

HOHE FÖRDERQUOTE VERSCHENKT

BEI DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG WERDEN DURCH UNWISSENHEIT CHANCEN NICHT GENUTZT, ANDERERSEITS WERDEN GRAVIERENDE FOLGEN DURCH DEN EINGRIFF INS ARBEITSRECHT VERNACHLÄSSIGT

Die betriebliche Altersversicherung ist gerade „in Mode“, viele Versicherungen bieten sie Unternehmen an. Nicht selten wittern Vermittler ein lukratives Geschäft, denn oft können viele Verträge auf einen Schlag realisiert werden. Doch betriebliche Altersversicherung ist weit mehr als ein schlichter Versicherungsvertrag – in einem strategischen Gesamtkonzept ist es ein hervorragendes Instrument zur Mitarbeiterbindung, mit einer Förderquote von bis zu 76 Prozent. Doch wenn man bei den Verträgen nicht aufpasst, birgt sie für den Arbeitgeber auch eine Gefahr: Er gibt in diesen Verträgen die arbeitsrechtliche Zusage für die Altersversorgung, das heißt im Zweifelsfall zahlt er, nicht die Versicherungsgesellschaft. Einschlägige Urteile hierzu nehmen ständig zu.

Die meisten denken bei einer betrieblichen Altersversicherung (bAV) an einen „ganz normalen“ Versicherungsvertrag mit einigen Vorteilen sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Leider ist das nur die halbe Wahrheit, denn das Thema ist viel komplexer. Hier treffen sowohl Arbeits- und Steuerrecht zusammen sowie sozialversicherungs-, bilanz- und datenschutzrechtliche Verwaltungsanforderungen. „Es ist essentiell, dass Steuerberater, Arbeitsrechtler und spezialisierte bAV-Berater Hand in Hand arbeiten“, sagt Anton Wittmann, zertifizierter bAV-Advisor (FH). Hier gibt es eine gefährliche Falle für jeden Arbeitgeber: Ausschließlich der Arbeitgeber gibt die arbeitsrechtliche Zusage für die Versorgung seiner Mitarbeiter auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistung, die über eine Versicherung finanziert werden kann. Im Zweifelsfall muss aber nicht die Versicherung für die Versorgung aufkommen, sondern der Arbeitgeber (Subsitärschuldner). Da der überwiegende Teil der Arbeitgeber davon ausgeht, „nur“ einen Versicherungsvertrag zu unterzeichnen, fehlen sehr häufig fast vollständig arbeitsrechtliche Vereinbarungen – mit teils schwerwiegenden, wirtschaftlichen Folgen für den Arbeitgeber. Oft werden im Laufe der Jahre Versicherungsverträge wegen Elternzeit, längerer Krankheit oder Hausbau vom Arbeitnehmer über den Arbeitgeber beitragsfrei gestellt. Ist in so einem Fall beispielsweise eine Berufsunfähigkeitsversicherung im Versicherungsvertrag eingeschlossen und wird der Arbeitnehmer berufsunfähig, zahlt der Arbeitgeber die Berufsunfähigkeitsrente an



Finanzexperte Anton Wittmann

seinen Arbeitnehmer, da die Versicherung aufgrund der Beitragsfreistellung von der Leistung befreit ist. Sicherheit für den Arbeitgeber schafft hier nur eine professionell erstellte arbeitsrechtliche Zusage. Das alles ist im Betriebsrentengesetz geregelt. Nicht jeder Versicherungsvermittler klärt die Arbeitgeber über ihre umfangreichen Pflichten im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung auf. Das liegt daran, dass viele Versicherungsvertreter und Versicherungsmakler auf den Vertrieb der Versicherungsprodukte geschult sind, jedoch nicht in den damit verbundenen Rechtsgebieten. Auch Steuerberatern, die von Unternehmern in solchen Fragen hinzugezogen werden, fehlt häufig das wichtige Fachwissen zum Arbeits- und Versicherungsrecht. Hier sollte ein echter bAV-Experte beteiligt werden, der die verschiedenen Rechtsgebiete koordiniert. Denn in den letzten Jahren urteilen immer öfter die Arbeitsgerichte bei Streitigkeiten rund um die betriebliche Altersversorgung, meist werden Arbeitgeber zu Leistungen verurteilt. Durch neue EU-Richtlinien und Handlungsanweisungen der Finanzbehörden ist das Thema wieder in den Mittelpunkt geraten. „Die steigende Anzahl von Fachprüfern für betriebliche Altersversorgung in den Finanzbehörden zeigt, wie ernst der Arbeitgeber mit diesem Thema umgehen sollte“, weiß bAV-Experte Anton Wittmann. „Die Oberfinanzdirek-

tionen haben längst gelernt, dass in der betrieblichen Altersversorgung viele Fehler gemacht werden.“ Eine betriebliche Altersversorgung aus Angst vor diesen juristischen Fallen gar nicht erst anzubieten, ist aber auch keine Lösung. Arbeitnehmer haben seit dem 1. Januar 2002 den gesetzlichen Anspruch darauf, und einige klagen diesen auch ein. Denn die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich nicht schlecht und hat Vorteile für beide Seiten, vorausgesetzt die Verträge werden richtig gestaltet.

Zukunftssicherung der eigenen Firma

Seit der Rentenreform 2003 sinkt die gesetzliche Rente, durchschnittlich wird ein Arbeitnehmer, der jahrelang in die Rentenkasse gezahlt hat, nur noch 43 Prozent seines durchschnittlichen Nettolohnes als Rente bekommen. Geht er vor dem 67. Lebensjahr in den Ruhestand, wird es nochmals weniger. Das bedeutet, jeder muss zusätzlich etwas für seine Altersversorgung tun. Vor diesem Hintergrund ist die betriebliche Altersversorgung ein erstklassiges Instrument der Mitarbeiterbindung. Die betriebliche Versorgung kann als Zusatzeffekt langfristig das Überleben der eigenen Firma sichern, denn zufriedene Mitarbeiter sind treue Mitarbeiter und lassen sich viel seltener von Konkurrenten abwerben. Im Gegenzug ist eine strategische, betriebliche Altersversorgung ein gutes Argument für Fachkräfte, sich für eine Firma zu entscheiden. „Es geht vor allem um das Gefühl, dass der Arbeitgeber sich um einen kümmert“, erklärt Anton Wittmann. „Gefragt ist ein strategisches Gesamtkonzept.“ Noch viel zu oft wird bares Geld verschenkt. Mit der richtigen Strategie ist eine Förderquote von rund 76 Prozent für den Arbeitnehmer möglich, ohne Kosten für den Arbeitgeber. Bei der Entgeltumwandlung spart neben dem Arbeitnehmer auch das Unternehmen Sozialversicherung – nimmt man den monatlichen Rechtsanspruch von 232 Euro sind das etwa 54 Euro monatlich. Gibt der Arbeitgeber diese Summe einfach weiter, muss der Mitarbeiter nach persönlicher Steuer- und Sozialversicherungersparnis am Ende nur noch rund 55 Euro vom Nettolohn hinzugeben. Gerade jüngere Arbeitnehmer und solche mittleren Alters erhöhen ihren Rentenanspruch um das Doppelte, den diese dringend brauchen. „Da kommt kaum ein Rürup- oder Riestervertrag hin“, rechnet Anton Wittmann vor. Zusätzlich können besondere Umstände berücksichtigt werden, wie langjährige Betriebsreue oder überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft. Oft wünschen Unternehmer Unterstützung zum Aufbau einer kosten- und bilanzneutralen Versorgung für sich und ihre Mitarbeiter. Mit dem in seinem Netzwerk entwickelten „Benefit 4 Friends-System“ erfüllt Anton Wittmann individuelle Unternehmenslösungen für ein eigenes betriebliches Versorgungswerk.

Seit über 30 Jahren ist Anton Wittmann als Finanzdienstleister tätig, besonders für Unternehmer und deren Unternehmen. Als unabhängiger Berater kann er nach den individuellen Bedürfnissen seiner Kunden agieren und ist nicht auf vorgegebene Produkte eines Konzerns angewiesen. Damit unterscheidet er sich grundlegend von üblichen gebundenen Versicherungsvertretern. Als bAV-Advisor (FH) koordiniert er für den Unternehmer die Beratungsabläufe von Steuerberater und Arbeitsrechtler und übernimmt selbst den wirtschaftlichen Teil der Konzeption eines betrieblichen Versorgungswerks. Dazu gehört beispielsweise die Ausschreibung an Versicherer mit bAV-Kompetenz und erstklassigen Bilanzkennzahlen. Nicht nur, dass er nach einem von der Fachhochschule zertifizierten Beratungsablauf vorgeht und damit höchste Standards in der Beratung von Unternehmen erfüllt, gerade im Bereich Arbeits- und Steuerrecht hat er sich sehr tief in die Materie eingearbeitet und hat sich in der engen Zusammenarbeit mit Steuerberatern und Arbeitsrechtlern ein unschätzbbares Expertenwissen aufgebaut. In seinem Netzwerk mit Hochschuldozenten und Aktuarern holt er sich weiteres Wissen hinzu.

Die von ihm gegründete Wittmann Finanzgruppe berät vor allem Unternehmen bei der Konzeption, Implementierung aber auch Sanierung von betrieblichen Versorgungswerken und innovativen Vergütungssystemen sowie in ihrer personellen Strategie, langfristig und nachhaltig zu wachsen. Auch die Unterstützung von Unternehmern und Führungskräften in ihrer betrieblichen und privaten finanziellen Absicherung gehört zu seinen täglichen Aufgaben. Denn Unter-

NETZWERKKONTAKT:



W I T T M A N N
F I N A N Z G R U P P E

Anton Wittmann (Geschäftsführer)

Johann-Sebastian-Bach-Platz 22 | 91522 Ansbach
Telefon 0981 / 97 212 - 11 | Fax 0981 / 97 212 - 29
a.wittmann@wittmann-finanzgruppe.de
www.wittmann-finanzgruppe.de

nehmen, Unternehmer und Führungskräfte benötigen strategische Konzepte zur Vermögensplanung sowie Berater, die selbst unternehmerisch denken und damit die richtige Perspektive kennen. Anton Wittmann überzeugt durch seine erfolgreiche Tätigkeit als Berater und Geschäftsführer der Wittmann Finanzgruppe zu allen Themen rund um die betriebliche Altersvorsorge sowie innovativen Vergütungssystemen speziell für den Mittelstand.

