

Worauf Sie bei der betrieblichen Altersvorsorge achten müssen

Um Fachkräfte zu binden und Mitarbeiter zufrieden zu stellen, setzen viele mittelständische Unternehmen auf die betriebliche Altersvorsorge. Warum sich dieser Mitarbeiterbenefit für Unternehmer lohnt, erklärt dieser Gastbeitrag von Vorsorgeexperte Matthias Ruppert.

von Matthias Ruppert

Ob Kantine oder Bahncard – in vielen mittelständischen Unternehmen wird mittlerweile einiges dafür getan, die Mitarbeiter rundum zufriedenzustellen und so an das Unternehmen zu binden. Grund dafür ist auch der sich immer weiter zuspitzende **Fachkräftemangel**. Wer gut ausgebildet und ein Spezialist auf seinem Fachgebiet ist, kann höhere Anforderungen stellen als noch vor wenigen Jahren. Um ihre **Attraktivität als Arbeitgeber** zu erhöhen, legen Unternehmen sich deshalb vermehrt ins Zeug. Was früher außerordentliche Zugeständnisse des Arbeitgebers waren, sind heute wichtige, und vielerorts auch notwendige Maßnahmen der Mitarbeiterbindung.

Betriebliche Altersvorsorge gewinnt an Relevanz

In diesem Zusammenhang steht ein Thema, welches mehr und mehr große wie auch mittelständische Unternehmen beschäftigt: die betriebliche Altersvorsorge (bAV) als Mitarbeiterbenefit. Wie wichtig dieses Thema mittlerweile ist, zeigt eine **Befragung** von Willis Tower Watson aus dem Jahr 2018. In dieser heißt es, dass es **für 74 % der befragten Arbeitnehmer bedeutend ist, dass ihr Arbeitgeber sie bei der Altersvorsorge unterstützt**. Für fast 60 % ist die bedarfsgerechte bAV ein wichtiger Grund, ihrem Arbeitgeber treu zu bleiben. Diese Zahlen zeigen deutlich: Das Thema Altersvorsorge wird von Arbeitnehmern immer bewusster wahrgenommen, und zwar in allen Unternehmen, unabhängig von deren Größe. Ein Blick auf die Rentenentwicklung zeigt deutlich, wieso: Bis zum **Jahr 2030 soll das Rentenniveau auf nur noch 43 % sinken**. Zwar bedeutet dies nicht, dass auch die Renten automatisch sinken – dennoch steigen sie erheblich langsamer als die Löhne. Ein individuell erstelltes Vorsorgekonzept zur Betriebsrente (sowie gegebenenfalls eine Absicherung bei Berufsunfähigkeit) anzubieten, macht für Unternehmen diverser Branchen also durchaus Sinn, um das Absinken des Rentenniveaus zu kompensieren.

Dennoch sind viele Arbeitgeber noch immer ratlos, besonders in kleinen und mittleren Firmen. Das liegt vor allem daran, dass größere Unternehmen viel eher über die Ressourcen verfügen, um sich mit dem Thema bAV zu befassen, da sie eigene Personalabteilungen innehaben. Dies ist bei KMU oft nicht gegeben, dort gibt es häufig keine zuständigen Personaler, die sich tiefergehend mit der Thematik befassen können. Soll der Stein ins Rollen kommen, hängt viel von der Initiative der Geschäftsführung ab – doch die ist häufig zu eingespannt, um sich mit der komplexen Thematik zu befassen. Als Konsequenz herrscht Unsicherheit, wie mit der bAV umzugehen ist, denn neben der Vielfalt der Angebote schreckt auch der bürokratische Aufwand ab.

Wieso die bAV auch für KMU ein Must-have ist

Auch kleine und mittlere Unternehmen können durchaus von einer bAV profitieren, wenn sie sich mit einigen Grundsätzlichkeiten vertraut machen:

- Die betriebliche Altersvorsorge ist neben gesetzlicher und privater Altersvorsorge die **dritte Stütze des Drei-Säulen-Modells** und umfasst alle finanziellen Leistungen des Arbeitgebers seinen Mitarbeitern gegenüber, die die **Altersversorgung, Berufsunfähigkeit (BU) sowie die Versorgung der Hinterbliebenen** im Todesfall betreffen.
- Die bAV bietet fünf Wege der Durchführung: **Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Pensionszusage**. Die klassische Lösung und besonders bei kleinen und mittleren Unternehmen beliebt ist die Form der Direktversicherung.
- Auf die Beiträge zur bAV in Form einer Direktversicherung werden keine Steuern oder Sozialabgaben entrichtet, denn sie werden direkt vom Bruttoeinkommen abgezogen. Deshalb lohnt sich diese Vorsorgeleistung besonders für Unternehmen, die keine eigene Pensionskasse oder einen Pensionsfonds besitzen, über welche Großunternehmen zumeist verfügen.
- Durch das **Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)** wurden nicht nur Änderungen an bestehenden Regelungen vorgenommen, sondern auch das **Sozialpartnermodell**, die sogenannte **„Nahles-Rente“** eingeführt. Dieses bezieht sich zwar im besonderen Maße auf tarifgebundene Unternehmen, eine Tarifrente ist nach diesem Modell aber auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen möglich, zu welchen KMU zumeist zählen.
- Seit Januar 2019 gilt überdies die zweite Stufe des Gesetzes, die besagt, dass alle Unternehmen bei Neuabschlüssen in der bAV einen **Arbeitgeberzuschuss** leisten müssen. Dabei handelt es sich um den Anteil, den der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter an Sozialversicherungsbeiträgen einspart. Dieser Zuschuss liegt bei **15 %**. Diese Regelung gilt bei Direktversicherungen, der Pensionskasse und dem Pensionsfonds.
- Externe Sachverständige können als **„ausgelagerte Personalabteilung“** von Unternehmen agieren. Egal ob großes oder kleines Unternehmen: Es ist durchaus sinnvoll, wenn sich der ausgewählte Vorsorgeanbieter im direkten Austausch mit den einzelnen Arbeitnehmern befindet, ihre eventuellen bisherigen Vorsorgeleistungen bespricht und erklärende Hilfe leistet. Fest zugeordnete Sachverständige, die sich langfristig um operative Prozesse kümmern und den Mitarbeitern vor Ort zur Seite stehen, tragen zu einem erheblich besseren Verständnis der Thematik bei und begrenzen die Bürokratie auf das Notwendigste.
- Die bAV kann **individuell an einzelne Mitarbeiter angepasst** werden, zum Beispiel gemessen an der jeweiligen **Dauer der Betriebszugehörigkeit**. So können Arbeitgeber Mitarbeitern mit außerordentlichen Leistungen besondere **Wertschätzung** entgegenbringen.
- Gibt es Mitarbeiter, die bereits einen bestehenden Vertrag dieser Art haben? Abgeschlossene Verträge zur Entgeltumwandlung können in ein neues Versorgungssystem übernommen werden. Das gilt für Verträge langjähriger Mitarbeiter ebenso wie für Neueinstellungen. Arbeitgeber können aber darüber entscheiden, welche Art der bisherigen bAV ihrer Mitarbeiter sie zur Übernahme zulassen.

Diese Punkte zeigen: Das Angebot einer bAV lohnt sich für viele Unternehmen, ganz egal, wie groß sie sind. Denn mit ergänzender Vorsorge können Arbeitnehmer **finanzielle Risiken im Alter erheblich eindämmen**. Durch eine Vorsorge dieser Art kann ein Unternehmen außerdem zeigen, dass es **soziale Verantwortung für seine Mitarbeiter** übernimmt und langfristig für sie denkt. Denn auch wenn man den Benefit bAV nicht im Alltag sieht: Er zeigt womöglich mehr als viele andere Zusatzleistungen, dass ein Unternehmen die Leistungen seiner Mitarbeiter wahrnimmt und sie wertschätzt. Dies wiederum schlägt sich in einer **erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit** und einer **festeren Bindung an den Arbeitgeber** nieder.



© BVUK

Der Autor

Matthias Ruppert ist langjähriger Prokurist und Mitglied der Geschäftsleitung der BVUK. Gruppe in Würzburg. Die BVUK. Gruppe entwickelt individuelle und unternehmensspezifische Vergütungs- und Versorgungssysteme für mittelständische und große Unternehmen. Dabei ist sie auf betriebliche Altersversorgung und Berufsunfähigkeitsabsicherung spezialisiert.