

Aufräumen und sparen

Die wirtschaftliche Situation zwingt viele Unternehmen eisern zu sparen – auch bei der betrieblichen Altersversorgung. Dabei muss nicht immer am Versorgungsaufwand geknausert werden. Häufig steckt viel größeres Sparpotenzial in den Verwaltungskosten und in der Vermeidung finanzieller Risiken. Auch seit vielen Jahren bestehende Versorgungswerke können meist optimiert werden.

Mit dem Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) hat der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung neu geregelt. Doch erstaunlicherweise haben viele Unternehmen ihre Versorgungswerke bis heute nicht an die neue Rechtslage angepasst. So ist etwa für Neuzusagen seit 1. Januar 2005 eine pauschal besteuerte Direktversicherung nicht mehr möglich. Seit dieser Zeit werden Pensionskassen und Direktversicherungen durch eine einzige Vorschrift steuerlich gefördert. Unternehmen, die ihre arbeitgeberfinanzierte Versorgung über Direktversicherungen regeln und für die Entgeltumwandlung weiterhin die Pensionskasse anbieten wollen, müssen mit der vom Arbeitgeber finanzierten Versorgung auf einen anderen Durchführungsweg ausweichen, etwa auf die rückgedeckte Unterstützungskasse. Auch die bestehenden alten Direktversicherungen könnten auf die Unterstützungskasse umgestellt werden. Dies würde über 20 Prozent Pauschalsteuer sparen und mit dem gleichen Aufwand könnte der Arbeitgeber eine deutlich höhere Versorgung ermöglichen.

Vorsicht bei Mitarbeiterwechsel

Vorsicht ist auch geboten, wenn ausscheidenden Mitarbeitern unverfallbare Ansprüche durch Zahlung einmaliger Beträge abgefunden werden sollen. Denn auch für Altzusagen, die vor 2005 erteilt wurden, sind

Abfindungen nur noch für Kleinstrenten bis 24,50 Euro monatlich möglich. Werden höhere Beträge abgefunden, so kann der Mitarbeiter seine Rente im Alter nochmals einfordern. Und er muss keine Angst haben, dass der Arbeitgeber die früher gezahlte Abfindung dagegen aufrechnet. Denn das ist gesetzlich verboten. Höhere Anwartschaften müssen bis zum Rentenbeginn aufrecht erhalten werden und können erst dann abgefunden werden.

Auch im Rahmen der 2005 neu eingeführten Portabilität gibt es einiges zu beachten. Bisher konnte ein Arbeitgeber bei Neu-

einstellung eines Mitarbeiters frei entscheiden, ob er dessen bestehende Altersversorgung weiterführt. Zukünftig hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Übertragung des bestehenden Vertrags beziehungsweise des darin angesammelten Kapitals auf den neuen Arbeitgeber. Das heißt aber nicht, dass der Arbeitgeber jede mitgebrachte Versicherung weiterführen muss. Um zukünftig Verwaltungskosten zu sparen, empfiehlt es sich, alle Versicherungen in einem einheitlichen Vertrag zu führen.

Kündigt ein Mitarbeiter bereits kurz nach Abschluss einer Entgeltumwandlung sein

Entgeltumwandlung im Vergleich

Beispiel: 30000 Euro Einmalzahlung per Entgeltumwandlung, Verzinsung 4,25 Prozent, davon 2,75 Prozent garantiert.

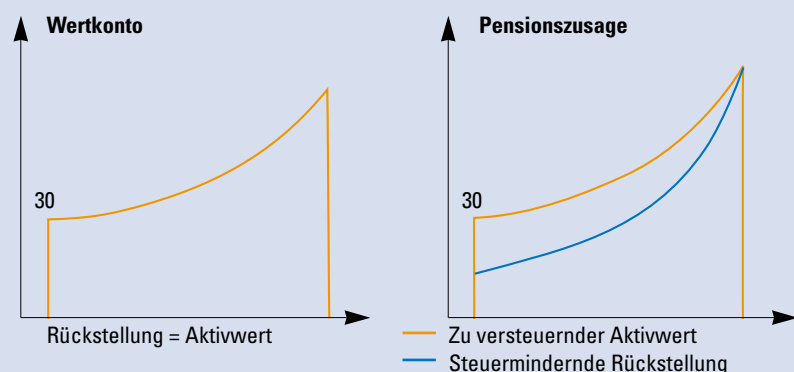


Abbildung 1: Die Pensionszusage führt in Höhe der Differenz zwischen Aktivwert und Rückstellung zu einer steuerlichen Belastung des Arbeitgebers. Das Wertkonto ist steuerneutral.

Betriebliche Altersversorgung

Arbeitsverhältnis, so ist in der Versicherung kaum ein Übertragungswert vorhanden. Bei den meisten der am Markt üblichen Tarife zahlt der Versicherer bei Kündigung innerhalb der ersten beiden Jahre nicht einmal die eingezahlten Beiträge zurück. Wichtig: Auf dieses Risiko muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer deutlich hinweisen. Ansonsten haftet er für die Differenz, wie das Arbeitsgericht Stuttgart im Januar 2005 rechtskräftig entschieden hat. Oder der Arbeitgeber sorgt vor und bietet seinen Mitarbeitern nur noch ungezillmerte Tarife an. Bei diesen Verträgen werden die Abschlusskosten auf die gesamte Laufzeit des Vertrags verteilt, was zu hohen Rückkaufswerten bereits kurz nach Vertragsabschluss führt, allerdings auf Kosten der späteren Ablaufleistung. Eine Umstellung der Versicherungsverträge sollte nicht nur für neue Mitarbeiter vorgenommen werden, sondern für alle, die sich jetzt erst für eine Entgeltumwandlung entscheiden.

Einfach gestalten – einfach verwalten

Ältere Versorgungen sehen häufig Versorgungsleistungen bei Alter, Tod und Berufsunfähigkeit vor sowie zahlreiche Sonderregelungen für besonders bedürftige Mitarbeitergruppen im Unternehmen. Hinzu kommen ergänzende Einzelvereinbarungen mit Führungskräften oder besonders qualifizierten Fachkräften.

Diese Versorgungswerke verursachen heute einen enormen Verwaltungsaufwand, zumal die individuellen Vereinbarungen häufig nicht sorgfältig dokumentiert wurden. Hier empfiehlt sich gerade im Hinblick auf die langfristige Verwaltbarkeit eine Vereinheitlichung und Vereinfachung.

Verzichtet beispielsweise ein Versorgungswerk vollständig auf Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsleistungen, so sinkt der Verwaltungsaufwand ganz erheblich. Gleichzeitig steigt bei konstantem Aufwand die mögliche Altersrente, was zusätzliche Motivationseffekte bringt. Und schließlich sind auch zukünftig notwendige Veränderungen der Versorgung umso leichter umsetzbar, je einfacher die Versorgung ge-

Vorteile von Wertkonten gegenüber Deferred Compensation

Arbeitgeber

- keine Rückstellungen nach § 6a,
- auf Wunsch bilanzneutral,
- keine biometrischen Risiken,
- keine Unterdeckung bei Rentenbeginn,
- keine Angemessenheitsprüfung,
- einfache Verwaltung,
- keine PSV-Beiträge,
- Mitgabe bei Kündigung.

Arbeitnehmer

- keine Endalterbeschränkungen,
- Mitnahme bei Kündigung,
- beliebig vererbbar,
- keine biometrischen Risiken erforderlich,
- wesentlich transparenter.

Abbildung 2: Die Vorteile von Wertkonten sprechen für sich.

staltet ist. Häufig glauben Unternehmen, dass solche Veränderungen nur für neu eintretende Mitarbeiter möglich sind. Das ist aber falsch. Zwar ist die Veränderung der bestehenden Versorgung ein wenig komplizierter, mittelfristig lohnt sich der Aufwand aber auf jeden Fall. Denn allein durch den geringeren Verwaltungsaufwand lassen sich oft enorme Kosten sparen.

Pensionszusagen und die damit verbundene Bildung von Rückstellungen werden in den letzten Jahren zunehmend kritisch betrachtet. Grund hierfür ist unter anderem die aus steuerlichen Gründen viel zu niedrige Bewertung der Versorgungsverpflichtung.

Spätestens ab 31. Dezember 2005 ist in den Rückstellungen auch die gestiegene Lebenserwartung zu berücksichtigen. Das führt je nach Altersstruktur zu circa zwei Prozent höheren Rückstellungen und somit weiterem Versorgungsaufwand. Der wird bei Pensionszusagen zusätzlich durch den gestiegenen PSV-Beitrag belastet. 2005 ist der Beitrag für den gesetzlichen Insolvenzschutz um 36 Prozent auf jetzt 4,9 Promille der gebildeten Rückstellungen gestiegen. Das macht bei 10 Millionen Euro Rückstellungen immerhin 49 000 Euro aus.

Die Alternative: Wertkonten

Immer mehr Unternehmen spielen deshalb mit dem Gedanken, ihre bestehenden Pensionsrückstellungen auszulagern. Doch häufig scheitern diese Überlegungen an dem enormen Kapitalbedarf. Hier gilt es,

Konzepte zu entwickeln, die bei sofortiger Auflösung der Rückstellungen den Kapitalbedarf auf mehrere Jahre strecken. Im Ergebnis geschieht dies häufig durch eine geschickte Kombination aus Pensionsfonds und Unterstützungskasse.

Eine hervorragende Alternative, insbesondere zu Pensionszusagen aus Entgeltumwandlung, ist die Einrichtung von Wertkonten. Hierbei verzichtet der Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei auf beliebige Teile seiner Vergütung und lässt sich diese auf einem Wertkonto beim Arbeitgeber gutschreiben. Bei richtiger Gestaltung entsprechen die Rückstellungen jedes Jahr exakt der eingegangenen Verpflichtung des Arbeitgebers.



Autor

Andreas Buttler,
Geschäftsführer der
Febs Consulting GmbH,
München,
andreas.buttler@febs.biz



Autor

Manfred Baier,
Geschäftsführer der
Febs Consulting GmbH,
München,
manfred.baier@febs.biz