnahmen und in besonders effizienter Weise durch die betriebliche Altersversorgung (bAV) geschlossen.

Effizient ist die bAV u. a. deshalb, weil sie steuerlich gefördert ist. Das gilt in besonderem Maße für Eigenbeiträge der Mitarbeiter im Wege der Entgeltumwandlung, die aus unversteuertem Einkommen möglich sind. Aber auch die Fähigkeit von Unternehmen, im großen Kollektiv Risiken tragen zu können sowie Ver-

sorgungsleistungen zu besseren Konditionen einzukaufen als es dem Einzelnen möglich ist, trägt zur Attraktivität der bAV bei.

Wie in anderen Ländern, ist auch in Deutschland die betriebliche Altersversorgung für viele Unternehmen ein attraktiver Bestandteil der Gesamtvergütung. Aufgrund der Vorteile, die die betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter bietet, stieg die Verbreitung in den letzten Jahren deutlich, ist aber – vor allem wegen geringerer Verbreitung bei der großen Zahl sehr kleiner Betriebe in Deutschland – noch nicht flächendeckend. Immerhin hatten aber Ende 2007 64 Prozent aller Arbeitnehmer, die in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, eine betriebliche Zusatzversorgung. In der Privatwirtschaft hatten 51 Prozent der Betriebsstätten eine Zusatzversorgung eingerichtet, bei den Großunternehmen und großen Mittelständlern liegt die Verbreitung sogar bei hundert Prozent¹. Auch dort nutzen aber bei weitem nicht alle Mitarbeiter die Vorteile insbesondere der Versorgung aus Entgeltumwandlung. Dies ist

teilweise auch heute noch auf Unkenntnis zurückzuführen.

Die vorliegende Broschüre beschreibt in komprimierter Form die betriebliche Altersversorgung in Deutschland. Sie will damit zum besseren Verständnis und zur weiteren Verbreitung dieser wichtigsten betrieblichen Nebenleistung beitragen. ■



Dr. Peter A. Doetsch

Senior Partner und Mitglied der
Geschäftsführung
Mercer Deutschland GmbH

¹ TNS Infratest, Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2007 v. 30.10.2008.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG IN DEUTSCHLAND



1. GRETCHENFRAGE: WARUM SOLLTE EIN UNTERNEHMEN EINE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG AN- BIETEN?

Natürlich könnten die Unternehmen sich den ganzen Aufwand mit der Altersversorgung sparen und den Mitarbeitern einfach mehr Gehalt zahlen, damit diese sich selbst um ihre Altersversorgung kümmern können.

Doch stellen sich dabei gleich mehrere Fragen: Werden die Mitarbeiter das zusätzliche Gehalt wirklich für das Alter zurücklegen oder doch sofort verbrauchen? Kann die Mehrheit der Mitarbeiter in unseren Unternehmen wirklich selbst gut und effektiv für das Alter vorsorgen? Sind die Mitarbeiter in der Lage, Altersversorgungsleistungen zu so guten Konditionen zu bekommen, wie es eine Firma, die gleich alle Mitarbeiter in ihr Versorgungswerk

einschließt, kann? Diese Fragen dürften von den meisten Verantwortlichen in deutschen Unternehmen verneint werden. Genau dies sind ausreichend gute Gründe, weshalb Unternehmen ihren Mitarbeitern als Teil der Gesamtvergütung eine gute betriebliche Altersversorgung anbieten sollten.

Neben der Frage des „Ob“ stellt sich aber auch die Frage nach dem „Wie“. Hier steht man in Deutschland vor einer auf den ersten

Blick schier unendlichen Zahl an Gestaltungsvarianten. Da gibt es unterschiedliche Formen der Bestimmung der Leistungshöhe, unterschiedliche Leistungsarten, unterschiedliche Auszahlungsformen und nicht zuletzt unterschiedliche Formen der Vorfinanzierung zugesagter Leistungen. Aus der großen Vielfalt an Möglichkeiten lassen sich aber durchaus einfache und zugleich attraktive Lösungen gestalten.

Für die Beantwortung der Frage, wie die betriebliche Altersversorgung für das einzelne Unternehmen aussehen soll, ist wohl als erstes zu betrachten, welche Ziele das jeweilige Unternehmen mit der Altersversorgung verfolgt bzw. wie es sich mit seinen Nebenleistungen im Markt positionieren möchte. Will es – so ein eher defensiver Ansatz – wie andere Unternehmen eine bAV anbieten, die nur die absolut notwendigen Gestaltungselemente, Administrationsbelastungen und Finanzierungskosten beinhalten soll? Oder soll die Altersversorgung attraktiv sein, ggf. höherwertiger und innovativer als bei Mitbewerbern? Soll ein früher Eintritt in den Ruhestand finanziell ermöglicht werden, sollen alle Mitarbeiter die gleiche Versorgung erhalten oder soll zwischen Mitarbeitergruppen differenziert werden, sollen die Mitarbeiter ggf. in gewissem Umfang bezogen auf ihren individuellen Versorgungsbedarf hin Wahlrechte haben?

Die Zufriedenheit des Unternehmens mit seiner betrieblichen Altersversorgung wird davon abhängen, welche Ziele es damit verfolgt und in welchem Ausmaß diese Ziele erreicht werden.

► **BEI DER ZIELKLÄRUNG KÖNNEN DIE FOLGENDEN FRAGEN HELFEN:**

1

Welche „Marktpositionierung“ will ich mit der betrieblichen Altersversorgung erreichen und was darf sie das Unternehmen kosten?

2

Welche Risiken ist das Unternehmen bereit zu tragen, welche können den Mitarbeitern zugemutet werden und welche sollten auf einen Dritten verlagert werden?

3

Wo braucht das Unternehmen Flexibilität für Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen?

4

Wie viel laufenden Administrationsaufwand darf das Unternehmen selber haben, wie viel soll ihm von professionellen Dienstleistern abgenommen werden?

5

Gibt es von Gesellschafter-, Investoren- oder Kapitalmarktseite her Anforderungen, die zu berücksichtigen sind?

Durch die Beantwortung dieser Fragen finden die Unternehmen schnell zu der für sie passenden Gestaltung.

2. GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN VON VERSORGUNGSZUSAGEN

Unternehmen können ihre Versorgungszusagen unterschiedlich gestalten. Die zentralen Stellhebel sind dabei zum einen die **Zusageart** und zum anderen der **Durchführungs- bzw. Finanzierungsweg**.

2.1 ZUSAGEARTEN

Aufwendungen für die Altersversorgung können entweder vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung finanziert werden. Darüber hinaus sind Mischformen aus einer arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Versorgung möglich und mittlerweile auch weit verbreitet. Hinsichtlich der Zusagearten unterscheidet man zwischen **leistungsorientierten** und **beitragsorientierten** Zusagen,



wobei die **Beitragszusage mit Mindestleistung** eine Sonderform der beitragsorientierten Zusage darstellt.

Bei einer leistungsorientierten Zusage sagt der Arbeitgeber die spätere Versorgungsleistung zu, z. B. als Festbetrag oder als Prozentsatz des Gehalts (Endgehalts, Durchschnitts der letzten x Jahre oder der gesamten Dienstzeit).

Festbeträge und gehaltsabhängige Zusagen können dabei als jährliche Kapitalbausteine gestaltet werden oder es wird nur die Endleistung bei Erreichen des Pensionierungsalters genannt.

Mit beitragsorientierten Leistungszusagen verpflichtet sich

der Arbeitgeber, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Diese Umwandlung kann mit einem festen Zins erfolgen, so dass letztlich jedes Jahr auch ein Kapital- bzw. Leistungsbaustein entsteht. Es ist möglich, dass nur ein Mindestzins gewährt wird und die Gesamtleistung dann vom Anlageerfolg eines Fonds bzw. von der Tarifgestaltung und dem Anlageerfolg einer Versicherung abhängen.

Bei der sog. Beitragszusage mit Mindestleistung beschränkt sich die garantierte Versorgungsleistung vereinfacht gesagt auf die

eingezahlten Beiträge. Jede darüber hinausgehende Leistung ist ungewiss und hängt vom Anlageerfolg des Pensionsfonds, der Pensionskasse oder des Lebensversicherers ab, der die Beiträge erhielt.

Die Frage, welche Leistungen garantiert sind, ist nicht nur für die Arbeitnehmer sondern auch für den Arbeitgeber von Interesse.

Er muss nach den gesetzlichen Bestimmungen nämlich hilfsweise eintreten, wenn ein externer Versorgungsträger eine zugesagte Garantieleistung nicht erbringen kann. Da Garantien nur durch Versicherer erteilt werden können, die hierbei strenge Auf-

lagen der Aufsichtsbehörde BaFin zu beachten haben, ist es sehr unwahrscheinlich, dass dieser Fall eintritt. Dennoch sollten Unternehmen bei der Auswahl eines externen Versorgungsträgers sorgfältig vorgehen und dessen Solvabilität regelmäßig überprüfen.

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber mit beitragsorientierten Zusagen und insbesondere Beitragszusagen mit Mindestleistung seine finanzielle Verpflichtung auf die vereinbarten Versorgungsbeiträge begrenzen. Hinzu kommt, dass er die Zusage einem Arbeitnehmer bei einem vorzeitigen Ausscheiden mitgeben kann.

Nachfinanzierungsverpflichtungen aufgrund von Gehaltserhöhungen oder steigender Renten sind bei solchen Zusagen nicht zu befürchten. Das ist auch der Grund, warum sich beitragsorientierte Zusagen in Deutschland in den letzten Jahren immer stärker durchgesetzt haben.

2.2 DURCHFÜHRUNGSWEGE

Neben den Zusagearten stellen die Durchführungswege entscheidende Stellschrauben bei der Gestaltung einer bAV dar. In Deutschland stehen für die betriebliche Altersversorgung fünf Durchführungswege zur Verfügung. Diese unterscheiden sich u. a. nach der Art der Finanzierung, der Kapitalanlage, der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Beiträgen und Leistungen, der staatlichen Aufsicht sowie der Insolvenzsicherung. Arbeitgeber können und sollten wohlüberlegt entscheiden, welchen dieser Wege sie einschlagen, um zum Ziel einer langfristig effizienten bAV-Lösung zu kommen. Ausschlaggebend sollte dabei immer die individuelle Unternehmens- bzw. HR-Strategie sein.

2.3 DIREKTZUSAGE

Bei einer Direktzusage, auch unmittelbare Zusage genannt, erbringt der Arbeitgeber die zugesagten Versorgungsleistungen selbst. Er ist damit selbst Träger der Versorgung und muss für diese Verpflichtungen eine Pensionsrückstellung in seiner Bilanz bilden. Die Versorgungsberechtigten müssen erst die tatsächlich erhaltenen Leistungen versteuern.

„DENNOCH SOLLTEN
UNTERNEHMEN BEI DER
AUSWAHL EINES EXTERNEN
VERSORGUNGSTRÄGERS
SORGFÄLTIG VORGEHEN UND
DESSEN SOLVABILITÄT
REGELMÄSSIG ÜBERPRÜFEN.“

Die Rückstellungen stellen aus Unternehmenssicht ein Darlehen der Mitarbeiter dar, welches – anders als ein Kredit von der Bank – langfristig verlässlich in den Konditionen ist.

Immer häufiger werden Direktzusagen ganz oder teilweise freiwillig rückgedeckt. Bei kleineren Unternehmen und Zusagen mit hohen Leistungen bei Invalidität und Tod geschieht dies häufig mittels Renten- oder Kapitalversicherungen. Größere Firmen setzen immer häufiger auf Fonds.

Direktzusagen sind eine besonders flexible bAV-Lösung und erlauben frei gestaltbare Ver-

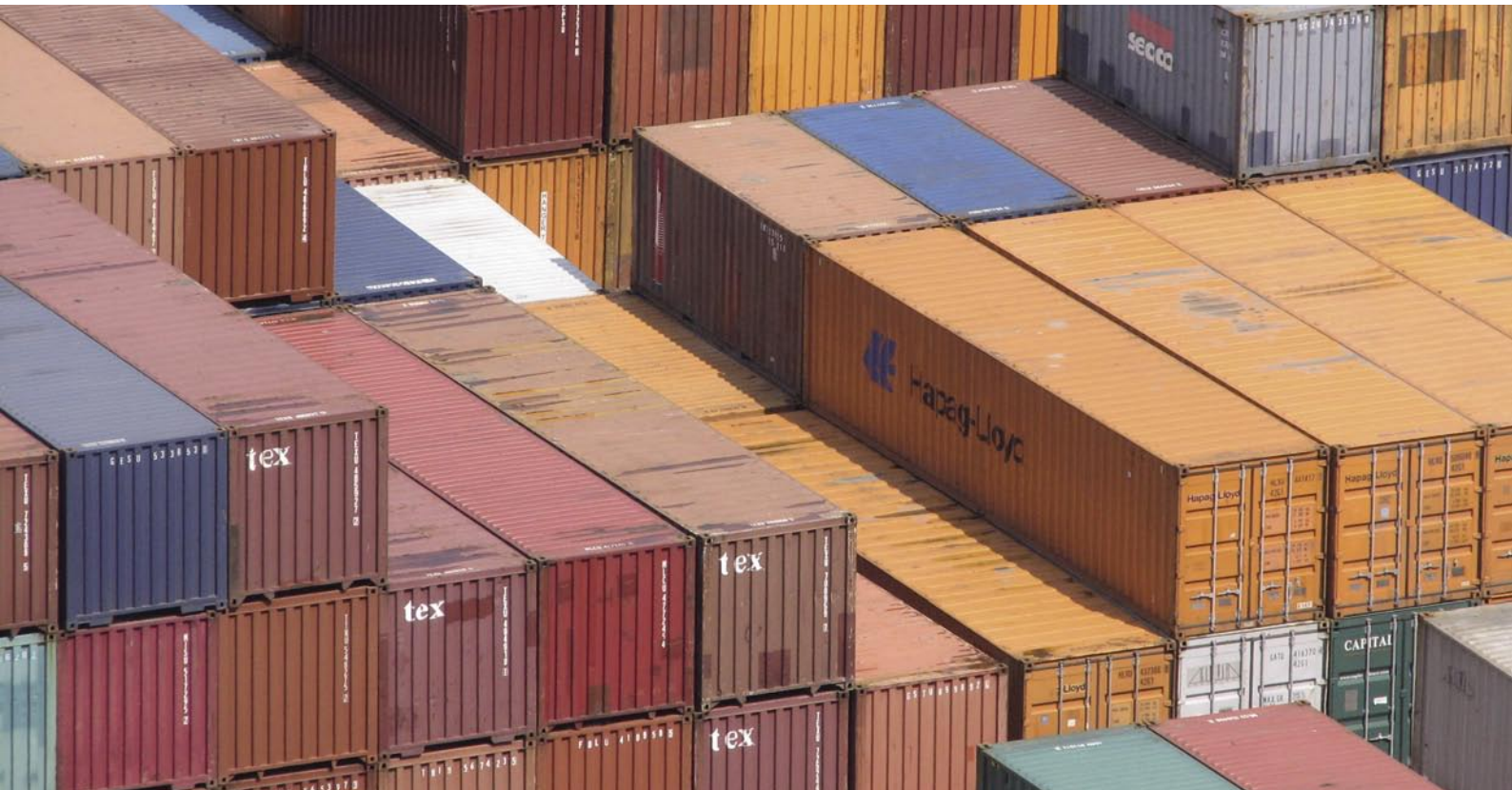
sorgungsbeiträge oder -leistungen. Deshalb eignen sie sich besonders für Arbeitnehmer mit hohem Einkommen und regelmäßigen Sonderzahlungen sowie für Unternehmen mit hohem Fremdkapitalbedarf.

2.4 UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Unterstützungskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die formal keinen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewähren. Sie sind häufig kongruent mit Versicherungsprodukten rückgedeckt und ermöglichen damit eine volle Auslagerung der Vor-

finanzierung der zugesagten Leistungen. Die Zuwendungen des Arbeitgebers sind steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Diese Form der betrieblichen Altersversorgung ist besonders für überdurchschnittlich hohe Versorgungsleistungen oder als Ergänzung zu versicherungsförmigen Durchführungswegen geeignet, da die Höhe der steuerlich abzugsfähigen Beiträge an rückgedeckte Unterstützungskassen praktisch unbegrenzt ist. Allerdings ist die Flexibilität der Finanzierung begrenzt, da steuerlich keine Einmalbeiträge und keine der Höhe nach schwankenden Beiträge erlaubt sind.



2.5 DIREKTVERSICHERUNG

Eine Direktversicherung ist eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers, die durch den Arbeitgeber abgeschlossen wird. Ganz oder teilweise bezugsberechtigt hinsichtlich der Leistungen des Versicherers sind dabei der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen. Es besteht also ein Dreiecksverhältnis zwischen dem Versicherungsunternehmen, dem Versicherungsnehmer (Arbeitgeber) und der versicherten Person, die gleichzeitig bezugsberechtigt ist (Arbeitnehmer). Der Arbeitgeber ist dabei zur Prämienzahlung an den Versicherer verpflichtet, der wiederum die garantierte Versicherungsleistung (plus Überschussanteile) an den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und ggf. seine Hinterbliebenen erbringt. Letztlich beschränkt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers hier auf die Beitragszahlung an den Versicherer. Bei der Art der Versicherung kann es sich um Rentenversicherungen, Risikoversicherungen oder fondsgebundene Lebensversicherungen handeln.

Für den Arbeitgeber sind die Beiträge an die Direktversicherung Betriebsausgaben. Die Höhe der steuerlich abzugsfähigen Beiträge ist jedoch begrenzt. Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers stellen für den Arbeitnehmer grundsätzlich lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Die Versteuerung der Leistungen aus einer Direktversicherung ist davon abhängig, wie die Beiträge zur Direktversicherung versteuert wurden. Aufgrund der Überschaubarkeit der künftigen Beiträge an Stelle der direkten

Beispielhafte Darstellung des Nettoaufwandes bei einer Entgeldumwandlung (EU) über Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds

VERHEIRATET; KIND(ER); STEUERKLASSE III	OHNE EU in Euro	MIT EU in Euro	JÄHRLICHE ERSPARNISSE in Euro
Jährliches Bruttoeinkommen	30.000	30.000	
Jährlicher Beitrag zu bAV		2.640	
Bruttoeinkommen nach EU	30.000	27.360	
Steuerliche Abzüge*	1.594	1.064	530
Sozialversicherungsabzüge**	+ 6.068	+ 5.534	+ 534
Abzüge gesamt	= 7.662	= 6.598	= 1.064
EFFEKTIVER AUFWAND FÜR DIE BAV			
Jahresbeitrag		2.640	100 %
Steuerersparnis		- 530	- 20 %
Sozialversicherungsersparnis		- 534	- 20 %
Tatsächlicher Beitrag		= 1.576	= 60 %

* Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, ohne Kirchensteuer

** 7,9% Krankenversicherung, 0,975% Pflegeversicherung, 1,4% Arbeitslosenversicherung

Übernahme des Versorgungsrisikos eignet sich diese Versorgungsform besonders für kleinere und mittlere Unternehmen. Ein wichtiger Vorteil für Arbeitnehmer ist, dass sie bei einem Arbeitgeberwechsel den Vertrag beitragsfrei stellen, mit Eigenbeiträgen fortführen oder auf den nächsten Arbeitgeber übertragen können. Zudem ist diese Form der Altersversorgung bilanzneutral.

2.6 PENSIONSKASSEN

Eine Pensionskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die unter die Versicherungsaufsicht fällt und wie Lebensversicherer einen direkten Rechtsanspruch der Versorgungsberechtigten auf die zugesagten Leistungen gewährt. Im Unterschied zu Lebensversicherern erbringt sie grundsätzlich nur Renten- und keine Kapitaleleistungen.

² Die Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung beträgt 2010 4.650 Euro (West) bzw. 5.500 Euro (Ost)

Traditionell sind Pensionskassen Pensionsversicherer für die Mitarbeiter eines Unternehmens oder Konzerns oder einer Branche. In den letzten Jahren wurden jedoch vermehrt auch überbetriebliche Pensionskassen gegründet, die wie Lebensversicherer branchenunabhängig agieren. Auch im Fall der Pensionskassen besteht ein rechtliches Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitgeber als Beitragszahler, dem Arbeitnehmer als Mitglied der Pensionskasse und Bezugsberechtigtem sowie der Pensionskasse als Träger der Versorgung. Die steuerliche Behandlung ist für den Arbeitgeber wie Arbeitnehmer identisch mit der steuerlichen Behandlung von Direktversicherungen. Die höchstmöglichen steuerlichen Zuwendungen können aber nur einmal, entweder für eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse bzw. einen Pensionsfonds, in Anspruch genommen werden. Arbeitgeber, die sich zur Durchführung ihrer Altersversorgung einer Pensionskasse bedienen, müssen keine Pensionsverpflichtungen in der Bilanz ausweisen.

2.7 PENSIONSFONDS

Der jüngste Durchführungsweg der bAV sind Pensionsfonds. Sie ähneln Pensionskassen und unterliegen wie diese auch der Versicherungsaufsicht. Sie werden als Firmen- oder überbetriebliche Pensionsfonds betrieben. Die steuerliche Behandlung entspricht weitgehend der von Pensionskassen und Direktversicherungen. Allerdings gibt es eine besondere steuerliche Regelung, nach der Direktzusagen oder Ver-

pflichtungen aus Unterstützungskassen steuerfrei auf Pensionsfonds übertragen werden können. Zudem bestehen bei Pensionsfonds im Vergleich zu Pensionskassen und Lebensversicherern mehr Freiheiten bei der Gestaltung der Kapitalanlagen. Sie werden daher häufiger so gestaltet, dass lediglich eine Beitragsrückgewähr garantiert ist, die Leistungen ansonsten aber von einer Kapitalmarktanlage ggf. mit hohem Aktienanteil abhängt.

Vor allem sehr große Unternehmen haben in den letzten Jahren Pensionsverpflichtungen auf Pensionsfonds übertragen, um einem Ausweis der Versorgungsverpflichtungen in der Bilanz zu entgehen und um Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein zu sparen (nur 20% Beitrag im Vergleich zur Direktzusage).

2.8 ENTGELTUMWANDLUNG

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Umwandlung von Barvergütung in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Diese Umwandlung ist attraktiv, weil sie eine Altersvorsorge aus dem Bruttogehalt ermöglicht sowie einen steuerfreien Aufbau der Versorgung. Erst die spätere Versorgungsleistung muss versteuert werden.

Die Verbreitung von Entgeltumwandlung hat seit 2002 deutlich zugenommen, da Arbeitnehmer seither einen individuellen Rechtsanspruch auf Umwandlung von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung² von Barvergütung in Leistungen der betrieblichen Altersver-

sorgung haben. Dieser individuelle Anspruch auf Entgeltumwandlung ist nur dann außer Kraft gesetzt, wenn das Entgelt auf Grundlage eines Tarifvertrages gezahlt wird, welcher eine Entgeltumwandlung nicht ausdrücklich zulässt. Ausgenommen sind außerdem Beschäftigte, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Viele Arbeitgeber integrieren Eigenbeiträge aus Entgeltumwandlung in die Firmenversorgung. Das ist insbesondere dann einfach erreichbar, wenn diese beitragsorientiert ausgestaltet ist. Manche Unternehmen haben jedoch auch eigenständige Versorgungsregelungen zur Entgeltumwandlung.

Die Entgeltumwandlung ist attraktiv für beide Seiten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer können im Rahmen der Entgeltumwandlung Teile ihres künftigen Entgelts für die betriebliche Altersvorsorge aufwenden. Der Arbeitgeber wandelt dieses Geld über einen der Durchführungswege für den Mitarbeiter in eine wertgleiche Anwartschaft auf Betriebsrente um. Es handelt sich also im Prinzip um eine aufgeschobene Vergütung. Da die Aufwendungen zur Entgeltumwandlung direkt vom Bruttogehalt abgezogen werden, kommt es zu einer Herabsetzung des Arbeitslohns, wodurch weniger Lohnsteuern und Sozialabgaben anfallen. Der Arbeitgeber selbst spart bei Mitarbeitern mit Bezügen unterhalb der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung ggf. ebenfalls Sozialabgaben ein. Zum Teil geben Arbeitgeber diesen Vorteil ganz oder teilweise an die Mitarbeiter weiter.



► **DIE VORTEILE DER ENTGELTUMWANDLUNG FÜR ARBEITGEBER AUF EINEN BLICK:**

- **Lohnnebenkosten senken**
durch intelligente Versorgungsmodelle mit Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen
- **Verwaltungsaufwand minimieren**
durch die Auslagerung an einen externen Dienstleister
- **Human Resource-Kapital steigern**
durch Motivation, Bindung und Gewinnung qualifizierter Fach- und Führungskräfte
- **Risiken reduzieren**
durch beitragsorientierte Versorgungszusagen und professionelle Auswahl eines leistungsstarken Anbieters
- **Rechtsanspruch erfüllen**
mit dem Angebot einer attraktiven Lösung für die Entgeltumwandlung
- **Bilanz gestalten**
durch bedarfsorientierte Wahl zwischen bilanzneutraler und bilanzwirksamer Lösung

Aufgrund der zahlreichen Vorteile schätzen es auch Arbeitnehmer sehr, wenn es ihnen der Arbeitgeber ermöglicht, durch Entgeltumwandlung eine Altersversorgung aufzubauen.

► DIE VORTEILE FÜR ARBEITNEHMER:

• Rentabilität

- Steuerfreiheit der Beiträge und Verlagerung der Steuerlast in die Zukunft mit in der Regel geringerer Steuerbelastung als Rentner
- Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West)
- Günstige Versorgungskonditionen durch Gruppenverträge
- Besondere Lösungen bei überdurchschnittlich hohen Einkommen
- bAV statt Gehaltserhöhung kann ggf. zusätzliche Vorteile erbringen
- Erhöhung der gesetzlichen Altersrente um die betriebliche Vorsorge

• Sicherheit

- Sofortige Unverfallbarkeit der Leistungen
- Leistungsgarantie durch versicherungsorientierte Zusagen
- Anspruch auf Mitnahme bei Arbeitgeberwechsel oder private Fortführung bei versicherungsförmigen Zusagen
- Keine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld II (Hartz IV) bei Jobverlust
- Möglichkeit zur Absicherung von Berufsunfähigkeit und Hinterbliebenen

• Komfort

- Entlastung bei Auswahl und Durchführung der Vorsorge durch den Arbeitgeber
- Meist Wahl zwischen lebenslanger Rente und Kapitalauszahlung möglich

Neben der rein arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung, bieten immer mehr Unternehmen ihren Beschäftigten kombinierte Modelle an. Dabei stockt der Arbeitgeber die Beiträge des Arbeitnehmers um einen bestimmten Prozentsatz auf. Diese so genannten Matching-Anteile sind eine interessante Möglichkeit, um die Attraktivität als Arbeitgeber noch einmal zu steigern und die Mitarbeiter zur Eigenvorsorge zu motivieren.

3. DER WEG ZUR PASSENDEN BAV-LÖSUNG

Wie schon eingangs erwähnt, besteht für Unternehmen der erste und entscheidende Schritt vor Einführung eines bAV-Systems darin, die bAV mit der langfristigen HR-Strategie des Unternehmens in Einklang zu bringen. Nur so kann die bAV den unternehmensspezifischen Anforderungen gerecht werden. Unter Berücksichtigung aller personalpolitischen, kostenmäßigen, finanzwirtschaftlichen (bilanziellen), administrativen, steuer- und arbeitsrechtlichen Gegebenheiten wird dann das passende Versorgungsmodell ausgewählt.

Soweit die Finanzierung und/oder Administration extern erfolgen soll, hilft im nächsten Schritt ein unabhängiger Anbieter- und Produktvergleich, die individuell beste Versorgungslösung zu finden.

Ist das passgenaue Konzept gefunden, können alle erforderlichen Vertragswerke erstellt und das bAV-System realisiert werden.

4. ERFOLGSFAKTOR KOMMUNIKATION

Nur wer über die Versorgungslücken im Alter, die sich durch die abnehmenden gesetzlichen Rentenansprüche ergeben, informiert ist und erkennt, welche persönlichen Konsequenzen damit verbunden sind, kann den Wert einer betrieblichen Altersversorgung schätzen. Eine transparente Darstellung der Leistungen und Vorteile sowie die individuelle Kommunikation mit den Mitarbeitern sind daher zentrale Voraussetzungen, um den Beschäftigten die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung nahe zu bringen. Die geschaffene Wertschätzung seitens der Mitarbeiter spiegelt sich letztlich in erhöhter Motivation und stärkerer Identifizierung mit dem Unternehmen wider. Auch bei der Rekrutierung externer Fach- und Führungskräfte gewinnt die betriebliche Altersversorgung zunehmend an Bedeutung, da sie wesentlich dazu beiträgt, ein mitarbeiterorientiertes, progressives Image aufzubauen und sich positiv von den Wettbewerbern abzuheben. Die kommunikative Begleitung von bAV-Maßnahmen spielt natürlich insbesondere in der Einführungsphase eine bedeutende Rolle. Aber auch darüber hinaus sollten Unternehmen mit ihren Mitarbeitern in einem dauerhaften Dialog stehen und sie somit stärker zur Eigenvorsorge motivieren.

Über Online-Portale beispielsweise können Mitarbeiter ihre Beiträge und Leistungen aktiv und eigenverantwortlich gestalten, steuern und optimieren. Diese Form der Kommunikation

und Verwaltung bietet wesentliche Vorteile für den Arbeitgeber:

- Vereinfachte Administration
- Kostenreduktion durch Standardisierung
- Entlastung des Personalbereichs von Routineaufgaben zugunsten strategischer Tätigkeiten
- Aktuelle, schnelle und effiziente Information der Mitarbeiter über ihre bAV und ihren aktuellen Versorgungsstatus
- Stärkere Einbindung der Beschäftigten in die bAV-Prozesse
- Zielgerichtete Aufklärung und Hilfestellung für Mitarbeiter im Rahmen von rechtlichen und/oder unternehmensspezifischen Veränderungsprozessen

Ergänzt um regelmäßige Beratungsgespräche und interaktive Simulationstools („Was wäre, wenn...“) unterstützen Online-Portale Unternehmen dabei, ihren Mitarbeitern die individuelle Planung der Altersversorgung zu erleichtern.

Neben webbasierten Lösungen können Arbeitgeber natürlich auch auf klassische Medien wie Flyer, Schulungen oder eine bAV-Hotline

zurückgreifen. In vielen Fällen bietet sich auch ein Mix aus den unterschiedlichen Kommunikationskanälen an. Entscheidend ist, dass die Kommunikationsstrategie den jeweiligen unternehmensspezifischen Anforderungen gerecht wird.

5. ÜBERPRÜFUNG VORHANDENER BAV-SYSTEME

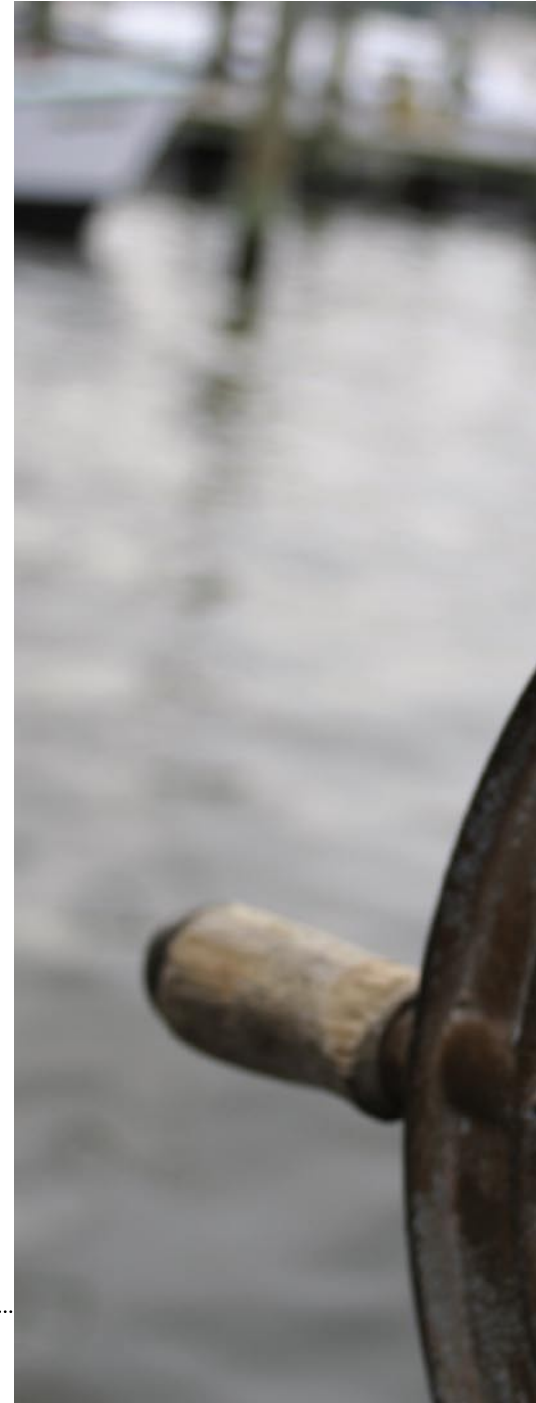
Nicht nur bei der Neueinführung einer betrieblichen Altersversorgung sondern auch bei bestehenden Altersversorgungswerken sollten Unternehmen darauf achten, dass ihr bAV-System „state of the art“ ist und sowohl den aktuellen Anforderungen des Unternehmens und des Marktes als auch den gegenwärtigen regulatorischen Anforderungen gerecht wird.

Eine regelmäßige Überprüfung der im Unternehmen existierenden Versorgungseinrichtungen hilft, finanzielle und rechtliche Risiken frühzeitig zu erkennen und zu bannen. Häufig können im Rahmen von solchen Überprüfungen auch Einspar- und Synergiepotenziale identifiziert und gehoben werden.

6. AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IN DER BAV

6.1 BilMoG

Mit dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) sind 2009 u. a. neue Vorschriften für





die Erstellung des handelsrechtlichen Jahresabschlusses in Kraft getreten. Aus Sicht der BAV betreffen die neuen Regelungen vor allem die bilanzielle Bewertung von Pensionsrückstellungen. Bereits für die Abschlüsse des Jahres 2010 sind Unternehmen verpflichtet, sich nach dem neuen Gesetz zu richten.

Weitere Informationen:

<http://www.bmj.bund.de>

<http://www.bundesfinanzministerium.de>

6.2 DER NEUE VERSORGUNGS AUSGLEICH

Nach vielen Jahren der Reformdiskussion ist im September 2009 das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VAstrRefG) in Kraft getreten. Der Versorgungsausgleich regelt die Aufteilung von Rentenansprüchen zwischen Ehegatten nach einer Scheidung. Das neue Gesetz sieht nun die reale Teilung (auch) von betrieblichen Versorgungsansprüchen vor. Was bisher zwar auch schon möglich war, ist damit verpflichtend geworden. Primäres Ziel des neuen Versorgungsausgleichs ist, den Grundsatz der Halbteilung der in der Ehezeit erworbenen Versorgungsansprüche effektiver als bisher zu realisieren.

Weitere Informationen:

<http://www.bmj.bund.de>

6.3 INSOLVENZSICHERUNG

Um die Insolvenzversicherung der einzelnen Altersvorsorgesysteme zu finanzieren, sind die Unternehmen verpflichtet, jährlich einen bestimmten Beitrag an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) zu zahlen. Dadurch sollen die Ansprüche des Arbeitnehmers bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder Versorgungsträgers sichergestellt werden, da diese im Insolvenzfall an den Träger der Insolvenzversicherung, d. h. den PSV, übergehen. Die Höhe des Beitragssatzes wird jährlich neu festgelegt. Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen ist der volle Beitrag an den PSV zu zahlen, bei Pensionsfonds ist der Beitrag auf 20% des vollen Beitrags reduziert. Pensionskassen und Direktversicherungen sind von der Beitragspflicht ausgenommen, da hier die verstärkte Versicherungsaufsicht vor Insolvenz schützt.

Aufgrund der großen Anzahl der Insolvenzen im Krisenjahr 2008 ist der PSV-Beitragssatz 2009 drastisch auf 14,2 Promille gegenüber 1,8 Promille in 2008 angestiegen. Erstmals nutzt der PSV jedoch die Möglichkeit, den Beitrag über Teilzahlungen auf die Jahre bis 2013 zu verteilen.

Weitere Informationen:

<http://www.psvag.de>

<http://www.mercer.de>

ANTWORTFAX

FAX: 030 / 84 85 92 00

BPM Bundesverband
der Personalmanager

- Ich bin hauptberuflich als Personalmanager (zum Beispiel Personalreferent, Personalentwickler, Personalleiter, Personalchef oder Personalvorstand) in einem Unternehmen, einer Institution oder einem Verband tätig. Ich beantrage die Vollmitgliedschaft im Bundesverband der Personalmanager zum Mitgliedsbeitrag von 120 Euro pro Kalenderjahr und erhalte das Magazin [Human Resources Manager](#) damit kostenfrei.
- Ich interessiere mich für eine Mitgliedschaft im BPM. Bitte vereinbaren Sie diesbezüglich einen Telefontermin mit mir.
- Ich interessiere mich für den Bundesverband der Personalmanager (BPM). Bitte halten Sie mich über Ihre Aktivitäten auf dem Laufenden.
- Ich abonniere hiermit kostenfrei den Newsletter „personalszene“.
- Ich abonniere hiermit kostenfrei den täglichen Newsletter „HR-Presseschau“.

Bitte füllen Sie dieses Formular vollständig aus:

Name, Vorname

Geburtsdatum

Funktion / Stellung

Arbeitgeber

Adresse (dienstlich):

Telefon (dienstlich)

Telefax (dienstlich)

E-Mail (dienstlich)

URL des Arbeitgebers

Umsatzsteueridentifikationsnummer

Adresse (privat):

Rechnungsadresse: dienstlich privat (Bitte geben Sie hier Ihre private E-Mail-Adresse an: _____)

1. Durch meine Unterschrift erkenne ich Satzung und Beitragsordnung des BPM in der jeweils gültigen Fassung an.

2. Ich willige ein, dass die oben auf dieser Seite genannten Daten zur Erfüllung der satzungsgemäßen Zwecke des BPM erhoben, verarbeitet, genutzt und übermittelt werden (vgl. §§ 4, 4a BDSG).

3. Ich weiß, dass ich der berufsständischen Vereinigung des BPM nur als natürliche Person beitreten kann und mich daher alle mitgliedschaftlichen Pflichten auch persönlich treffen.

Datum

Unterschrift

Bundesverband der Personalmanager e. V.

Friedrichstraße 209

D-10969 Berlin

Tel +49 (0)30 84 85 93 00

Fax +49 (0)30 84 85 92 00

info@bpm.de

www.bpm.de

Bundesverband der Personalmanager e. V.

Friedrichstraße 209

D-10969 Berlin

Tel +49 (0)30 84 85 93 00

Fax +49 (0)30 84 85 92 00

info@bpm.de

www.bpm.de