



IHK

Regensburg

für Oberpfalz / Kelheim

Märkte
Unternehmen
Analysen
Meinungen

Wirtschaft konkret

A 12275 | 65. Jahrgang | Oktober 2010

Portrait

Hubert Obendorfer –
Vom Glück ein Koch
zu sein

Innovativ

ArcTron –
Die Welt neu
vermessen

Tschechien:

Rückenwind
für die
Wirtschaft

Weiterbildung

Wie Chefs
Zukunft in die
Hand nehmen

Die Geheimnisse guter Führung

Wie motiviere ich?



Lohnnebenkosten senken, Personal an das Unternehmen binden und soziale Verantwortung beweisen: Arbeitgeber, die Angestellten eine betriebliche Altersversorgung bieten, profitieren mehrfach. In großen Konzernen hat das lange Tradition. Chefs kleinerer Unternehmen lassen sich die Vorteile dagegen oft entgehen. Wir haben Experten aus der Region zum Thema befragt.



Betriebliche Altersversorgung lohnt sich Sparen für später

Nicht einmal jeder zweite Betrieb mit maximal 20 Angestellten unterstützt Mitarbeiter bei der Altersversorgung, hat eine Umfrage der Allianz Lebensversicherungs AG 2007 ergeben. Mehr als drei Viertel der Unternehmen mit zwanzig bis 49 Beschäftigten bieten betriebliche Altersvorsorge an. Bei Firmen mit fünfzig bis hundert Mitarbeitern sind es sogar 94 Prozent. Alle anderen gaben an, dass der Betrieb zu klein oder das Interesse der Beschäftigten zu gering sei. (Meist liegt das am Informationsmangel, ist sich Karl Wutz, Versicherungsmakler der SynergieFinanz in Cham, sicher: „Die Aufklärung beschränkt sich oft auf Vorträge oder Zettel am schwarzen Brett. Würden die Mitarbeiter dagegen in ausführlichen Einzelgesprächen beraten, stiege ihr Interesse erheblich.“)

Aus Gehalt wird Rente

Seit Anfang 2002 gibt es einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersvorsorge in Form der Entgeltumwandlung. Dabei zahlt der Arbeitgeber einen Teil des Bruttogehalts in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. Bis zu einem Betrag von 2.640 Euro pro Jahr bleiben diese Beiträge einkommensteuer- und sozialabgabenfrei. Zusätzlich dürfen seit dem 1. Januar 2005 weitere 1.800 Euro jährlich zurückgelegt werden, auf die zwar Sozialabgaben, aber keine Steuern entfallen. Dieser Betrag steht aber nur Arbeitnehmern zu, die nicht gleichzeitig eine pauschal versteuerte Versorgung nutzen.

Den Vertrag mit dem Versorgungsunternehmen schließt der Arbeitgeber. Alle Leistun-



„Die Aufklärung beschränkt sich oft auf Vorträge oder Zettel am schwarzen Brett“,

mahnt Karl Wutz von der SynergieFinanz in Cham.

gen, die daraus resultieren, stehen dem Arbeitnehmer zu. Neben Alter und Tod kann das Risiko Berufsunfähigkeit abgesichert werden. Wie er das Geld anlegt, entscheidet der Arbeitgeber. „Das soll verhindern, dass der Chef Einzelverträge mit verschiedenen



Anbietern abschließen muss“, erklärt Klaus Stiefermann, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge e. V. in Heidelberg. „Für Gruppenverträge gibt es günstige Konditionen“, ergänzt Max Schneider von der Allianz-Generalvertretung in Deuerling.

Haftungsrisiko minimieren

Der Arbeitgeber haftet dafür, dass sein Mitarbeiter am Ende mindestens soviel ausgezahlt bekommt, wie er über die Jahre an Gehalt umgewandelt hat. „Wenn der Arbeitgeber über vierzig Jahre für 50.000 Euro Fondsanteile an einer Versicherungspolice kauft, die beim Renteneintritt nur 25.000 Euro wert sind, kann der Arbeitnehmer von ihm verlangen, die fehlenden 25.000 Euro draufzulegen“, erklärt Karl Wutz. „Wer die Beiträge in eine Lebensversicherung oder Pensionskasse einzahlt, minimiert dieses Risiko“, sagt Klaus Stiefermann. „Sie garantieren die Rückzahlung zu einem festgelegten Zins.“ Für den Arbeitgeber bringt die Entgeltumwandlung Vorteile, rechnet Karl Wutz vor: „Wenn ein Beschäftigter 100 Euro im Monat umwandelt, entfallen für den Arbeitgeber 19,325 Euro an Lohnnebenkosten. Viele Unternehmen geben diesen finanziel-

len Vorteil an ihre Arbeitnehmer weiter, indem sie den entsprechenden Betrag als freiwilligen Arbeitgeber-Zuschuss in die Versicherung einzahlen“, weiß Klaus Stiefermann. Das erhöht Mitarbeiterzufriedenheit und Betriebsklima.

Direktzusage für Top-Verdiener

Neben Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds fördert der Gesetzgeber mit Direktzusage und Unterstützungskasse weitere Formen der betrieblichen Altersvorsorge (siehe Kasten auf Seite 45). „Sie bieten sich vor allem für besser verdienende Arbeitnehmer an“, erklärt Klaus Stiefermann. „Unterstützungskasse und Direktzusage sind deckellos und geeignet für Angestellte, die man mit maximal 4.440 Euro Jahresbeitrag nicht vernünftig absichern könnte.“ Die Direktzusage ist die einzige Form, bei der der Arbeitgeber die Versorgung nicht über ein Versicherungsunternehmen abwickelt, sondern selbst trägt. Die Pensionsrückstellungen darf er zwar von seinem Gewinn abziehen, gleichzeitig belasten sie aber seine Handelsbilanz. „Eine Belastung, denn die Handelsbilanz bildet ja die Grundlage für die Kreditwürdigkeit“, erklärt Prof. Thomas Dommermuth, Professor für Steuerlehre, Finanz- und



„Kleinere Unternehmen sollten ihre Altersvorsorge über Direktversicherung oder

Pensionskasse organisieren“, ist sich Prof. Thomas Dommermuth von der Hochschule Amberg-Weiden sicher.

Investitionswirtschaft an der Hochschule Amberg-Weiden. Ob das durch Steuervorteile aufgewogen werden kann, muss der Einzelfall zeigen.

Ein weiterer Kostenfaktor sind die Beiträge für den Pensionssicherungsverein PSV. Wer betriebliche Altersvorsorge als Direktzusage, Unterstützungskasse oder Pensionsfonds anbietet, wird Mitglied in dieser Solidargemeinschaft. Geht einer der derzeit 70.000 Mitgliedsbetriebe insolvent, stellen die anderen sicher, dass die betroffenen Rentner ihre Ansprüche nicht verlieren. Nach den großen In-



meinsam gezahlt. Sie haben 2006 in einigen Tarifverträgen die Vermögenswirksamen Leistungen abgelöst. „Wir zahlen für jeden Mitarbeiter 26,59 Euro monatlich in eine Direktversicherung“, erklärt Udo Kasseckert, Personalleiter der Hamm AG aus Tirschenreuth. „Über die Höhe der Versicherungssumme entscheidet der Arbeitnehmer. Wenn der Beitrag 26,59 Euro überschreitet, legt er den Rest per Entgeltumwandlung drauf.“ So organisieren das auch Dehn und Söhne aus Neumarkt.



fonds ein. „Das ist aber nur ein Teil unseres Konzepts zur Alterssicherung“, betont Personalleiter Gert Weymayr. Das Unternehmen hat 2006 Zeitwertkonten eingeführt. „Auf seinem insolvenzgeschützten Lebensarbeitszeitkonto kann jeder Mitarbeiter Überstunden, nicht verbrauchten Urlaub, Sonderzahlungen oder ganz normale Gehaltsbestandteile sammeln“, erklärt Weymayr, „für Sabbaticals, Weiterbildung oder in Kombination mit Altersteilzeit.“

„Wir bieten Mitarbeitern seit 25 Jahren die Möglichkeit, über Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung einzuzahlen“, sagt Personalleiter Heinz Rottler von der Kelheimer Brauerei Schneider Weisse. Bei der Wahl des Versicherungsunternehmens lasse man den Beschäftigten freie Hand. Gemäß des Tarifvertrags Nahrung-Genuss-Gaststätten zahlt das Unternehmen 550 Euro pro Jahr und Mitarbeiter als Altersvorsorgewirksame Leistung. Per Entgeltumwandlung können die Beschäftigten den Betrag beliebig aufstocken. Ferner bietet Schneider Weisse eine Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung. Im Verbund der Freien Brauer GmbH & Co. KG profitiert das Unternehmen von einem günstigen Gruppentarif. „Wir schließen die Versicherung ab, wenn ein Mitarbeiter fünf Jahre im Betrieb ist und zahlen die Beiträge für die ersten fünf Jahre nach“, erklärt Rottler. Schneider hat die Regelung vor fast 30 Jahren eingeführt, ursprünglich um Steuern zu sparen. Jetzt zeigt sich, dass das Ganze auch wesentlich zum guten Betriebsklima beiträgt.

Intelligente Lösungen für ein gutes Betriebsklima

Die F.EE-Firmengruppe aus Neunburg vorm Wald zahlt für die betriebliche Altersvorsorge in Direktversicherungen und Pensions-

solvenzen im letzten Jahr explodierte der Beitragssatz. „Kleinere Unternehmen sollten ihre Altersvorsorge über Direktversicherung oder Pensionskasse organisieren, da werden keine PSV-Beiträge fällig“, sagt Dommermuth.

Gemeinsame Finanzierung im Trend

Bis Dezember 2007 sank der Anteil der betrieblichen Altersvorsorge auf 38 Prozent. Gleichzeitig stieg der Anteil von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die die Finanzierung gemeinsam schulterten, von 27 auf 42 Prozent. 32 Prozent der Firmen finanzierten ihre betriebliche Altersvorsorge allein durch Entgeltumwandlung, 2001 waren das nur 26 Prozent.

Altersvorsorgewirksame Leistungen werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ge-



Klaus Stierermann, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge e. V. meint: „Man sollte verhindern, dass der Chef Einzelverträge mit verschiedenen Anbietern abschließen muss.“

Katrin Butz

PR+Werbung Ludwig Faust

Allianz

Generalvertretung
Max Schneider

Zentrale Deuerling:
Regensburger Straße 2
93180 Deuerling
Tel. 09498 9403-0
Fax 09498 940320
Mo. - Fr. 9 - 18 Uhr

Büro Regensburg:
Bischof-Wittmann-Straße 5
93051 Regensburg
Tel. 0941 87870
Fax 0941 90508
Mo. - Fr. 8.30 - 12.30 Uhr

Ihr Partner für unabhängige Lösungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) und Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung

- › Analyse
- › Konzeption
- › Beratung
- › Administration

SynergieFinanz
VERSICHERUNGSMAKLERBÜRO

SynergieFinanz · Further Straße 18 · 93413 Cham

Telefon:	0 99 71 / 39 29 90-0
Telefax:	0 99 71 / 39 29 90-4
E-Mail:	info@synergiefinanz.de
Internet:	www.synergiefinanz.de

→ Die fünf Arten der betrieblichen Altersversorgung

Direktzusage

- Der Arbeitgeber trägt die Versorgung und alle damit verbundenen Risiken selbst.
- Das Geld bleibt im Unternehmen und wird angelegt.
- Die Pensionsrückstellungen gehen in die Bilanz ein.
- Beitragspflicht im Pensionssicherungsverein.
- Erfüllt nicht den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Unterstützungskasse

- Unterstützungskassen sind eigenständige, rechtsfähige Versorgungseinrichtungen (Stiftung, GmbH oder eingetragener Verein).
- Finanzierung durch einen oder mehrere Arbeitgeber (Trägerunternehmen) und die Erträge, die auf deren Zuwendungen erwirtschaftet werden.

- Wenn die Unterstützungskasse nicht zahlen kann, muss der Arbeitgeber einspringen.
- Beitragspflicht im Pensionssicherungsverein.
- Erfüllt nicht den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Direktversicherung

- Der Arbeitgeber schließt eine Versicherung auf den Arbeitnehmer ab.
- Die Wahl des Versicherungsunternehmens liegt beim Arbeitgeber.
- Ansprüche des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen richten sich gegen das Versicherungsunternehmen.
- Erfüllt Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Pensionskasse

- Funktioniert wie die Direktversicherung, nur dass sich der Anspruch nicht gegen

ein Versicherungsunternehmen richtet, sondern gegen eine Pensionskasse.

- Pensionskassen sind rechtsfähige, eigenständige Versorgungseinrichtungen (AG oder Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit in der Privatwirtschaft bzw. Versorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes).
- Erfüllt Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Pensionsfonds

- Eigenständige Versorgungseinrichtung.
- Die Beiträge werden zum großen Teil in Investmentfonds oder Aktien angelegt.
- Beitragspflicht im Pensionssicherungsverein.
- Erfüllt Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.



VR-Vorsorgestatus
„Passende Lösungen für Ihren Betrieb“

Vorsorgebrücke statt Versorgungslücke

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Unser Antrieb ist es, Sie bestens bei den individuellen Lösungen zur Altersversorgung für Ihren Betrieb zu beraten. Mit dem VR-Vorsorgestatus erhalten Sie einen regelmäßigen und umfassenden Überblick über Ihre gesamten Maßnahmen zur Altersvorsorge in Ihrem Betrieb. Wir rechnen für Sie. Überzeugen Sie sich davon.

Wir machen den Weg frei.

Volksbanken Raiffeisenbanken
in der Oberpfalz 

Durchdringungsquoten in der bAV sind in Betrieben meist sehr gering

In vielen Betrieben existiert bereits eine Versorgungsordnung zur bAV. Der Erfolg gemessen an den daran teilnehmenden Arbeitnehmern, sprich die Durchdringungsquote, liegt in fast allen Fällen im einstelligen bzw. schwach zweistelligen Prozentbereich.

Ob die betriebliche Altersversorgung in einem Unternehmen ein Erfolg für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird, hängt in erster Linie von der strategischen Ablaufplanung während der Einrichtungsphase ab.

Je professioneller der Informations- und Beratungsprozess vorbereitet wird, umso höher ist am Ende die Durchdringungsquote im Unternehmen. Die Durchdringungsquote liegt dann erfahrungsgemäß im Ø bei 50% - 60%. Bei einem gewährten Arbeitgeber-Zuschuss liegt die Quote noch höher bei bis zu 80%!

Folgende Dienstleistung erhalten Sie durch uns aus einer Hand:

- Analyse, Konzeption, Beratung und Administration – Ein Ansprechpartner für alle Durchführungswege und Gesellschaften–
- Einführung, Überprüfung und Neuordnung
- Kommunikationslösungen und Projektmanagement
- Individuelle 4-Augen-Beratung mit Dokumentation
- Vorsorge für Krankheit, Invalidität, Hinterbliebene, Vorruhestand und Alter
- Finanzierung von Versorgungsverpflichtungen
- Juristische Dienstleistungen zur betrieblichen Vorsorge
- Versicherungsmathematische Dienstleistungen
- Administrations- und Verwaltungslösungen
- Etc.

Berechnungsbeispiel:

Die Ersparnis der Lohnnebenkosten bei einer Entgeltumwandlung von 100 € monatlich liegt bei 19,325% ³⁾ = 19,32 €.

Die jährliche Ersparnis an Lohnnebenkosten bei einer Entgeltumwandlung entsprechend ihrer Mitarbeiterzahl:				
Bei einer Anzahl von x Mitarbeitern	50,00 (in Euro)	100,00 (in Euro)	220,00 (in Euro)	
1	115,95	231,90	510,18	
10	1.159,50	2.319,00	5.101,80	
25	2.898,75	5.797,50	12.754,50	
50	5.797,50	11.595,00	25.509,00	
100	11.595,00	23.190,00	51.018,00	
200	23.190,00	46.380,00	102.036,00	
500	57.975,00	115.950,00	255.090,00	
Beispiel: Entgeltumwandlung	100,00 Euro monatlich 1.200,00 Euro jährlich	> Ersparnis 19,325% ³⁾ > Ersparnis 19,325% ³⁾	= =	19,32 Euro 231,90 Euro

3) RV: 19,90% + KV: 14,90% + AV: 2,80% + PV: 2,20% = 40,40% davon Arbeitgeberanteil = ca. 19,325%

Der "Sozialraum Unternehmen" ist komplex und sensibel. Aber er bietet auch die geeignete Plattform, um die dringend notwendige Ergänzung der staatlichen Vorsorgeleistungen anzubieten und zu realisieren.

Das Thema der betrieblichen Vorsorge sollte gleichzeitig aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Nur wenn Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Sicht gleichermaßen berücksichtigt werden, lassen sich die großen Chancenfelder für Unternehmen und Mitarbeiter gezielt und effizient realisieren.

Aus Unternehmenssicht ist dies eine Aufgabe für einen spezialisierten Dienstleistungspartner. Wir garantieren mit unserem Kooperationspartner eine deutliche Entlastung der Personalabteilung durch effiziente Planung und Umsetzung.

Herzliche Grüße



Karl Wutz e. Kfm.
Versicherungsmakler

Anschrift

SynergieFinanz
Further Straße 18
93413 Cham

Kontakt

Telefon: 0 99 71 / 39 29 90-0
Telefax: 0 99 71 / 39 29 90-4
EMail: info@synergiefinanz.de
Internet: www.synergiefinanz.de

Bankverbindung

Volksbank Waldmünchen
BLZ: 742 900 00
Konto-Nr.: 5 609 569

Registergericht Regensburg: HRA 6182
Vermittlerregister Nr.: D-DE6J-XEDM9-68
Inhaber: Karl Wutz e. Kfm.
Versicherungsmakler