

Eigeninitiative gefragt

Der Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

Bereits seit 01.01.2002 haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung.

Gesetzesgrundlage ist das Betriebsrentengesetz. Der Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks und die IG Bau-Agrar-Umwelt haben auf der Basis dieses Gesetzes 2001 den Tarifvertrag über zusätzliche freiwillige Beiträge zur Altersversorgung geschlossen. Mit dem Tarifvertrag eröffnete sich Arbeitern, kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Auszubildenden des Dachdeckerhandwerks die Möglichkeit, durch Eigenleistungen für eine tarifliche Zusatzrente zu sparen.

Damit tritt die tarifliche Zusatzrente systematisch neben die tarifliche Altersversorgung (Alters- und Invalidenbeihilfe), die gewerbliche Arbeitnehmer aus der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks beziehen können. Freiwillig so vorzusorgen bedeutet: Der Mitarbeiter muss handeln.

Wenn Teile des Arbeitslohns nicht als Barlohn ausgezahlt werden, sondern als Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung dienen, spricht man von einer Entgeltumwandlung. Nach den Regelungen des Tarifvertrags können Arbeitnehmer des Dachdeckerhandwerks von ihrem Arbeitsentgelt maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Deutschen Rentenversicherung (im Jahre 2014 sind das 2.856 € im Jahr bzw. 238 € im Monat) zum Aufbau einer tariflichen Zusatzrente verwenden. Der Höchstbetrag ist unabhängig vom individuellen Gehalt und gilt für alte und neue Bundesländer. Der Vorteil einer solchen Entgeltumwandlung: Der Altersversorgungsbeitrag wird vom Bruttoarbeitslohn abgezogen.

Dadurch ersparen sich die Mitarbeiter auf den umgewandelten Betrag Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben.



Fotolia.com/HF.REDAKTION

Die Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersvorsorge kann sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber lohnen.

Ein Beitrag von monatlich 100,00 Euro für die Altersversorgung im Rahmen der tariflichen Zusatzrente kostet einen Dachdecker monatlich netto nur 53,42 €, wie das folgende Beispiel zeigt:

Ein verheirateter Dachdecker, Steuerklasse IV, ein Kind, kirchensteuerverpflichtig, Bruttoverdienst 2.170 € monatlich, spart jeden Monat brutto 100 € für seine betriebliche Altersversorgung. Netto werden ihm dafür aber nur 53,42 € abgezogen (s. Tabelle unten).

Ein weiterer Vorteil der betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung: Die erworbenen Ansprüche können nicht verfallen. Der Mitarbeiter hat also auch bei einem Arbeitgeberwechsel einen garantierten Anspruch auf Auszahlung seiner Altersversorgung. Außerdem ist das angesparte Guthaben selbst im Fall einer längeren Arbeitslosigkeit nicht dem Zugriff der Sozialämter ausgesetzt – es ist Hartz-IV-sicher. Allerdings gibt es auch Nachteile: Da auf den umgewandelten Teil des Gehalts keine Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden, vermindern sich alle Leistungen, die von der Höhe der Sozialversicherungsabgaben abhängen entsprechend (z. B. Krankengeld, Elterngeld, Arbeitslosenhilfe, Kurzarbeitergeld, Altersrente u. s. w.).

Darüber hinaus müssen Betriebsrenten im Alter voll versteuert werden und auf diese Rentenbezüge werden Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung erhoben. Auf die gesetzliche Rente hingegen zahlen Ruheständler nur einen ermäßigten Satz. Bei allen Nachteilen überwiegen jedoch im Allgemeinen die Vorteile.

Die interessierten Mitarbeiter müssen jedoch selbstständig handeln. Dazu gehört, dass sie ihrem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen, wenn Teile des Bruttoarbeitsentgelts für ihre Altersversorgung verwendet werden sollen. Rechtzeitig heißt, spätestens am 1. des Monats vor der ersten Entgeltumwandlung.

Wenn viele Mitarbeiter freiwillig für die betriebliche Altersversorgung sparen, lohnt sich das übrigens auch für Dachdeckerbetriebe als Arbeitgeber. Denn so, wie die Mitarbeiter, ersparen sich auch die Betriebe Sozialversicherungsbeiträge zur Dachdecker-Sozialkasse und zur Winterbeschäftigungsumlage. Und zwar auf die Teile der Brutto-Arbeitsentgelte, die für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Unter dem Strich sind das etwa 28% der Teile des Arbeitsentgelts, die für Altersversorgungsbeiträge verwendet werden.

Auch hierzu ein Beispiel:

In einem Dachdeckerbetrieb verwenden fünf Mitarbeiter monatlich jeweils 100 € für eine tarifliche Zusatzrente. Dadurch mindern sich die Abgaben an die Sozialversicherung um ca. 1.680 € pro Jahr für den Arbeitgeber. Außerdem mindert Entgeltumwandlung die Beiträge zur Berufsgenossenschaft. Es zahlt

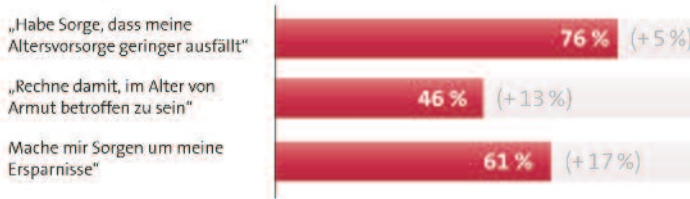
	mit Entgeltumwandlung	ohne Entgeltumwandlung
Bruttolohn	2.170,00 €	2.170,00 €
Entgeltumwandlung zu versteuern	-100,00 €	0,00 €
Steuerschuld (LSt, KiSt, Soli)	2.070,00 €	2.170,00 €
Sozialvers. (RV, ALV, KV)	-245,66 €	-272,07 €
Nettolohn	-417,63 €	-437,80 €
Nettolohn	1.406,71 €	1.460,13 €
Nettoaufwand	53,42 €	

Angst vor Altersarmut wächst

Bürger sorgen sich in jüngster Zeit verstärkt um Altersvorsorge.

Aussagen zur Altersvorsorge

In Klammern die Veränderung zur Umfrage im April 2013



Grafiken: Infratest dimap, Juni 2013

Fortsetzung von Seite 19

sich daher für Dachdeckerbetriebe aus, die bei Mitarbeitern noch mehr Werbung für die tarifliche Zusatzrente machen.

Betriebe, die diese Initiative ergreifen, werden auch zunehmend Anfragen von Mitarbeitern ausgesetzt. Solche Anfragen sollten möglichst verwaltungsarm erledigt werden. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass die Betriebe oft Beratung und Unterstützung bei der Abwicklung der an sie gerichteten „Versorgungsanfragen“ auch unter dem Gesichtspunkt der Haftungsminimierung benötigen. Hierzu gibt es verschiedene bewährte Strategien.

Der für den Arbeitgeber sicherste und einfachste Weg, einer potenzielle Haftung zu vermeiden, besteht darin, sich auf die Rolle des „Erfüllungsgehilfen“ zu beschränken. Er könnte z. B. einfach dem Tarifvertrag folgen und die betriebliche Altersversorgung über das Zentrale Versorgungswerk des Dachdeckerhandwerks durchführen. Dabei lässt er seine Mitarbeiter allein innerhalb der tarifvertraglichen Grenzen festlegen, wie hoch die Altersversorgungsbeiträge sein sollen und führt diese an das zentrale Versorgungswerk ab. Bei sämtlichen Fragen zur Altersversorgung verweist der Arbeitgeber seine Mitarbeiter dabei an das Zentrale Versorgungswerk.

Tritt der Arbeitgeber über die Rolle des Erfüllungsgehilfen hinaus, besteht für ihn die Gefahr, dass er auch für unentgeltliche und freiwillige Beratungsleistungen und Empfehlungen haftet. Solche Haftungstatbestände entstehen bereits, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern „aktiv“ ein bestimmtes Modell empfiehlt. Aufgrund des Vertrauensschutzes gegenüber seinen Mitarbeitern wird der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern ein qualitativ gutes und qualitativ wirtschaftliches Altersversorgungsmodell zur Verfügung stellen. Sollte sich später herausstellen, dass die Empfehlung missglückt ist, weil z. B. der Anbieter die in Aussicht gestellten Renten nicht erbringt oder die Kosten des Anbieters so hoch sind, dass z. B. beim Ausscheiden

aus dem Arbeitsverhältnis kein den Einzahlungen entsprechend hohes Altersvermögen zur Verfügung steht oder Antragsfristen für Leistungszahlungen versäumt werden u. s. w., kann der Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet werden.

Es ist deshalb generell davon abzuraten, Personalbüros oder -bearbeiter mit der Beantwortung häufig sehr spezieller Rechtsfragen der betrieblichen Altersversorgung zu befugen. Für sie ist es nämlich nicht leicht, sich die notwendigen korrekten Informationen zu beschaffen und richtig auszuwerten. Die Risiken, diese Beratungs- und Aufklärungspflichten zu verletzen (wie etwa über die Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge, die Auswahl des günstigsten Versorgungsträgers und des Versorgungsbedarfs) sind hoch. Will der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern mehr Service, mehr Beratung und ein größeres Spektrum für die betriebliche

Altersversorgung bieten, schützt er sich am besten durch den Verweis an einen qualifizierten Berater. Sucht er solche Berater wie z. B. einen registrierten Versicherungs- oder Rentenberater sorgfältig aus, haftet er auch nicht für Fehler des Beraters oder für Anlagerisiken. Die Berater können zusammen mit dem Arbeitgeber ein individuelles und haftungsoptimiertes Vorsorgekonzept erstellen. Das reformierte Betriebsrentengesetz bietet hierfür zahlreiche Möglichkeiten. So besteht u. a. die Möglichkeit, eine Beitragszusage mit Mindestleistung einzuführen. Dabei wird eine Haftungsreduktion dadurch sichergestellt, dass der Arbeitgeber maximal für die eingezahlten Beiträge einzustehen hat, nicht jedoch für lebenslange Rentenzahlungen.

Die laufende Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung kann der Dachdeckerbetrieb auch einem für die Versicherungsberatung behördlich registrierten Dienstleister wie z. B. der HR Verwaltung & Vorsorge OHG (www.hr-vv.com) übertragen. Diese sorgt für eine monatliche Pauschale, die von der Anzahl der zu verwaltenden Vereinbarungen abhängig ist, dann auch für die Beschaffung und die sachgerechte Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung. Dabei erledigt dieser Dienstleister für das Personalbüro alle Altersversorgungsangelegenheiten – von der Beratung der Mitarbeiter über die Klärung von Sachverhalten bei arbeitsvertraglichen Änderungen, Prüfen von Versicherungsbescheinigungen und Bescheiden oder dem Antrag von Rentenzahlungen bis zur Durchsetzung von Leistungsansprüchen.

Ralf Liebel (www.hr-vv.com)

