

RENTTE



GESETZLICH

BETRIEBLICH

PRIVAT

Die Renaissance der Betrieblichen Altersversorgung

Wer kennt es nicht, das berühmte Drei-Säulen-Modell zur Versorgung der Bürger dieses Landes im Alter. Wie die Pfeiler der Eingangshalle eines Palastes werden die drei Säulen dargestellt. Schaut man jedoch genau hin, sind alle Säulen brüchig wie eine Tempelruine auf Kreta.

Zwar renoviert man seit Jahrzehnten an der Ruine herum – die Problematik der Gesetzlichen Rentenversicherung (erste Säule) haben schon viele Regierungen aller politischen Couleur erkannt, doch konnten sie keine kosmetische Operation an der ›heiligen Kuh‹ Solidargemeinschaft vornehmen. Einfache Korrekturen wurden jetzt politisch abgesegnet: Die Schaffung des Altersvermögensgesetzes zur Versorgung ihrer Beitragszahler durch Entlastung der gesetzlichen Verpflichtung.

In gewohnter Negierung aller Fremdleistungen sowie einer 2,3 Mio. Menschen starken Zugewinnngemeinschaft hat man somit ein Instrument geschaffen, das letztlich den Ausgleich des gesenkten Rentenniveaus durch freie Entscheidung des Bürgers nach privater Zusatzversorgung auszugleichen versucht. Doch auch wenn ›Herr Kaiser‹ seine Arbeit tut, erreichen wir allerhöchstens das bisherige Rentenniveau.

Privat vorsorgen – aber wie?

In der ›zweiten Säule‹, der privaten Vorsorge, hausen seit Jahrzehnten ›Experten‹, die besagte Bürger in allen Fragen rund um die private Altersvorsorge beraten. Nach vielen Terminen wissen nun Privatleute ganz genau, wie die Riester-Rente aussieht. Ob die gekauften Produkte den Zertifizierungsgrundsätzen entsprechen ist zwar mittlerweile dank staatlichem Stempel klar, aber Renditedifferenzen durch offene oder versteckte Kosten bleiben dem Verbraucher nach wie vor verborgen. Selbst Vertriebswege mit Kaffee-Handelsketten wurden erschlossen: Röster statt Riester. Inwiefern die Entscheidung zur ausreichenden Versorgung



mit Beginn der Rente richtig war oder nicht, zeigt sich, wenn die monatlich fällige Miete droht!

Sieht man sich im Vergleich die Versorgungsverhältnisse durch private Vorsorge in den Niederlanden oder der Schweiz an, mag man zunächst vermuten, dass hier besser gewirtschaftet wurde. Bei näherem Hinsehen stellt sich allerdings heraus, dass die Verantwortlichkeit des Gesetzgebers nicht nur in der Gabe der gesetzlichen Rentenversicherung lag, sondern im richtigen Umgang mit den Anbietern und vor allem deren Vermittlern. Dort werden Vermittler nicht nach ihren verkäuferischen Fähigkeiten, sondern vornehmlich nach ihren fachlichen Qualifikationen bewertet.

Förderung contra Verwaltungsaufwand

Inzwischen hat man aber auch hierzulande reagiert. Das Rentenniveau aus gesetzlicher Verantwortung wurde reduziert und der Bürger aufgefordert, selbst für den zu ergänzenden Teil zu sorgen. Die Qual der Wahl hat jeder Einzelne, der sich vor Anbietern und deren neu gestrickten Produkten leider kaum retten kann. Wohl dem, der sich der Hilfe unabhängiger Berater bedient, die nicht an einzelne Produktgeber gebunden sind. Nur bei der unabhängigen Beratung hat der Kunde die Sicherheit, dass die eigenen Interessen im Vordergrund stehen. Ist die Auswahl getroffen, wird ein komplexes Verfahren in Gang gesetzt, das über die Höhe der Förderbarkeit entscheidet. Familienstand, Anzahl der Kinder, Einkommenshöhe, Nebeneinkünfte und sonstige Einnahmen, etc. müssen über den gewählten Produktgeber an die Prüfungsstelle weitergeleitet werden. Diese wiederum muss sicherstellen, dass die gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen, also diese Vorgänge wiederum mit den zuständigen Finanzbehörden, Einwohnermeldeämtern und Familienkassen abgleichen. Nach dem Gesamtverfahren kommt der zu Fördernde in den Genuss der Riester-Rente. Diese wird zu Beginn des Jahres 2003 über die sog. »Riester-Treppe« zum betreffenden Produktgeber weitergeleitet. Während dessen darf sich der Geförderte anschicken, die zweite von zunächst vier »Riester-Treppenstufen« zu erklimmen: Das gesamte Verfahren muss jedes Jahr wiederholt werden, da sich die Förderung nach dem Vorjahreseinkommen bemisst.

Die Auswahl getroffen, wird ein komplexes Verfahren in Gang gesetzt, das über die Höhe der Förderbarkeit entscheidet. Familienstand, Anzahl der Kinder, Einkommenshöhe, Nebeneinkünfte und sonstige Einnahmen, etc. müssen über den gewählten Produktgeber an die Prüfungsstelle weitergeleitet werden. Diese wiederum muss sicherstellen, dass die gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen, also diese Vorgänge wiederum mit den zuständigen Finanzbehörden, Einwohnermeldeämtern und Familienkassen abgleichen. Nach dem Gesamtverfahren kommt der zu Fördernde in den Genuss der Riester-Rente. Diese wird zu Beginn des Jahres 2003 über die sog. »Riester-Treppe« zum betreffenden Produktgeber weitergeleitet. Während dessen darf sich der Geförderte anschicken, die zweite von zunächst vier »Riester-Treppenstufen« zu erklimmen: Das gesamte Verfahren muss jedes Jahr wiederholt werden, da sich die Förderung nach dem Vorjahreseinkommen bemisst.

■ Die Gestaltung des Altersvermögensgesetzes (AvmG) hat darüber hinaus erhebliche Auswirkungen auf die »Dritte Säule« der Altersversorgung, die im Betriebsrentengesetz geregelten Durchführungswege der Betrieblichen Altersversorgung (BAV). Zunächst wurde ein gänzlich neuer fünfter Durchführungswege geschaffen, der Pensionsfonds. Im Unterschied zu den bereits bestehenden Wegen handelt es sich hierbei nicht um ein Leistungsversprechen, das dem Betroffenen zum Rentenalter gemacht wird, sondern um eine Beitragszusage. Diese wiederum darf nun auch in sachwertorientierten Anlagen getätigt werden und nicht wie bisher ausschließlich in Geldwerten wie Lebens- oder Rentenversicherungen. So wird nun auch im Bereich der BAV die Fondslösung Einzug halten. Ob und inwieweit Investment- und Aktienfonds als passable Lösung für den Betrieblichen Versorgungsbereich anzusehen sind, muss dem Einzelnen überlassen bleiben. Als Teil eines ganzheitlichen Gesamtkonzeptes ist der Pensionsfonds sicher eine bedenkenswerte Alternative. Zudem er auch, neben der Direktversicherung und Pensionskasse, zu den drei Durchführungsweisen der BAV gehört, die Riester-förderfähig sind.

Auf die richtige Entscheidung kommt es an

Eine zweite wesentliche Änderung im Betriebsrentengesetz ist der seit Januar 2002 festgeschriebene Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung. Der Betrieb hat keine Möglichkeit mehr, sich diesem zu verschließen. Das Gesetz regelt zunächst bei Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass alle Wege der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen Einzug halten. Ist dies aus irgend einem Grund nicht möglich, kann der Arbeitgeber ohne Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung entschieden, ob er Pensionsfonds oder -kasse anbietet. Entscheidet er dies nicht, muss er den Abschluss einer Direktversicherung seines Arbeitnehmers zulassen. Auch hier gibt es ab Januar zwei Möglichkeiten: Die »alte«, nach § 40b EstG geförderte sowie die »neue«, nach § 10a EstG (= Riester) geförderte Direktversicherung. Wählt der Arbeitnehmer die Aufnahme der Förderung in die Direktversicherung, obliegt dem Arbeitgeber die sog. Informationspflicht gegenüber der Prüfungsstelle. Ein kaum zu kalkulierender Verwaltungsaufwand, zumindest für Klein- und Mittelstandsbetriebe.

■ Während die Industrie firmeneigene Gesamtlösungen (z. B. Pensionskassen) anbieten, bleibt der Klein-





unternehmer mit seinen Fragen und Problemen allein gelassen. Solchen Betrieben bei der Wahl der richtigen Lösungen zu helfen, ist Ziel und Aufgabe des BAV-Spezialisten-Teams der VMS. Bundesweit werden Klein- und Mittelständische Betriebe in allen

Fragen rund um die Betriebliche Altersversorgung betreut.

»Wir kommen kaum mit den Terminvereinbarungen nach, da viele Unternehmer sich natürlich rechtzeitig über die Möglichkeiten informieren wollen, bevor sie in eine Kosten- und Haftungslawine geraten«, so Ralph C. Kiening, Geschäftsbereichsleitung BAV der VMS. Eine passable Lösung ist vor allem die Unterstützungskasse, mit der zumindest bis Ende 2008 noch die Lohnnebenkostenanteile der vom Arbeitnehmer umgewandelten Bruttogehaltsanteile eingespart werden können. Durch ein auf Langfristigkeit ausgelegtes Strategiekonzept werden die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber so miteinander verzahnt, dass ein optimales Modell für Klein- und Mittelständische Betriebe entwickelt werden kann.

Die Rendite stimmt

Auch ohne Einbindung der Riester-Rente in die Wege der BAV wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, zur Förderung des Staates zusätzliche Renditevorteile über Rahmenverträge seines Arbeitgebers zu nutzen. »Mit der Einrichtung der firmeneigenen Betriebsrentenkasse steht auch dem Klein- und Mittelstandsbetrieb durch das Auslagern der Verwaltung an externe unabhängige Berater ein nahezu vergleichbares Modell der BAV zur Verfügung wie der Industrie«, sagt Ralph Kiening.

■ Last but not least wurden bei der Behandlung der Sozialversicherungsfreiheit die arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung durchgesetzt: Ab 2009 unterliegen die Beiträge der Abgabe-

pflicht in die Sozialversicherung. Anders ist das bei den arbeitgeberfinanzierten Wegen. Hier besteht auch über das Jahr 2008 hinaus die Sozialversicherungsfreiheit; sicher ein wichtiger Anreiz für die Betriebe, sich mehr über die Möglichkeiten der Förderung ihrer Mitarbeiter in diesem Bereich Gedanken zu machen. Zudem sind Zuwendungen für betriebliche Versorgungseinrichtungen als Betriebsausgaben absetzbar.

VMS hilft bei individuellen Lösungen

VMS bietet ihren Mandanten als strategische Lösung, die Sozialversicherungsfreiheit der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung im Rahmen der Gehaltserhöhungen in arbeitgeberfinanzierte Modelle umzuwandeln. Die durch VMS bereits seit Juli 2001 erteilte Empfehlung erkennt mittlerweile auch die IG-Metall als probate Lösung für ihre Mitglieder an.

Ergo: Bei aller Diskussion über Riester und allen damit verbundenen Themen, bleibt die enorme Wichtigkeit privater und betrieblicher Vorsorge erhalten. Näher betrachtet wurde diese durch den Gesetzgeber eher noch gesteigert. Trotz aller Argumentationen besteht die Pflicht der Betriebe fort, alle zu Verfügung stehenden Wege zu prüfen. In wunderbarer Weise kann Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern mit Betriebsinteressen verwoben werden. Tatsächlich wird aus den Maßnahmen des Gesetzgebers ein Mittel zur Unterstützung aller.

■ Hilfe bei der Entscheidung pro oder contra BAV, Riester oder anderer Wege in die finanzielle Unabhängigkeit unserer Mandanten bietet fundiert und uneingeschränkt letztlich nur die VMS Finanzdiagnose. Denn hier zeigt sich die Renditestärke und Leistungsfähigkeit der eingeschlagenen Wege. ■



RALPH KIENING
Leitung Betriebliches
Pensionsmanagement