

Thema: Rente vom Chef – Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge

Beitrag: 1:23 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Die meisten Rentner haben keine finanziellen Probleme. Nur 2,5 Prozent bekommen zurzeit weniger als 686 Euro im Monat. In Zukunft werden das aber deutlich mehr werden. Und es wird besonders die treffen, die in ihrem Arbeitsleben eher wenig verdienen und keinen Cent in eine private Altersvorsorge stecken können. Was viele aber nicht wissen: Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge, auch wenn man nur Teilzeit arbeitet oder einen 450-Euro-Job hat. Jessica Martin berichtet.

Sprecherin: Seit 2002 können alle Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, von ihrem Chef eine betriebliche Altersvorsorge verlangen. Allerdings nur unter einer bestimmten Voraussetzung:

O-Ton 1 (Hasso Suliak, 0:28 Min.): „Wenn sie bereit sind, dafür auf Entgelt zu verzichten. Bei der Entgeltumwandlung, die der Arbeitnehmer finanziert, wird mit dem Arbeitgeber vereinbart, Teile des Gehalts in eine Zusage auf spätere Versorgungsleistungen umzuwandeln. Im Unterschied zur privaten Altersvorsorge zahlt der Arbeitnehmer also seinen Beitrag nicht selbst ein, sondern überlässt dies dem Arbeitgeber. Der zahlt die Beiträge in der Regel direkt aus dem un versteuerten Bruttogehalt in einen Vorsorgevertrag, zum Beispiel mit einer Versicherungsgesellschaft, ein.“

Sprecherin: So Hasso Suliak vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft. Besonders beliebt und weit verbreitet in Deutschland ist die sogenannte Direktversicherung.

O-Ton 2 (Hasso Suliak, 0:11 Min.): „Bei der schließt der Arbeitgeber eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer ab. Die Aufwendungen des Arbeitgebers sind, gleich, ob von ihm selbst oder vom Arbeitnehmer per Entgeltumwandlung finanziert, voll abzugsfähige Betriebsausgaben.“

Sprecherin: Beide Seiten profitieren also am Ende davon:

O-Ton 3 (Hasso Suliak, 0:13 Min.): „Die betriebliche Altersversorgung trägt zur sozialen Sicherung des Arbeitnehmers und seiner Familie bei. Und für den Arbeitgeber bietet die betriebliche Altersvorsorge eine gute Möglichkeit, Mitarbeiter zu binden und zu motivieren. Außerdem kann er Lohnnebenkosten sparen.“

Sprecherin: Sollte Ihr Chef Ihnen bisher noch keine betriebliche Altersvorsorge angeboten haben, fragen Sie ihn doch einfach mal danach.

Abmoderationsvorschlag: Wenn Sie mehr zur betrieblichen Altersvorsorge wissen wollen, klicken Sie einfach mal auf www.gdv.de.

Thema: **Rente vom Chef – Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge**

Interview: 3:25 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Die meisten Rentner haben keine finanziellen Probleme. Nur 2,5 Prozent bekommen zurzeit weniger als 686 Euro im Monat. In Zukunft werden das aber deutlich mehr werden. Und es wird besonders die treffen, die in ihrem Arbeitsleben eher wenig verdienen und keinen Cent in eine private Altersvorsorge stecken können. Was viele aber nicht wissen: Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge, auch wenn man nur Teilzeit arbeitet oder einen 450-Euro-Job hat. Darüber sprechen wir nun mit Hasso Suliak vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), hallo.

Begrüßung: „Grüße Sie! “

1. Herr Suliak, muss wirklich jeder Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge anbieten?

O-Ton 1 (Hasso Suliak, 0:28 Min.): „Klassischerweise ist die betriebliche Altersversorgung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Seit 2002 aber gibt es eine entscheidende Neuerung. Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung verlangen, wenn sie bereit sind, dafür auf Entgelt zu verzichten. Diese gesetzliche Möglichkeit nennt man den Anspruch auf Entgeltumwandlung. Den haben übrigens auch Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit und geringfügig Beschäftigte mit einem 450-Euro-Job, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.“

2. Wie funktioniert das Ganze denn genau?

O-Ton 2 (Hasso Suliak, 0:33 Min.): „Die Beiträge zum Aufbau einer Betriebsrente können vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer allein oder aber auch von beiden gemeinsam aufgebracht werden. Bei der Entgeltumwandlung, die der Arbeitnehmer finanziert, wird mit dem Arbeitgeber vereinbart, Teile des Gehalts in eine Zusage auf spätere Versorgungsleistungen umzuwandeln. Im Unterschied zur privaten Altersvorsorge zahlt der Arbeitnehmer also seinen Beitrag nicht selbst ein, sondern überlässt dies dem Arbeitgeber. Der zahlt die Beiträge in der Regel direkt aus dem un versteuerten Bruttogehalt in einen Vorsorgevertrag, zum Beispiel mit einer Versicherungsgesellschaft, ein.“

3. Was geschieht dann mit dem Geld?

O-Ton 3 (Hasso Suliak, 0:39 Min.): „Der Arbeitgeber kann zwischen fünf Wegen zur Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge wählen. Zum einen kann er die Versorgungszusage unmittelbar erteilen. In diesem Fall spricht man von einer Direkt- oder auch Pensionszusage. Zum anderen kann er die betriebliche Altersvorsorge auch über einen externen Versorgungsträger abwickeln. Hierfür stehen die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds sowie die Unterstützungskasse als Durchführungswege zur Verfügung. Bei der weit verbreiteten Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer ab. Die Aufwendungen des Arbeitgebers sind, gleich, ob von ihm selbst oder vom Arbeitnehmer per Entgeltumwandlung finanziert, voll abzugsfähige Betriebsausgaben.“

4. Welcher Weg ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer am sinnvollsten?

O-Ton 4 (Hasso Suliak, 0:30 Min.): „Die Entscheidung für einen bestimmten Durchführungsweg kann von vielen Faktoren, zum Beispiel der Betriebsgröße, abhängen. Kleine und mittlere Betriebe sollten sich möglichst auf *einen* Durchführungsweg beschränken, um den Verwaltungsaufwand in Grenzen zu halten. Für sie empfiehlt sich beispielsweise die Direktversicherung. Mittlerweile haben sich übrigens in immer mehr Branchen die Tarifvertragsparteien dazu entschlossen, die Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung zu regeln. So haben die Arbeitnehmer die Option, Teile des tarifvertraglichen Lohns für ihre Altersvorsorge einzusetzen.“

5. Und welche Vorteile hat so eine betriebliche Altersvorsorge für beide Seiten?

O-Ton 5 (Hasso Suliak, 0:25 Min.): „Erhebliche. Die betriebliche Altersvorsorge trägt zur sozialen Sicherung des Arbeitnehmers und seiner Familie bei. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels, wo abzusehen ist, dass die gesetzliche Rente im Alter nicht mehr ausreichen wird, um den Lebensstandard zu wahren, ist ergänzende Altersvorsorge wichtiger denn je. Und für den Arbeitgeber bietet die betriebliche Altersvorsorge eine gute Möglichkeit, Mitarbeiter zu binden und zu motivieren. Außerdem kann er Lohnnebenkosten sparen.“

6. Beide profitieren also davon: Aber was ist, wenn in meinem Unternehmen so etwas nicht angeboten wird?

O-Ton 6 (Hasso Suliak, 0:35 Min.): „Wir empfehlen Arbeitgebern, aktiv zu werden und den Mitarbeitern frühzeitig ein Angebot zur Entgeltumwandlung zu machen. Der Arbeitgeber hat so die Möglichkeit, ein System der betrieblichen Altersvorsorge einzuführen, das auf sein Unternehmen speziell zugeschnitten ist. Möchte der Arbeitnehmer betriebliche Altersvorsorge betreiben und ist der Arbeitgeber allerdings selbst nicht aktiv auf ihn zugegangen, sollte ihn der Arbeitnehmer auf dieses Thema ansprechen. Zwar ist der Arbeitgeber nicht gezwungen, sich an der Alterssicherung seiner Arbeitnehmer finanziell zu beteiligen, aber Arbeitnehmer können eine betriebliche Altersvorsorge verlangen, wenn sie bereit sind, dafür auf Entgelt zu verzichten.“

Hasso Suliak mit Tipps rund um die betriebliche Altersvorsorge. Vielen Dank für das Gespräch!

Verabschiedung: „Bitte schön!“

Abmoderationsvorschlag: Wenn Sie mehr zur betrieblichen Altersvorsorge wissen wollen, klicken Sie einfach mal auf www.gdv.de.