

# Betriebsrente: Tarifmodell oder Versorgungsordnung?

**Gesetzliche Änderungen bei der betrieblichen Altersversorgung stellen mittelständische Unternehmer ab dem kommenden Jahr vor die Frage, ob sie sich „Tarifmodellen“ anschließen sollen. Die Alternative ist, dass der Arbeitgeber die Betriebsrente durch eine individuelle Versorgungsordnung regelt.**

Durch die Niedrigzinsphase hat kapitalgedeckte Altersvorsorge an Attraktivität verloren. Entsprechend ließ bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmern das Interesse an der betrieblichen Altersversorgung (bAV) deutlich nach. Das kürzlich verabschiedete „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ will dies än-

dern: Arbeitgeber werden von der Haftung für das versprochene Ergebnis einer bAV-Kapitalanlage befreit, sofern die Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer im Rahmen einer Tarifvereinbarung erfolgt. Zum Ausgleich für den Verlust der Rentengarantie gibt es staatliche Zuschüsse und erzwungene Arbeitgeberzuwendungen zu den bAV-Konten der Mitarbeiter.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben die Neuregelung begrüßt. Dem Mittelstand nahestehende Organisationen wie der Wirtschaftsrat der CDU blieben skeptisch. Ein Grund zur Besorgnis ist das vor einiger Zeit veränderte Tarifvertragsgesetz. Dadurch könnte ein Arbeits-



*Bis zu 8-facher Renditehebel für bAV-Einzahlungen durch Ausnutzung aller Zuschüsse, Steuer- und SV-Vorteile*

minister auch nicht tarifgebundenen Unternehmen das Sozialpartnermodell ihrer Branche sehr leicht als allgemeinverbindlich aufzwingen.

Zunächst einmal jedoch muss die Versicherungswirtschaft entsprechende Angebote entwickeln. Geht man von den Erfahrungen mit der „Metallrente“ aus, so könnte es im „Kleingedruckten“

# VORSORGE



**MIT**

MITTELSTANDS- UND  
WIRTSCHAFTSVEREINIGUNG  
DER CDU/CSU BADEN-WÜRTTEMBERG

Das  
offizielle  
Magazin der  
MIT BW

diz Deutsches Institut für Zeitwertkonten und  
Pensionslösungen AG, Leander L. Hollweg,  
L.Hollweg@diz.ag, www.diz.ag ■



leicht verdeckte Nachteile für Versicherte geben. Hilfestellung durch unabhängige Makler wird andererseits kaum mehr verfügbar sein: Das neue Gesetz verbietet provisionsabhängige Beratung im Rahmen von Tarifmodellen. Unternehmern bleibt es aber unbenommen, die Betriebsrente durch eine eigene Versorgungsordnung zu regeln. „Aus einem Euro Nettolohn-Aufwand lässt sich ein Mehrfaches als bAV-Einzahlung erzielen: meist rund vier Euro, im besten Fall sogar bis zu acht Euro.“ Das rechnet die unabhängige Beratungsgesellschaft diz AG ([www.diz.ag](http://www.diz.ag)) vor. Die großen Renditehebel ergeben sich ganz ohne Zusatzaufwand für den Arbeitgeber durch vielfältige Steuersparmöglichkeiten. Auch Haftungsrisiken lassen sich praktisch ausschließen. Jedenfalls können Arbeitgeber durch ein eigenes Betriebsrentenmodell auch heute schon mehr erreichen als durch künftige Tariflösungen von der Stange.