



brot+backwaren

OFFIZIELLES ORGAN DES VERBANDES DEUTSCHER GROSSBÄCKEREIEN E.V.



www.brotundbackwaren.de



Produktion

Die neue INTERSPAR-
Bäckerei in Kottlingbrunn

Knäckebrot

Ein Blick auf
den deutschen Markt

Management

Der Fall Müller-Brot
und die Folgen

06

16

Betriebliche Altersversorgung besser als ihr Ruf

Die Teilnahme der Mitarbeiter an Angeboten zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) wird erfahrungsgemäß deutlich erhöht, wenn der Arbeitgeber eine unternehmens-individuelle Versorgungsordnung einrichtet und die Beschäftigten persönlich beraten werden.

+ Die Regierungskoalition will die Unternehmen künftig in tarifvertragliche Einheitsregelungen drängen, weil angeblich zu wenige Betriebe ihren Mitarbeitern ein bAV-Angebot unterbreiten. Der Verband Deutscher Großbäckereien klagt jedoch trotz der bestehenden auf Tarifvertrag beruhenden Zusatzversorgungskasse (ZVK) und des großen Engagements der Mitgliedsunternehmen über eine mangelnde „Durchdringung“ der bAV bei den Arbeitnehmern der Branche.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung wird Arbeitnehmern durch das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) im ersten Paragraphen zugesagt. Dort heißt es: „Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden [...]“

Betriebliche Altersversorgung ist somit zunächst ein Individualrecht der Arbeitnehmer, und die pauschale Kritik an mangelnden Angeboten der Arbeitgeber geht damit von vorn herein ins Leere. Richtig jedoch ist: die meisten Arbeitgeber übersehen die ihnen zustehende Chance, die Rahmenbedingungen der bAV nach eigenen unternehmerischen Zielen aktiv zu gestalten. Das hierfür geeignete Instrument ist eine betriebliche Versorgungsordnung. Für den klugen Unternehmer ist die Versorgungsordnung ein Regelwerk, wie bAV in seinem Unternehmen ablaufen soll. Der aktuell von der Regierungskoalition vorgelegte Gesetzentwurf für bAV-Sozialpartnermodelle beschränkt diese Möglichkeit nicht,

sofern die Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als in dem tariflichen Regelwerk. Weil dies möglicherweise aber nicht problemlos nachweisbar ist, empfiehlt sich die Einrichtung einer betriebsindividuellen Versorgungsordnung noch vor dem Inkrafttreten der absehbaren gesetzlichen Neuregelung zu Beginn des Jahres 2018, so dass mit Bestandschutz zu rechnen ist. Ab 2018 dürften die angestrebten Sozialpartnermodelle faktisch einen erheblichen Druck auf einheitliche Branchenregelungen ausüben. Für freiwillige Zuwendungen der Arbeitgeber über das Standardmodell hinaus soll es künftig allerdings sogar eine Subvention geben.

Ohne Versorgungsordnung hingegen wird das Unternehmen rasch Haftungsrisiken ausgesetzt. Dies ergibt sich aus der Verantwortung für Güte und Qualität des Produktes sowie der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Erhöhte Verwaltungsaufwendungen tun ihr übriges. In 95 % der Praxisfälle unterschätzen Unternehmen die Risiken, die in den Versorgungsansprüchen ihrer Mitarbeiter stecken, wenn diese nicht in einer Versorgungsordnung geregelt sind.

Versorgungsordnung ist existenziell

Bei der Neugestaltung einer auf das einzelne Unternehmen zugeschnittenen Versorgungsordnung kommt es zunächst darauf an, die Ziele der Geschäftsleitung sorgsam zu definieren. Wer für eine Belegschaft mit relativ geringem Lohnniveau nur die gesetzlichen Mindestanforderungen bei möglichst schlankem Verwaltungsaufwand erfüllen will, der wird sich ein anderes Versorgungssystem zulegen als ein Unternehmen, das sich als attraktiver Arbeitgeber darstellen möchte.

Probleme/Haftung für Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung

Informationsverpflichtung des Arbeitgebers	++ Gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung: ++ z. B. Schadenersatz durch fehlende Information über Anspruch auf Entgeltumwandlung und/oder fehlendes Protokoll – rückwirkender Schadenersatz möglich
Haftung für Qualität und Güte	++ Arbeitgeber haftet für Anbieter und Produkt: ++ z. B. Mitarbeiter scheidet nach einem Jahr aus und die eingezahlten Beiträge sind im Vertrag noch nicht vorhanden – mögliche Nachschussverpflichtung
Administrativer Aufwand	++ Ohne Versorgungsordnung kann jeder Arbeitnehmer sein eigenes Produkt wählen – zusätzlicher Aufwand und Haftung des Arbeitgebers (siehe Qualität und Güte)
Ständige gesetzliche Änderungen	++ Ist der Versicherer dem Abkommen zur Übertragung bei Arbeitgeberwechsel von bAV beigetreten?
Versteckte Risiken von „alten“ Zusagen	++ Laufende Anpassungen von Pensionszusagen/Unterstützungskassen erforderlich ++ z. B. ungenügende Ausfinanzierung, Nachschusspflicht, Finanzierungsprobleme

Arbeitgeber werden geneigt sein, insbesondere für Leistungsträger und Fachkräfte aus der eigenen Tasche noch etwas hinzuzugeben. Dabei werden sie feststellen, dass sie den Mitarbeitern soziale, betriebliche und staatliche Zuwendungen de facto ohne eigenen Zusatzaufwand ermöglichen können. Was hindert das Unternehmen daran, sowieso abfließende SV-Beiträge – statt den Kassen – den eigenen wertvollen Mitarbeitern zuzuwenden? Das führt im besten Fall dazu, dass aus einem Euro Entgeltumwandlung des Mitarbeiters eine vier- bis in Ausnahmefällen achtfach höhere Einzahlung in die bAV bewirkt werden kann. Gut verdienende Mitarbeiter finden die Möglichkeiten häufig so attraktiv, dass sie über ein Grundangebot hinaus selbst gern weitere Gehaltsbestandteile in einen gesonderten zweiten Baustein-Rahmen der Versorgungsordnung einbringen möchten.

Die Vorteile der bAV ergeben sich aus der gesetzlich gewährten Stundung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bis zum Zeitpunkt der Rentenzahlung. Durch den Stundungseffekt werden sonst hohe Steuerbelastungen in niedrig progressive Phasen verschoben – Steuer wird gespart. Außerdem sind in der Rentenphase keine Renten- und Arbeitsversicherungsbeiträge zu entrichten. Wissenschaftliche Studien belegen einen höheren Wirkungsgrad zur privaten Vorsorge von 26 bis 47 % (siehe Dr. Thomas Schanz, Stuttgart, „Betriebliche Altersversorgung 07/2013“). Nur erfahrene bAV-Berater beherrschen diese doch komplexen Instrumente. Weitere mögliche Vorteile durch die Einbringung anderer Gehaltsbestandteile werden zudem oft übersehen.

Zu den Grundsatzüberlegungen einer Versorgungsordnung gehört es, Art und Umfang der Leistungszusage zu definieren. Es geht darum

- + die zulässigen Durchführungswege zu bestimmen, d.h. nur nicht die Bilanz berührende Wege zu verwenden,
- + zugelassene, seriöse und solvente Anbieter zu benennen, um eine Einschränkung des Ausfallrisikos und des Verwaltungsaufwandes zu erreichen,
- + die zulässigen, vorher geprüften Produkte/ Tarife zu bestimmen, um die Haftung aus Güte und Qualität des Produktes auszuschließen,
- + die Arten einer möglichen Absicherung zu bestimmen, hier also nach Möglichkeit aus Haftungsgründen die biometrischen Risiken nicht aufzunehmen/ zuzulassen,
- + Personengruppen zu definieren, weil es damit gelingt, je nach Stellung oder Betriebszugehörigkeit differenzierte Zuwendungen zu gewähren, ohne in Kollision mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu geraten.

Im nächsten Schritt bedarf es der Auswahl der passenden Produkte und Anbieter, und zwar möglichst durch externe Berater, die von einzelnen Produktgebern unabhängig sind. Sie müssen dabei auch die bestehenden bAV-Alt-Verträge prüfen, darauf aufbauende Optimierungsvorschläge unterbreiten und in das Gesamtkonzept einbinden. Je nach Gestaltung des Versorgungswerks reicht ein einziges Produkt möglicherweise nicht aus.

Beim optimalen Einsatz der vom Gesetzgeber ermöglichten Durchführungswege betrieblicher Altersversorgung bestehen mehrere Alternativen:

- + **Direktversicherung:** die am meisten verbreitete Form betrieblicher Altersversorgung und aufgrund geringen Verwaltungsaufwandes für jedes Unternehmen einfach und unkompliziert nutzbar.
- + **Pensionskasse:** eine häufig von mehreren Unternehmen gemeinsam genutzte versicherungsförmige Lösung. Die Großbäckereien haben sich zur ZVK Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG zusammengeschlossen (www.zvk-brot.de). Das Bäckerhandwerk hat seine eigene Zusatzversorgungskasse für Neuzugänge geschlossen.
- + **Pensionsfonds:** eine verbreitete Form betrieblicher Altersversorgung zur Auslagerung von erdienten Versorgungsansprüchen aus Pensionszusagen, um die Bilanz von Unternehmen zu bereinigen.
- + **Unterstützungskasse:** eine günstige Form für Besserverdienende und Mitarbeiter, die bereits die gesetzlichen bAV-Höchstbeiträge von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze ausgeschöpft haben. Sie wirkt bilanzneutral und ist der Höhe nach nicht begrenzt.
- + **Pensionszusage (Direktzusage):** sie stellt eine häufige Form der Absicherung von Geschäftsführenden Gesellschaftern dar und bietet einen hohen steuerlichen Effekt in der Anfangsphase. Sie ist jedoch mit hohen bilanziellen Risiken verbunden und bildet oft einen Hindernisgrund für den Verkauf des Unternehmens. Diese Form wird heute nicht mehr empfohlen.

Zudem müssen branchenspezifische Tarifregelungen beachtet werden, auch wenn darin meist nur Minimalregelungen getroffen werden. So gewährt etwa die ZVK ihre Beihilfeleistungen zur Alters- oder vollen Erwerbsminderungsrente auf der Grundlage allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge.

Die somit Schritt für Schritt entstandene Versorgungsordnung wird in der Regel ein juristisch formuliertes Schriftstück sein, das von „normalen“ Arbeitnehmern kaum zu verstehen ist. Entscheidend für die freiwillige Teilnahme der Beschäftigten an dem bAV-Angebot des Arbeitgebers ist daher die individuelle Beratung jedes einzelnen Mitarbeiters. Vor allem Geringverdiener sehen sich meist nicht in der Lage, noch zusätzliche Sparbeiträge aufzubringen. In den meisten Fällen wird zumindest die Einbringung der vermögensbildenden Leistungen möglich sein.

Sofern die Beratung mit erkennbarer Unterstützung des Arbeitgebers stattfindet und möglichst im Unternehmen während der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt wird, so zeigt die Erfahrung, dass sich 80 bis 90 Prozent der Beschäftigten auch tatsächlich an dem bAV-Angebot des Arbeitgebers beteiligen. +++

— *Autor: Thorsten Kircheis, Vorstand der diz Deutsches Institut für Zeitwertkonten und Pensionslösungen AG (www.diz.ag)*