

Nur fünf Prozent aller Alters-einkommen in Deutschland stammen aus Betriebsrenten. In ähnlichen Industriestaaten sind es 25 bis 40 Prozent. Das sollte sich mit dem Altersvermögensgesetz – besser bekannt als Riester-Reform – ändern. Denn: Betriebsrenten sind nicht länger »Goodies« für Führungskräfte und Beschäftigte von Großbetrieben. Jeder Arbeitnehmer hat seit 1. Januar einen – allerdings von ihm selbst zu finanzierenden – Rechtsanspruch auf Betriebsrente.

Bis Ende 2001 basierte die betriebliche Altersvorsorge (BAV) auf dem Prinzip der »doppelten Freiwilligkeit«: Arbeitgeber konnten autonom über das »Ob« von Betriebsrentenzusagen und über das »Wie«, den Durchführungsweg also, entscheiden. Damit waren Betriebsrenten Instrumente der Personal- und Finanzierungspolitik. Eine sozialpolitische Funktion erfüllten sie nur nebenbei. Folge: Der typische Betriebsrentner ist männlich, war dauerhaft in einem Industriebetrieb beschäftigt, bekommt im Durchschnitt eine Betriebsrente von etwa 340 Euro und bereits eine gute Sozialrente. Kehrseite: Nur 13 Prozent der Rentnerinnen erhalten eine Betriebsrente. Von im Schnitt gerade 160 Euro.

Beliebt auf Grund der »Liquiditätsschonung« sind bislang Direktzusagen beziehungsweise Pensionsrückstellungen. Vor dem Hintergrund von Basel II und dem hier geforderten Firmen-Rating schwindet deren Attraktivität jedoch. Zudem sind Rentenzusagen hieraus Gift für wechselwillige Arbeitnehmer (»goldene Fessel«).

Seit Januar haben sich die Bedingungen der BAV nun fundamental geändert. Der Arbeitnehmer hat Anspruch, einen Teil seines Gehalts für eine Betriebsrente einzahlen zu dürfen. Es bieten sich beachtliche, kumulativ ausnutzbare Förderungen. Durch steuer- und beitragsfreie Entgeltumwandlung von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (Paragraf 3 Nr. 63, Satz 1 EstG) und/oder Zulagen sowie

Sonderausgabenabzug (Paragraf 10a EstG). Für den Arbeitgeber ist die Förderung nach Paragraf 3 Nr. 63 Satz 1 EstG die attraktivere. Denn dann spart er die für die umgewandelten Beträge sonst fälligen Arbeitgeberanteile. Darüber hinaus bringt aber die von der Sache her richtige Betriebsrentenoffensive Unsicherheiten sowie Entscheidungsbedarf für jeden Arbeitgeber.

Mein Rat daher: Aktion und nicht Reaktion ist gefragt, um Individualgespräche und Transaktionskosten zu vermeiden! Arbeitgeber sollten von sich aus, um die auf sie zukommenden individuellen Ansprüche auf Entgeltumwandlung zu kanalisieren, einen

förderfähigen Durchführungsweg anbieten. Da die Direktversicherung hiervon (noch) ausgeschlossen ist, bieten sich Pensionskasse oder Pensionsfonds an. Vorteil der Pensionskasse gegenüber dem Pensionsfonds: Bereits bestehende rückstellungsfinanzierte Betriebsrentenansprüche können steuerneutral auf ihn übertragen werden.

Leider gibt es aber »den« richtigen Förder- und Durchführungsweg nicht. Für Kinderreiche und Geringverdiener sind Zulagen- und Sonderausgabenabzug lohnend. Andere sollten auf die Vorteile der Steuer- und Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung setzen. Die Zulagenförderung ist

So machen Unternehmer die **Riester-Rente** passend



PROFESSOR BERT RÜRUP ist Mitglied des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Und als Vorsitzender des Sozialbeirats einer der engsten Berater von Arbeitsminister Riester in Rentenfragen.

für den Arbeitgeber mit hohem Verwaltungsaufwand und, anders als die Entgeltumwandlung, nicht mit Ersparnissen bei den Arbeitgeberbeiträgen verbunden. Daher ist für ihn die Entgeltumwandlung die günstigere Lösung. Arbeitgeber sollten daher gerade über den Betriebsrat auf ihre Beschäftigten einwirken, eine Zulagenförderung im Bereich der individuellen Privatvorsorge abzuschließen.

Gleichzeitig sollten sie eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds anbieten. Dieses Angebot muss von Interessierten dann angenommen werden. Zudem ist der Arbeitgeber gut beraten, einen »Systemanbieter« auszuwählen, bei dem es möglich ist – etwa bei geänderter Kinderzahl oder verändertem Einkommen – zwischen Zulagenförderung und Steuer-/Beitragsförderung zu wechseln. Für Besserverdiener sollte dieser Anbieter auch über eine (rückgedeckte) U-Kasse verfügen.

So kommen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber und die Gesellschaft nach vorn. ●