

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

Die sieben Sünden bei der betrieblichen Altersvorsorge

45 Prozent der erwerbstätigen Bundesbürger beklagen, von ihrem Arbeitgeber keine Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge zu bekommen. Vor allem Berufstätige mit einem Nettoverdienst zwischen 1.000 und 2.000 Euro im Monat gehen häufig leer aus: 54 Prozent berichten, von den eigenen Personalverantwortlichen über keinerlei betriebliche Altersvorsorgemodelle informiert worden zu sein. Das, obwohl der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht informieren muss. Wird eine bAV angeboten, dann ist die Nachfrage unter den Beschäftigten groß. 85 Prozent der Arbeitnehmer, für die eine entsprechende Vorsorgemöglichkeit besteht, nehmen diese auch in Anspruch. Dies ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung unter 1.002 Deutschen durch das IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung im Auftrag der Hannoverschen Leben.

Was Unternehmen nicht tun sollten:

1. Keine Entgeltumwandlung anbieten

Seit dem 01.01.2002 hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung. Alle Arbeitgeber haben ein System zur Gehaltsumwandlung bereit zu stellen, unerheblich welche Rechtsform das Unternehmen hat oder wie viele Mitarbeiter. Es droht schlimmstenfalls eine Pflicht zum Schadenersatz (s. Kasten)! Und: Unternehmen ohne bAV verschenken die Möglichkeit, Sozialversicherungsbeiträge zu sparen.

2. Tarife mit Abschlussprovision wählen

Abschlussprovisionen drücken die Rendite. In der Regel werden sie auf die ersten fünf Beitragsjahre umgelegt. Die Folgen sind oft ein negatives Anfangsguthaben und niedrige Rückkaufwerte. Der Direktversicherer Hannoversche Leben bietet z.B. provisionsfreie Tarife und legt die Abschlusskosten auf die gesamte Laufzeit

des Vertrages um. Mit dem ersten Beitrag ist ein positives Guthaben vorhanden. Das bringt mehr Zins und Zinseszins. Grundsätzlich sollten Unternehmen auf die Höhe der Abschluss- und Verwaltungskosten achten: Je weniger Kosten desto höher ist das Guthaben.

3. Nicht auf Zusatzleistungen und Rabatte achten

Arbeitnehmer sollten ihre bAV mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung und einem Hinterbliebenenschutz auf Wunsch verbinden können. Auch kleinere Betriebe können oft günstige Konditionen über Kollektivverträge für ihre Mitarbeiter vereinbaren. So erhalten die Mitarbeiter mehr Leistung für das gleiche Geld.

4. Nicht oder nicht ausreichend informieren

Achtung Haftungsrisiko: Die Beratung der Arbeitnehmer selbst hat inhaltlich richtig, vollständig und eindeutig zu erfolgen. Doch dazu ist heutzutage kaum ein Arbeitgeber in der Lage. Im Zweifelsfall muss der Unternehmer über Zeitspannen von vierzig Jahren und mehr in der Lage sein, diesen Prozess zu belegen. Fehlerhafte Auskünfte über Versorgungsansprüche können Schadenersatzklagen nach sich ziehen. Unternehmen sollten deshalb bei der Dienstleisterauswahl darauf achten, dass dieser die rechtlichen Risiken aus den Informationspflichten minimiert und die persönliche Beratung der Mitarbeiter vor Ort, die Protokollierung und die administrative Begleitung der Entgeltumwandlung übernimmt. Übrigens: Von den günstigen Di-

rektversicherern bietet die Hannoversche als einziger diesen Service.

5. Alle Durchführungswege anbieten

Unternehmen sollten jeweils nur einen Durchführungswege für die Arbeitnehmer und einen für die Führungskräfte anbieten. Für Arbeitnehmer ist in der Regel die bAV im Rahmen einer Direktversicherung der Weg, der mit dem geringsten Aufwand für das Unternehmen verbunden ist. Für Führungskräfte eignet sich beispielsweise eine Unterstützungskasse. Hier können Beiträge in unbegrenzter Höhe steuerfrei eingezahlt werden.

6. Entgeltumwandlung einfach laufen lassen

Einmal im Jahr muss die betriebliche Entgeltumwandlung überprüft werden, ob sie auf dem neuesten rechtlichen Stand ist.

7. Alles in der Hand behalten wollen

Die bAV ist eine komplexe Sache. Unternehmen sollten deshalb den Dienstleister auch danach auswählen, welche Betreuungsleistungen er anbietet: Information, Beratung, Überprüfung der rechtlichen Aktualität usw. Leistungsfähige Versicherer übernehmen auch die Abwicklung und Betreuung von komplizierteren Sonderfällen, z.B. bei Rückkehrern aus der Elternzeit oder bei Kurzarbeit.

Andreas Hülsing

Vertriebsleiter bAV der Hannoverschen Leben, firnen@hannoversche-leben.de,
Telefon: 0511 9565-713

Der Arbeitnehmer spart im Beispiel monatlich 86 EUR. Im Jahr sind das 1.032 EUR. Nach drei Jahren (Verjährung) kommt ein **Schadenersatzbetrag von 3.096 EUR** zusammen, wenn keine bAV von seinem Arbeitgeber angeboten würde.

Ohne Entgeltumwandlung	
Bruttogehalt mit vL	2.540 EUR
Direktversicherung	0 EUR
Sozialabgaben	520 EUR
Steuern	453 EUR
vL-Vertrag	40 EUR
Nettogehalt	1.527 EUR

Mit Entgeltumwandlung	
Bruttogehalt mit vL	2.540 EUR
Direktversicherung	86 EUR
Sozialabgaben	502 EUR
Steuern	425 EUR
Nettogehalt	1.527 EUR
Nettoaufwand	0 EUR