WIR.
GESTALTEN.
ZUKUNFT.

innoQuativ
Unternehmenskonzepte

ifm
INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFÖRDERUNG
GESELLSCHAFT FÜR UNTERNEHMENSNACHFOLGE & SANIERUNG mbH

Die Betriebsrente

v.l. Peter Schrade - Philipp Quatmann

Bei der Betriebsrente handelt es sich um arbeitsrechtliche Zusagen gegenüber Mitarbeitern. Die Finanzierung der Zusagen wird oftmals über Versicherungsgesellschaften ausgeführt.

Damit scheint die Direktversicherung die wesentliche Form der betrieblichen Altersversorgung zu sein.

Tatsächlich stellen über 50% aller Zusagen nicht versicherungsförmige Zusagen dar.*

Grundsätzlich gibt es fünf verschiedene Durchführungswege. Diese unterscheiden sich in:

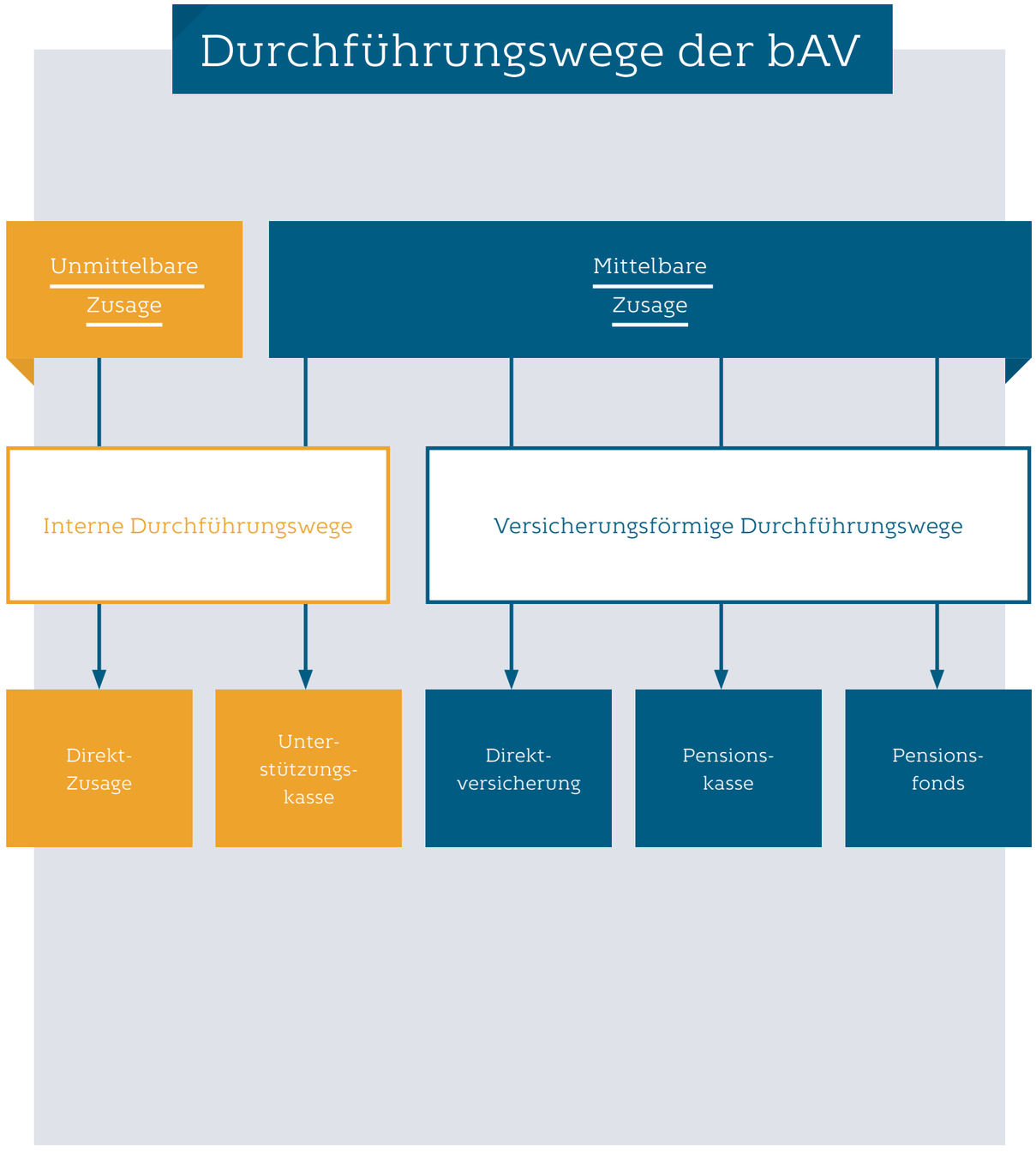
Versicherungsförmige Zusagen

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Versicherungsfreie Zusagen

- Pensionszusagen/Direktzusagen
- Unterstützungskassen

* (vgl. https//:aba-online.de/deckungsmittel-a-prozentuale-aufteilung)



Die Subsidiärhaftung

Der §1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG legt fest, dass für die betriebliche Altersversorgung, auch wenn diese über einen externen Versorgungsträger durchgeführt wird (z.B. Direktversicherung), der Arbeitgeber genauso einstehen muss, als wenn er die Zusage selbst über das Unternehmen durchgeführt hätte (Subsidiärhaftung). Somit haftet der Arbeitgeber auch dann, wenn z.B. der Versicherer die Leistungen nicht bzw. nicht vollständig erfüllen kann und muss die Differenzen aus eigenen Mitteln mit eigener Verwaltung auffüllen.

Kurz: Der Arbeitgeber haftet immer!

Einfach keine BAV zulassen?

So könnte sich der Arbeitgeber die Frage stellen: Soll ich bAV einfach nicht zulassen?

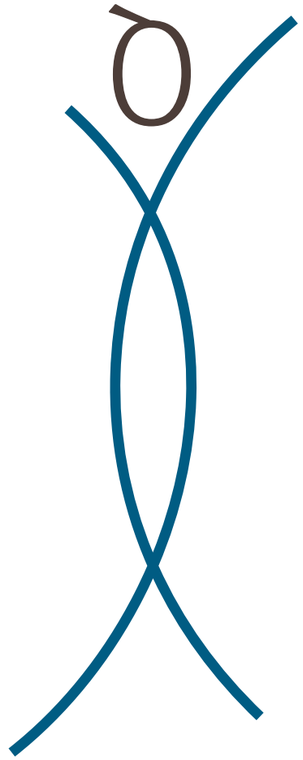
Dies ist leider nicht möglich. Der Arbeitnehmer hat das Recht, Teile seines Entgelts zum Aufbau seiner Altersversorgung zu nutzen (vgl. §1a BetrAVG). Seit 2018 muss der Arbeitgeber mindestens 15% Zuschuss als Arbeitgeberzuschuss leisten, sofern die bAV über versicherungsförmige Wege aufgebaut wird.

BETRIEBSRENTE

Die Mitarbeiter haben das RECHT auf eine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung.

GESTALTUNGSRECHT

Der Arbeitgeber hat das Gestaltungsrecht, und kann somit bestimmen was möglich ist!



Die Haftung erkennen und minimieren

Leider haben die letzten Jahre gezeigt, dass die Betriebe tatsächlich auch in die Haftung genommen wurden. Dieses zeigen gerade die Beispiele der Pensionskassen (Kölner PK, PK der steuerberatenden Berufe, etc.). Aber auch bei einigen Lebensversicherungen zeigen sich Probleme. So wurden hier z. B. Rentenfaktoren gekürzt.

Als Arbeitgeber sollte man immer wissen:

ZUSAGEN

Was hat man dem Mitarbeiter versprochen?

HAFTUNG

Wofür hafte ich als Arbeitgeber?

ABSICHERUNG

Wo muss und kann ich noch etwas verändern?

Es wird immer weniger

Die Niedrigzinsphase hat dazu geführt, dass die Verzinsungen der Versicherungen immer geringer ausgefallen sind.

Die Garantiezinsen sowie die Ablaufwerte sinken seit Jahren. Nahezu alle Versicherer haben Ihre Garantiewerte von 100% inzwischen auf 90% bis 80% nach unten korrigiert. Mindestgarantien von 60% sind bereits in der Diskussion!

80% bis 90%

Bitte bedenken Sie:

- Kleine Garantien kosten auch Zinsertrag – Wird überhaupt mehr als die Garantie erreicht?
- Sind später doch 100% der Beitragsleistung zu erfüllen oder arbeitsrechtlich noch offen? Oder besteht ein Nachhaftungsrisiko für den Arbeitgeber?
- Wo bleiben die Vorteile und damit die soziale Absicherungen der Arbeitnehmer? Wo bleibt der Vorteil für den Arbeitgeber?
- Anstieg der Zinsen führt zu Kursverlusten und somit zu neuen Risiken bei Versicherern.

Zeit seinen aktuellen Stand zu prüfen

1

HAFTUNGSRISIKEN MINIMIEREN

Schritt eins der Prüfungsaufgabe: Haftungsrisiken minimieren:

- Welche Durchführungswege gibt es bereits im Unternehmen? Gibt es mehrere Durchführungswege?
- Gibt es eine Versorgungsordnung und ist diese noch aktuell?
- Haftungsrisiken aus unklaren Zusagen, Gleichheitsgrundsätzen, oder Unterdeckungen (Verjährungsfrist 30 Jahre)?
- Spielt die Altersversorgung nur deshalb keine Rolle, weil die Leistungen bzw. Zusagen bereits getätigt sind?

Der Arbeitgeber tut gut daran, die bAV als strategisches Unternehmensfeld zu sehen!

2

ALTERNATIVEN ÜBERPRÜFEN

Schritt zwei der Prüfungsaufgabe: Können Alternative Wege für alle Beteiligten Mehrwerte haben:

- Ist der bisherige Durchführungsweg der Richtige?
- Welche Unterschiede verbergen sich hinter den verschiedenen Durchführungswegen?
- Worin besteht der Unterschied zwischen einer versicherungsförmigen bzw. – freien Anlageform?

Der Arbeitgeber könnte die bAV als strategisches Unternehmensfeld sehen und als zusätzliches Profitcenter auch für das Unternehmen zusätzliche Vorteile schaffen!

3

FINANZIERUNGSFORMEN

Schritt drei der Prüfungsaufgabe: Welche Vorteile kann die bAV bieten:

- Welche Finanzierungsformen werden aktuelle eingesetzt (interne vs. externe)?
- Bietet das aktuelle Versorgungskonzept einen Mehrwert für das Unternehmen, wie z. B. einen Innenfinanzierungseffekt?

Verbesserung der Leistungen zu Gunsten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich!

Machen Sie es zur Chefsache

Nutzen Sie die Chance und erstellen Sie mit uns gemeinsam ein eigenes bAV-Konzept.

Ein Konzept, das sowohl Ihre Bewerber als auch Ihre Mitarbeiter begeistert.

Ein Konzept, das Sie als Unternehmen attraktiv und als Unternehmer stolz macht, da Sie es selbst mit entwickelt haben.

Alleinstellungsmerkmal

Wenn die bAV im Unternehmen eine strategische Rolle einnimmt, dann kann bAV:

- Die Möglichkeit schaffen, aus einer Pflicht eine Chance zu entwickeln!
- Eine Echte Mitarbeiterbindung bzw. Mitarbeitergewinnung erreichen!
- Mehr Soziale Verantwortung zeigen und trotzdem eigene echte Vorteile im Unternehmen generieren!
- Einen zusätzlichen werteorientierten Unternehmensaufbau leisten!
- Arbeitsplätze und das Unternehmen unabhängiger von Schwankungen machen!

Die betriebliche Altersversorgung als wertsteigendes Instrument der Unternehmenspolitik!

Wie sieht das Ergebnis beim Arbeitgeber aus?

Zur Nutzung strategischer Effekte ist die versicherungsfreie Unterstützungskasse einzurichten.

Damit können die Entgeltumwandlung sowie die Arbeitgeberleistungen auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden.

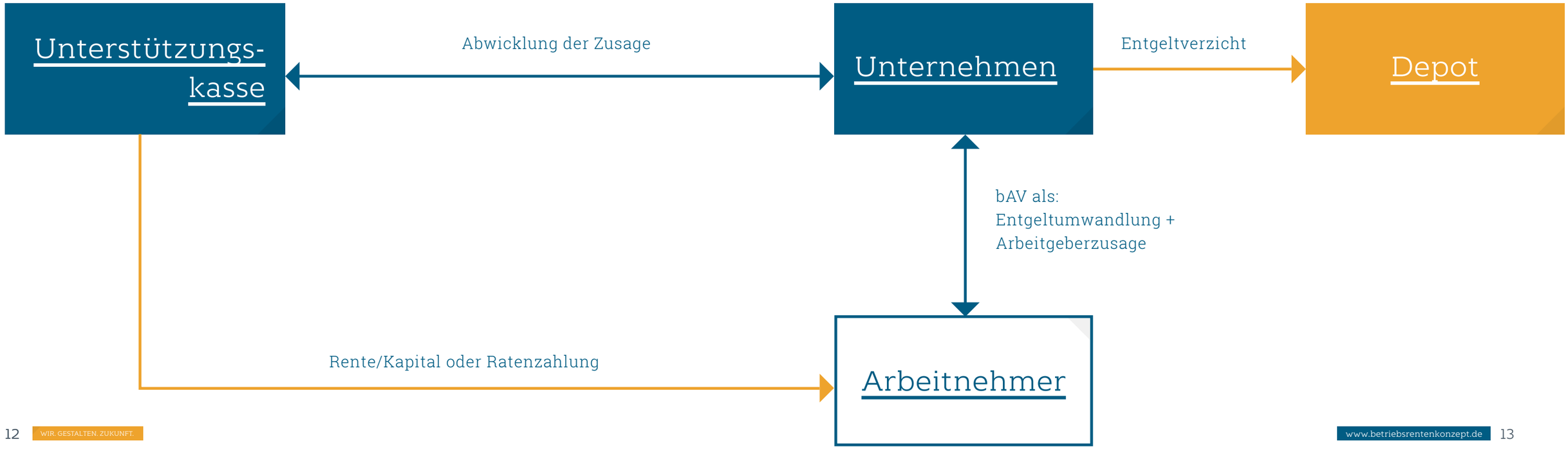
Die Entgeltumwandlung ist praktisch nichts anderes als ein langfristiges Mitarbeiterdarlehen, welches im Unternehmen verzinslich genutzt wird.

Gewinne oberhalb der Zinszusagen an die Arbeitnehmer stellen zusätzliche Erträge im Unternehmen dar.

Das Konzept der versicherungsfreien Unterstützungskasse

Die Abbildung zeigt:

- Über die bAV und die Entgeltumwandlung bleibt Liquidität im Unternehmen.
- Das Unternehmen kann die Liquidität in einem gesonderten Depot/Bankkonto anlegen.
- Das Vermögen im Depot kann das Unternehmen frei einsetzen, z.B. in Unternehmensbeteiligungen oder für Investitionen im Unternehmen.



Ausgangslage

STAMMDATEN	
Vorname	Marianne
Name	Musterfrau
Geburtsdatum	01.08.80
Beginn der Zusage	01.08.22
Endalter	67
Datum Rentenbeginn	01.08.47
Entgeltumwandlung	100,00 €
Arbeitgeberzuschuss	30,00 €
Monatsbeitrag	130,00 €

Wie sieht das im Ergebnis beim Arbeitnehmer aus?

Der Arbeitnehmer verzichtet auf Teile seines Gehaltes. Dafür verspricht der Arbeitgeber, diese Sparbeiträge mit einer Garantieverzinsung (z.B. 1,25%) bis zum Rentenbeginn zu verzinsen.

Plus Arbeitgeberzuschüsse ergibt sich daraus eine garantierte und einfach zu kalkulierende Versorgungszusage.

Anpassungen aufgrund veränderter Lebensumstände sind einfach zu händeln und einfach mit der Personalabteilung abzustimmen.

Auf Elternzeiten oder sonstige Auszeiten sowie auf Veränderungen der persönlichen Lebenssituationen kann unkompliziert und schnell reagiert werden.

Vergleich zwischen Direktversicherung (DV) und Unterstützungskasse (U.-Kasse)

Vergleich

LEISTUNGEN AUS UNTERSTÜTZUNGSKASSE		
Zinszusage an Mitarbeiter		1,25%
Vergleich U.-Kasse und Direktversicherung		
	U.-KASSE	**DV**
Garantiekapital	45.753,63 €	31.200,00 €
Kapital bei 1,5%	47.283,68 €	40.547,58 €
Kapital bei 2,5%	54.102,78 €	46.059,59 €
Kapital bei 3,5%	62.213,79 €	52.510,19 €
Garantierente	169,29 €	82,74 €
Rente bei 1,5%	174,95 €	107,53 €
Rente bei 2,5%	200,18 €	122,15 €
Rente bei 3,5%	230,19 €	139,26 €

Doppelte Rente auf Garantieebene

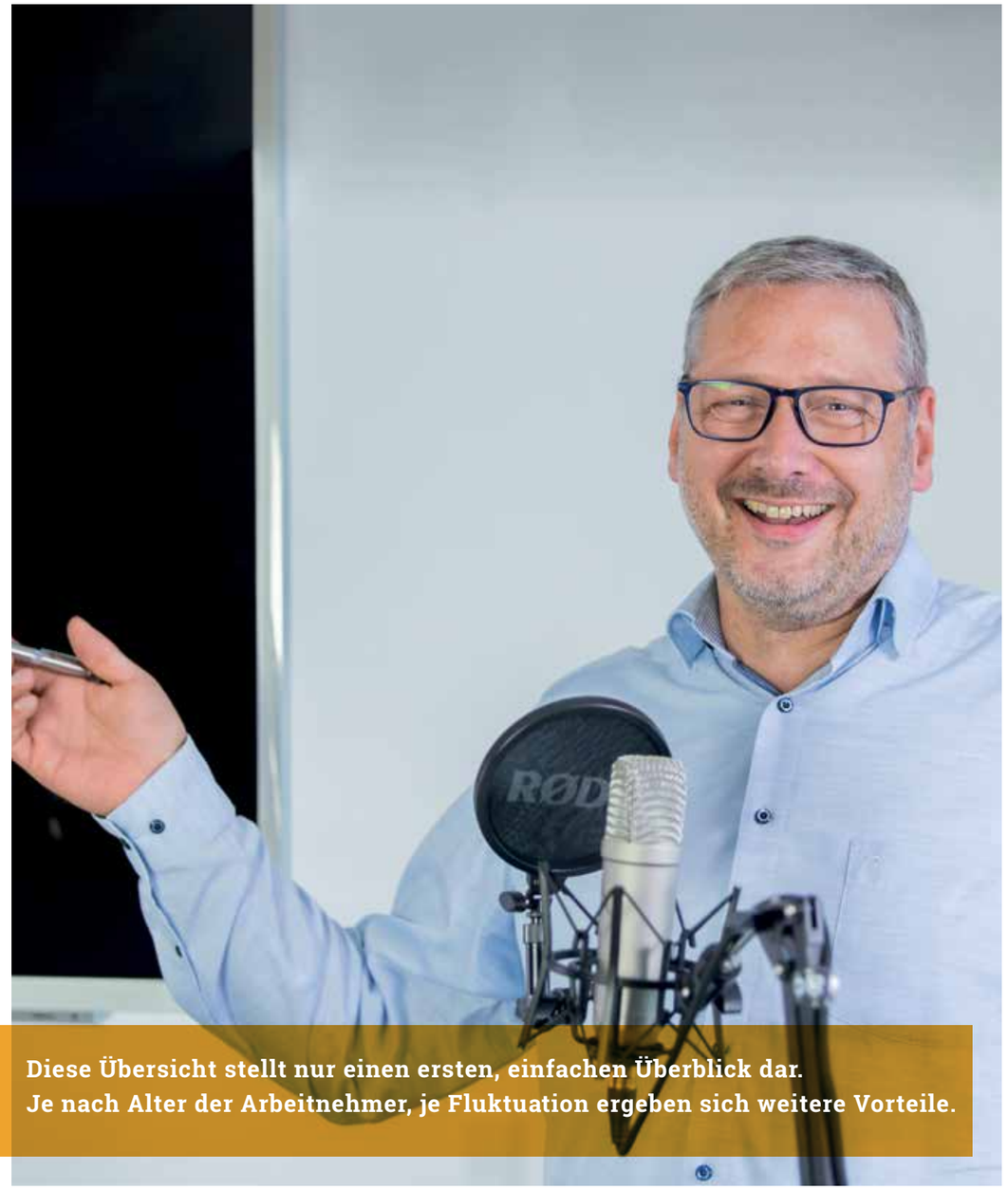
ca. 5% Verzinsung in der DV würde der Garantierente der UK entsprechen

Liquiditätsvorteil für das Unternehmen im Vergleich zur Versicherungslösung

AUSGANGSDATEN	
Berechnung zum Stichtag	01.09.22
Anzahl der Mitarbeiter	50
Ø Alter der Mitarbeiter	32,86
Zinszusage an Mitarbeiter	1,25%
Steuersatz im Unternehmen	30%
Break-Even-Verzinsung	2,33%
Verwendeter Anlagezins	3,00%
Versorgungsvolumen für alle Mitarbeiter	3.375.124 €

ÜBERSICHT FREIE LIQUIDITÄT NACH ALLEN KOSTEN	
nach 5 Jahren:	255.940 €
nach 10 Jahren:	542.319 €
nach 15 Jahren:	816.481 €
nach 20 Jahren:	1.099.020 €

LIQUIDITÄTSSZENARIEN BEI UNTERSCHIEDLICHEN ANLAGEZINSSÄTZEN		
ZUM ZEITPUNKT	**NACH ALLEN RENTEN 2084**	**ENDE DER ANWARTSCHAFT 2064**
mit Break-Even-Zinssatz 2,33%	3.619 €	1.877.793 €
mit 2,50% Anlagezinssatz	290.569 €	2.030.562 €
mit 3,00% Anlagezinssatz	1.339.763 €	2.531.846 €
mit 4,00% Anlagezinssatz	4.689.432 €	3.813.879 €
mit 5,00% Anlagezinssatz	10.651.950 €	5.583.754 €



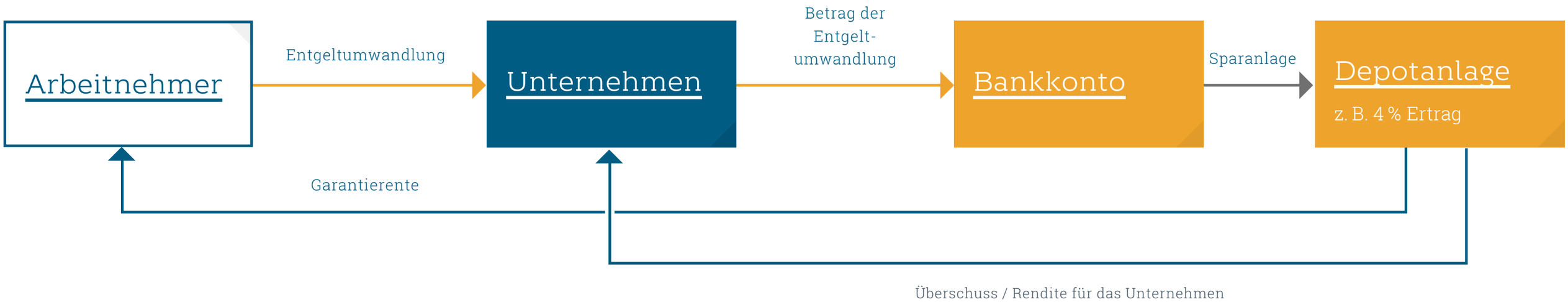
Diese Übersicht stellt nur einen ersten, einfachen Überblick dar.
Je nach Alter der Arbeitnehmer, je Fluktuation ergeben sich weitere Vorteile.

Woher kommt die Liquidität?

Beispiel: 50 Mitarbeiter à 100.- €

Die Abbildung zeigt:

- Bei 100.- € Entgeltumwandlung pro Mitarbeiter werden 5.000.- € pro Monat an Liquidität und Betriebsausgaben eingespart
- Wenn diese Liquidität in einem gesonderten Bankkonto angelegt wird, ist sie dem Unternehmen frei zugänglich.
- Legt man die Liquidität in einem Investmentdepot an und erzielt durchschnittlich 4% Ertrag, dann verbleiben nach Renten und allen Kosten rund 4.6 Mio. € (siehe vorherige Seite) nach Steuern im Unternehmen.



Arbeitsprozesse digitalisiert

Eine wesentliche Erleichterung ist der digitale Prozess.

Bisher wurde viel Papier aufgewandt, um diese in Akten abzulegen und dem Mitarbeiter zu schicken. Jährliche Standmitteilungen mussten verteilt und Fragen zu bestehenden Verträgen mussten beantwortet werden.

Mit unserem Konzept kann in Zukunft darauf verzichtet werden. Zu jedem Zeitpunkt haben sowohl die Personalabteilung als auch alle Mitarbeiter digitalen Zugriff auf alle relevanten Informationen und Daten. Die Folge: Zeitersparnis, Kostenersparnis und Effizienz auf allen Ebenen!

Digitalisiertes bAV-Konzept schafft weitere Vorteile!

Rechtssicherheit und klare Verständlichkeit

Damit Sie arbeitsrechtlich auf der sicheren Seite sind, empfehlen wir immer die Hinzunahme eines Fachanwaltes für Betriebsrenten.

Selbstverständlich können Sie auch Ihren bestehenden Juristen beauftragen, um in gemeinsamer Abstimmung mit uns eine Versorgungsordnung zu erstellen. Sie haben keinen passenden Ansprechpartner?

In unserem Expertennetzwerk haben wir langjährige Partner miteinander vernetzt, die an diesen fachübergreifenden Themen praxisnahe arbeiten.

Eine rechtssicher für die Zukunft aufgestellte Versorgungsordnung ist die wichtigste Grundlage und legt die „Spielregeln“ für Ihre Betriebsrente fest.

Kontakt aufnehmen

Unser Netzwerk

Wir haben über die Jahre ein Experten-netzwerk für den Bereich „Personal“ aufgebaut. Hieraus können Sie die besten Informationen bekommen, wie z.B. aus den folgenden Themenschwerpunkten:

- Arbeitsrecht
- Betriebsrenten
- Lohnkonzepte
- Zeitwertkonten
- Sanierung von Pensionszusagen
- Mathematische Gutachten
- Unternehmens-nachfolge
- Personalernetzwerk
- Unternehmens-broschüre
- Imagefilm
- Digitale Verwaltung

Philipp Quatmann
innoQuativ
Unternehmenskonzepte

Memlebenstraße 32
49393 Lohne

Tel: 0 4442 - 95 59 18 0
Mobil: 0 171 - 49 31 755

p.quatmann@innoquativ.de
www.innoquativ.de

Peter Schrade
Institut für
Mittelstandsförderung
Gesellschaft für
Unternehmensnachfolge &
Sanierung mbH

Springerweg 19
58566 Kierspe

Tel: 0 2359 - 29 37 90
Mobil: 0 170 - 80 06 181

p.schrade@beratung-ifm-de
www.beratung-ifm.de

„Wir freuen uns sehr über ein Gespräch.“

Herausgeber:
Philipp Quatmann | innoQuativ | www.innoquativ.de
Peter Schrade | Institut für Mittelstandsförderung | www.beratung-ifm.de