

BESONDERS
RELEVANT, WEIL

· jeder Mitarbeiter Anspruch auf eine Betriebsrente hat

· ein durchdachtes Angebot auch der Firma nutzt

Keine Angst vor der Betriebsrente

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORUNG Viele Unternehmer scheuen sich, das Thema Betriebsrente anzupacken. Ein Fehler: Mit dem richtigen Angebot können sie Mitarbeiter binden, Kosten senken und ihr Eigenkapital stärken

Text: Peter Neitzsch

Irgendwann beim fünften oder sechsten Angestellten fingen die Probleme an. Mitarbeiter kamen auf Niclas Walser zu und sagten: „Chef, ich habe hier einen Vertrag für eine betriebliche Rentenversicherung.“ Ein Versicherungsberater hatte ihnen geraten, mithilfe der Firma fürs Alter vorzusorgen. Andere hatten noch Verträge von ihren alten Arbeitgebern und wollten diese nun fortführen. Und Walser winkte alles durch. Dem Inhaber eines Versandhandels für Fotozubehör blieb nichts anderes übrig: Selbst wenn ein Betrieb nur einen einzigen Mitarbeiter beschäftigt, hat der einen gesetzlich verankerten Anspruch auf eine Betriebsrente.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist eine feste Größe im deutschen Rentensystem. Dabei sagt der Unternehmer seinen Mitarbeitern eine finanzielle Leistung zu – das kann eine Altersrente sein oder Zahlungen bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit. Dafür spart der



EXTRA VOM CHEF

Das impulse über das Presseversorgungswerk auch eine Betriebsrente anbietet, wurde Redakteur **Peter Neitzsch** bereits bei seinem Vorstellungsgespräch erzählt. Das Unternehmen verdoppelt dabei den monatlichen Sparbetrag. Geschenktes Geld, auf das er nicht verzichten will.

Angestellte einen Teil seines Gehalts, häufig gibt die Firma noch etwas dazu. Der Staat fördert das durch attraktive Rahmenbedingungen: Die Beiträge gehen direkt vom Brutto ab – Mitarbeiter und Betrieb zahlen auf diese Beiträge bis zu bestimmten Grenzen weder Steuern noch Sozialabgaben (mehr dazu im Kasten „Fünf Wege zur Betriebsrente“ auf Seite 66).

Eigentlich haben Angestellte bei der Betriebsrente kein Wahlrecht. Der Unternehmer entscheidet, welches Modell er anbietet. Bei den gängigen Varianten Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds arbeitet er mit Drittanbietern zusammen, meist Versicherungen. Mit Unterstützungskassen und Pensionszusagen können Firmen aber auch betriebs-eigene Lösungen schaffen. Nur wenn der Chef kein Angebot vorgibt, muss er machen, was der Mitarbeiter vorschlägt. So verzichtet er aber nicht nur auf Gestaltungsmöglichkeiten, er handelt sich auch handfeste Risiken ein. ➤

MEIN BETRIEBSRENTENKONTO
FÜHLT SICH AN WIE EIN
PUNKTESTAND, DER JEDEN
MONAT ETWAS WÄCHST

Jörg Tanneberger Leiter Produktmanagement

WIR WOLLTEN EINE BETRIEBS-
RENTE ANBIETEN, DIE UNS VON
ANDEREN ARBEITGEBERN
UNTERSCHIEDET

Niclas Walser Inhaber Walser GmbH & Co. KG



MARKE EIGENBAU

Jörg Tanneberger (r.), 29, spart jeden Monat 100 Euro für die Betriebsrente. Sein Chef, Niclas Walser, 40, legt noch mal 200 Euro drauf. Das Geld bleibt im Betrieb, so profitieren alle

FÜNF WEGE ZUR BETRIEBSRENTE

Die Ausgestaltung entscheidet über den Erfolg der Betriebsrente – fünf Durchführungswege stehen offen

Bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sparen die Mitarbeiter mithilfe der Firma für die Rente. Beide Seiten können 6240 Euro steuerfrei in die Betriebsrente einzahlen. Das entspricht 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung für 2018. Die Hälfte des Betrags ist zudem von Sozialabgaben befreit. Insgesamt gibt es fünf Durchführungswege, die sich auch kombinieren lassen.

Direktversicherung

Viele Lebensversicherer bieten Policen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an, sogenannte Direktversicherungen. Ähnlich wie bei einer privaten Rentenversicherung schließt das Unternehmen dafür einen Vertrag mit dem Versicherer zugunsten des Mitarbeiters. Dafür sollte ein finanzstarker Anbieter als Partner ausgewählt werden. Schließlich haftet der Arbeitgeber für die Rentenhöhe, wenn die Assekuranz nicht zahlen kann.

Pensionskasse

Das Modell der Pensionskasse ähnelt dem der Direktversicherung – etwa was den steuerlichen Rahmen angeht. Allerdings bieten Pensionskassen ausschließlich betriebliche Altersversorgung an. Große Konzerne haben oft eigene Pensionskassen. Das hat den Vorteil, dass diese kaum Kosten für den Vertrieb haben. Es gibt aber auch überbetriebliche Kassen, denen kleinere Unternehmen beitreten können. Eine Liste aller 140 Pensionskassen findet sich auf der Webseite der Bafin (tinyurl.com/bafin-kassen).

Pensionsfonds

Dieser bAV-Durchführungsweg ermöglicht eine flexiblere Anlagepolitik – etwa mit einem höheren

Aktienanteil. Dadurch bietet er größere Chancen, aber auch höhere Risiken als andere Formen der Betriebsrente. So ist die garantierte Verzinsung niedriger als bei einer klassischen Betriebsrente. Über Pflichtbeiträge zum Pensionsversicherungsverein ist das Ersparte zusätzlich abgesichert. Anbieter von Pensionsfonds sind ebenfalls Lebensversicherer.

Unterstützungskasse

Eine Sonderform der bAV sind die Unterstützungskassen. Die Rentenbeiträge der Mitarbeiter oder der Firma fließen dabei in eine unternehmenseigene Versorgungseinrichtung. Eine Steuergrenze gibt es bei diesem Modell nicht. Mit dem Kapital kann der Unternehmer wirtschaften, solange es zum Rentenbeginn verfügbar ist. Außerdem muss er Beiträge an den Pensionsversicherungsverein zahlen. Eine rückgedeckte Unterstützungskasse ist zusätzlich über eine Versicherung abgesichert. Bundesweit richten einige Dutzend Anbieter solche Unterstützungskassen ein.

Direktzusage

Übernimmt der Unternehmer selbst die Leistungen für seine Mitarbeiter, macht er eine Direkt- oder Pensionszusage. Dafür muss er Rückstellungen in seiner Bilanz bilden. Wie er das zurückgestellte Geld anlegt, bleibt ihm selbst überlassen. Auch in diesem Fall gibt es keine steuerliche Obergrenze. Pflichtbeiträge zum Pensionsversicherungsverein schützen die Zusagen vor einer Insolvenz. Für kleinere Betriebe lohnt sich der hohe Aufwand meist nicht. So ist etwa ein versicherungsmathematisches Gutachten nötig, dass die Lebenserwartung der Mitarbeiter berücksichtigt.

„Viele Unternehmer reagieren bloß, statt selbst zu agieren“, sagt Manfred Baier von der Authent Gruppe, die bAV-Modelle für kleine und mittlere Firmen entwickelt. Das führt meist dazu, dass Mitarbeiter verschiedene Versicherungslösungen einfordern. Diese Policen können höchst unterschiedlich ausgestaltet sein – mit in der Summe dann kaum noch kalkulierbaren finanziellen Risiken.

Risiken reduzieren

Der Grund: Wenn der Anbieter die zugesagte Rente nicht zahlen kann, muss der Arbeitgeber für die Differenz geradestehen. „Kaum ein Unternehmer weiß, dass er für die Rentenzahlungen an seine Mitarbeiter haftet“, warnt der Rentenberater Christian Kolodzik.

Problematisch sind vor allem Policen mit Garantiezins: So mussten wegen der anhaltend niedrigen Zinsen viele Pensionskassen ihre Rentenzusagen nach unten korrigieren. „Da wird der Garantiezins eben mal von 3,25 auf 1,25 Prozent gesenkt – und plötzlich ist der Arbeitgeber in der Pflicht“, sagt Baier. Daran ändert auch die jüngste Reform der Betriebsrente nichts, die tarifgebundene Unternehmen in bestimmten Fällen von der Haftung befreit (mehr dazu auf impulse.de/nahles-rente).

Haben Unternehmer also zu Recht Vorbehalte gegen die betriebliche Altersversorgung? „Die Risiken sind nicht wegzudiskutieren, aber man kann sie reduzieren“, sagt Berater Kolodzik. Viele Betriebe würden die Bedingungen der bAV-Anbieter einfach ungeprüft übernehmen. Doch das muss nicht sein: In einer Versorgungsverordnung kann jeder Unternehmer festlegen, welche Risiken er in Kauf nimmt – und welche nicht. Der Chef kann etwa entscheiden, dass sein Betrieb keine Policen mit Berufsunfähigkeitsschutz übernimmt. Schließlich kommt es hier oft zum Streit: Zahlt der Versicherer nicht, kann der Mitarbeiter das Geld unter Umständen vom Arbeitgeber einklagen.

Gibt es einen Betriebsrat, muss die Versorgungsverordnung mit den Arbeitnehmervertretern abgestimmt und in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden.

Die Verordnung ist jedoch nur der erste Schritt – sie steckt den Rahmen ab, die Initiative überlässt der Chef dabei weiter seinen Mitarbeitern. Besser ist es, wenn er ein eigenes Angebot macht – und so für eine einheitliche Lösung sorgt.

Doch welches Modell ist der Königsweg der betrieblichen Altersversorgung? Das kommt auf die Ziele an. Geht es nur darum, möglichst wenig Arbeit zu haben, ist die Zusammenarbeit mit Drittanbietern unerlässlich. Doch ganz ohne Beschäftigung mit der Materie geht es auch hier nicht. Der Unternehmer sollte verschiedene Angebote einholen und prüfen. Dabei hilft ein Blick in die Tabellen der Stiftung Warentest oder der Zeitschrift „Ökotest“, die Direktversicherer oder Pensionskassen vergleichen. Der Bundesverband der Rentenberater vermittelt unabhängige bAV-Berater, die bei der Einführung helfen können (rentenberater.de).

Angebot verständlich machen

Auch für Firmen, die bereits eine Betriebsrente anbieten, kann es sich lohnen, das Konzept nochmals zu überdenken, wie das Beispiel der Isabellenhütte Heusler zeigt. Der hessische Betrieb überarbeitete 2017 sein bAV-Angebot komplett. Der Grund: Die alte Lösung bestand aus mehreren Bausteinen, brachte einen hohen Verwaltungsaufwand mit sich und war den

Mitarbeitern teils zu kompliziert. Das inhabergeführte Unternehmen, das Werkstoffe für die Autoindustrie produziert, machte seinen Angestellten unter anderem Versorgungszusagen. Dafür mussten Rückstellungen in der Bilanz gebildet und die Lebenserwartung der Angestellten kalkuliert werden. Ein Risiko, das die Geschäftsführung nicht länger tragen wollte.

Die Betriebsrente sollte einfacher und attraktiver werden, erzählt der stellvertretende Personalleiter Steffen Enseroth. „Wir wollten den Mitarbeitern etwas bieten und auf diese Weise auch Fachkräfte an uns binden.“ Die Isabellenhütte schrieb das Vorhaben öffentlich aus und entschied sich schließlich für eine Direktversicherung über das Versorgungswerk Metallrente. Die gemeinsame Gründung von Arbeitgebern und Gewerkschaften vermittelt zwischen dem Versicherer und dem Betrieb – und sorgt so für günstige Gruppenkonditionen.

Die neue bAV-Lösung nennt sich ISAcare und besteht aus drei Säulen. Nach sechs Monaten im Betrieb haben alle Mitarbeiter Anspruch auf einen arbeitgeberfinanzierten Basisbeitrag von 600 Euro im Jahr. Außerdem können sie selbst in ihren Rentenvertrag einzahlen, die Firma bezuschusst das zusätzlich. Die dritte Säule ist eine Erfolgsprämie, die der Mittelständler nach einem erfolgreichen Geschäftsjahr zahlt: Sie kann ebenfalls für den Sparvertrag genutzt >

 Welches bAV-Modell passt zum Betrieb? Und welche Risiken wollen Sie ausschließen? Eine Checkliste finden Abonnenten im Log-in-Bereich impulse.de/kundenlogin

BETRIEBSRENTE ZUM NULLTARIF				
Wie Unternehmer ohne Zusatzkosten ihren Mitarbeitern ein eigenes bAV-Angebot machen können				
	Fall 1: keine bAV	Fall 2: Entgeltumwandlung von 100 Euro/Monat	Fall 3: Arbeitgeber gibt gesparte Sozialabgaben zur bAV dazu	<i>Nutzt ein Mitarbeiter die Entgeltumwandlung, spart auch der Arbeitgeber Sozialabgaben (Fall 2 u. 3). Dieses Geld kann er zur Betriebsrente noch dazugeben – ohne Mehrkosten (Fall 3). Die Personalkosten sind dann dieselben wie ohne Betriebsrente (Fall 1).</i>
Jahresbrutto Arbeitnehmer	40000	38800	38800	
Arbeitnehmerbeitrag zur bAV	0	1200	1200	
Arbeitgeberbeitrag zur bAV	0	0	232,50	
Sozialabgaben Arbeitgeber	7750	7517,50	7517,50	
Personalkosten gesamt	47750	47517,50	47750	
Kosten-Ersparnis Arbeitgeber	0	232,50	0	

Alle Angaben in Euro



UNSERE MITARBEITER
KÖNNEN IHRE JÄHRLICHE
ERFOLGSBETEILIGUNG FÜR DIE
ALTERSVERSORGUNG NUTZEN

Felix Heusler Geschäftsführer Isabellenhütte Heusler

WENN ICH ZWEI GLEICH-
WERTIGE JOBANGEBOTE HABE,
KANN DIE BETRIEBSRENTE
ENTSCHEIDEND SEIN

Nina Hartl Fertigungsleiterin im Bereich Legierungen



DREI SÄULEN

*Nina Hartl, 31, zahlt im
Monat 90 Euro in ihren
bAV-Vertrag ein. Dazu
kommen noch jedes Jahr:
die Erfolgsbeteiligung und
600 Euro von der Firma*

werden, der Arbeitgeber legt dann noch einmal 30 Prozent obendrauf. Bei den 950 Mitarbeitern kommt das gut an: Seit der Neueinführung nehmen rund zwei Drittel der Belegschaft an der Entgeltumwandlung teil. Mehr als doppelt so viele wie im Jahr zuvor. Wenn der Personaler Enseroth jetzt ein Vorstellungsgespräch führt, punktet er bereits mit dem neuen Modell: „Das Interesse an der Betriebsrente wecken wir schon bei unseren Bewerbern.“

Recruiting mit Betriebsrente

Eine gut durchdachte Altersversorgung ist letztlich eine Investition ins Personal. Interessant ist das nicht nur für erfolgreiche Mittelständler wie die Isabellenhütte, auch kleinere Unternehmen können sich ein vergleichbares Angebot basteln. Im besten Fall geht das sogar ohne zusätzliche Kosten, weil der Betrieb in gleicher Höhe Steuern und Sozialabgaben spart, wie die Beispielrechnung auf Seite 67 zeigt. Das hat auch der Versandhändler Niclas Walser erkannt. Heute muss er schmunzeln, wenn er an die Schwierigkeiten der Anfangsjahre denkt. Mittlerweile hat das Unternehmen aus Oberbayern 40 Angestellte, und der Inhaber ist stolz auf seine Betriebsrente.

„Unsere Hauptmotivation war, etwas anzubieten, das uns von anderen Arbeitgebern unterscheidet“, erklärt Walser. Vor zehn Jahren entschied er sich für den Befreiungsschlag und richtete für die betriebliche Altersversorgung zwei Unterstützungskassen ein. Eine für die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter und eine weitere, sogenannte pauschal dotierte Unterstützungskasse, in die nur der Arbeitgeber einzahlt. Walsers Angestellte können auf diese Weise bis zu 250 Euro im Monat für ihre Altersversorgung sparen. Zusätzlich legt der Chef für jeden Mitarbeiter monatlich 200 Euro zurück. Ein Anspruch auf Rentenzahlungen aus diesem Topf besteht allerdings erst nach fünf Jahren im Unternehmen. Wer vorher geht, verliert die Zusatzversorgung. Auch das ist ein starker Anreiz, im Betrieb zu verbleiben.

Jörg Tanneberger macht von dem bAV-Angebot gern Gebrauch. Der 29-jährige gelernte Einzelhandelskaufmann stieß vergangenen

Dezember zu Walser. Die betriebliche Altersversorgung sei definitiv eine Komponente gewesen, die ihn auch beim Jobwechsel überzeugte. „Man profitiert davon, wenn der Arbeitgeber so etwas anbietet“, sagt er. Wenn der Teamleiter für Produktmanagement und Marketing die Übersicht zu seinem Betriebsrentenkonto in den Händen hält, binde ihn das auf eine positive Weise an das Unternehmen, erzählt er. „Das fühlt sich an wie ein Punktestand, der jeden Monat etwas wächst.“

Eine Unterstützungskasse zu gründen macht zwar mehr Arbeit als eine Versicherungslösung. Das Modell bietet aber mehr Freiheitsgrade. „Eine eigene Unterstützungskasse kann sich schon für Betriebe mit 20 bis 30 Mitarbeitern lohnen“, sagt bAV-Experte Manfred Baier. Bei der Einrichtung entstehen einmalige Kosten im unteren fünfstelligen Bereich, hinzu kommt noch eine jährliche Verwaltungsgebühr, die von der Betriebsgröße abhängt. Damit die Finanzierung aber nicht zur gefährlichen Belastung wird, ist eine stabile Gewinnsituation Voraussetzung. Nur wer Gewinne macht, kann die Zusatzleistungen zum Teil über die Steuerersparnis finanzieren.

Obendrein erhält der Unternehmer zusätzliche Liquidität: Weil das Geld nicht an ein Versicherungsunternehmen geht, kann er damit arbeiten. „Wenn jeder Mitarbeiter 100 Euro im Monat zurücklegt, sind das 1200 Euro im Jahr“, rechnet Baier vor. Bei 30 Mitarbeitern kommen so bereits 36000 Euro zusammen. Auch Walser arbeitet mit dem Geld für die Betriebsrente: Das Vermögen, das sich in den beiden Unterstützungskassen angesammelt hat, geht als Darlehen zurück in die Firma. „Dieses System hilft mir dabei, von Fremdkapital unabhängig zu werden.“ Die Zinsen, die er für den Kredit zahlt, stärken wiederum die Renten der Mitarbeiter. „Eine Win-win-Situation für alle Beteiligten“, freut sich der Unternehmer. ■

UNTERM STRICH Eine eigene Betriebsrente lohnt sich schon für kleine Unternehmen. Die verschiedenen Modelle bieten interessante betriebswirtschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten.

„NAHLES-RENTE“

Seit Januar 2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Wichtigste Neuerung der Reform von Ex-Arbeitsministerin Andrea Nahles: das **Sozialpartnermodell**. Demnach können die Tarifparteien vereinbaren, dass Unternehmen nicht mehr für die Betriebsrente haften. Aber auch für kleine Firmen ohne Tarifvertrag ändert sich einiges. So kommt für alle Arbeitgeber 2019 eine **Pflichtzulage zur bAV** von 15 Prozent. Mehr dazu auf impulse.de/nahles-rente