Hans-Georg Schumacher / Markus Sobau / Felix Hänsler

# Entgeltumwandlung – mit System zu höheren Durchdringungsquoten

Hans-Georg Schumacher
Markus Sobau / Felix Hänsler

# Entgeltumwandlung – mit System zu höheren Durchdringungsquoten

## Ein Leitfaden für den Verkauf bei mittelständischen Unternehmen

GABLER

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten
© Gabler Verlag | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2010

Lektorat: Guido Notthoff

Gabler Verlag ist eine Marke von Springer Fachmedien.
Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.gabler.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier
Printed in Germany

ISBN 978-3-8349-2276-2

# Geleitwort

Mehr als jedes dritte mittelständische Unternehmen rechnet einer aktuellen Studie zufolge damit, aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mehr ausreichend qualifizierte Mitarbeiter finden zu können. Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn geht zudem davon aus, dass im Zeitraum 2010 bis 2014 rund 110.000 Familienunternehmen mit 1,4 Millionen Beschäftigten eine Nachfolgeregelung benötigen, meist aus Altersgründen. Erfahrungsgemäß wird ein bedeutender Anteil keinen geeigneten Nachfolger finden und verkauft oder liquidiert werden müssen.

Gerade der Mittelstand sollte deshalb mehr tun, um qualifizierte Mitarbeiter zu finden und vor allem dauerhaft an sich zu binden. Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung. Dennoch wird es bei kleineren Unternehmen immer noch kaum genutzt.

Ein Anliegen dieses Buches ist es, auf die Chancen der betrieblichen Altersversorgung neu aufmerksam zu machen und Verkäufer zu motivieren, Firmenkunden hierauf anzusprechen. Vor allem Versicherungsmakler können in diesem Geschäftssegment wertvolles Potenzial heben. Dafür ist es aber wichtig, eine praktische Anleitung zu erhalten. Eine gute fachliche Ausbildung ist zwar wichtig, häufig scheitert es aber an der Umsetzung in den Verkaufsalltag. Deshalb ist es ein Verdienst der Autoren, die Praxisbrille aufzusetzen und Anleitung für die Kundenansprache und die gelungene Umsetzung zu geben.

Denn häufig hapert es im Verkauf nicht so sehr am Fachwissen. Vielmehr werden eigentlich selbstverständliche Tätigkeiten eines Verkäufers wie die Schaffung eines geeigneten Beratungsanlasses durch entsprechende Gesprächsaufhänger, das gezielte und ausreichende Erfragen der Wünsche und des Bedarfs des Beratungskunden sowie eine hierauf angepasste Beratung und Begründung der erteilten Ratschläge oft nicht bewältigt. Auch in der Beratungsdokumentation sehen viele Makler immer noch mehr eine Last anstatt eine Chance, den nächsten Beratungsanlass schriftlich zu fixieren.

Und das gilt nicht nur für den Arbeitgeber, der zunächst im Rechtssinn der Beratungskunde ist. Völlig zu Recht weisen die Autoren darauf hin, dass die Arbeitnehmer letztendlich die eigentlichen Kunden sind, die sich mit oder ohne besondere Förderung durch ihren Arbeitgeber für eine Entgeltumwandlung entscheiden sollen. Eine wertvolle Form der Gewinnung von Privatkunden über den Betrieb – wie übrigens auch umgekehrt von Betrieben über deren Arbeitnehmer, die vielleicht schon Privatkunden sind. Wer deshalb auch die Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung als Kunden behandelt und im obigen Sinn bedarfsgerecht und nachhaltig berät, der vergrößert erfolgreich seinen Kundenbestand.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern Freude an den vielen praktischen Tipps und den Mut, es in der Praxis auszuprobieren – die Mittelständler mit ihren Nachwuchsproblemen wird es ebenso freuen wie Ihr eigenes Vermittlerunternehmen, das wieder wertvolle Wachstumsimpulse erhält!

Bochum, im September 2010 Professor Dr. Matthias Beenken

# Vorwort

In Großbetrieben ist die betriebliche Altersversorgung eine Selbstverständlichkeit und gleichzeitig ein Anreiz für Arbeitnehmer, dort tätig zu sein. Für kleinere und mittelständische Betriebe ist dagegen eine Versorgungseinrichtung schon etwas schwieriger, vor allem in schwankenden und erst recht in krisenhaften Zeiten. Denkt man dann noch an die möglichen ausgefeilten Versorgungssysteme, so wirkt das alles kompliziert, schwierig zu handhaben sowie steuerlich und rechtlich überfrachtet. Folglich neigt man dazu, die Realisierung immer wieder aufzuschieben. Der Verdrängungsfaktor ist hoch.

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bietet jedoch speziell für mittelständische Betriebe eine einfache Möglichkeit, die den Betrieb nicht finanziell belastet. Das Zauberwort heißt **Entgeltumwandlung.**

Der Arbeitnehmer verzichtet auf einen Teil seines Entgelts und kauft sich dafür mithilfe des Arbeitgebers eine kostengünstige Altersversorgung; er profitiert durch Steuerersparnisse und eingesparte Beiträge zur Sozialversicherung und senkt dadurch den Beitrag auf circa 50 Prozent des sonst zu zahlenden Beitrages. Der Arbeitnehmer erhält eine der Altersarmut entgegenwirkende Versorgung zum „Schnäppchenpreis“.

Also alles prima! So haben viele Firmeninhaber, Versicherungsgesellschaften und Verkäufer gedacht. Pech: Die Praxis zeigt, dass in der Regel bislang nur wenige Arbeitnehmer geneigt waren, eine Entgeltumwandlung vorzunehmen. Häufig reagieren nur etwa 15 Prozent der Belegschaft positiv. Diese Quote wird auch Durchdringungsquote genannt. Oftmals ist die Durchdringungsquote sogar noch niedriger als 15 Prozent. Von den Arbeitnehmern werden häufig die finanziellen Kosten als Ablehnungsgrund angeführt. Es ist jedoch ungeheuer wichtig, dass Unternehmer ihren Arbeitnehmern die Entgeltumwandlung schmackhaft machen. In unseren Praxistrainings erleben wir immer wieder, dass die Unternehmer der betrieblichen Altersvorsorge positiv gegenüberstehen. Dies ist nicht nur erfreulich, sondern auch notwendig!

Mit diesem Buch werden dem Verkäufer wichtige und Erfolg versprechende Grundlagen, Hinweise und praxisnahe Empfehlungen gegeben. Wir freuen uns, wenn nach der Lektüre des vorliegenden Buches die betriebliche Altersversorgung als ein spannendes und faszinierendes Thema aufgefasst wird.

Viel Spaß und Erfolg bei der Umsetzung der Anregungen wünschen wir Ihnen.

Felix Hänsler, Hans-Georg Schumacher und Markus Sobau

# Inhaltsverzeichnis

Geleitwort ..... 5
Vorwort ..... 7

**Markt- und Strategieausrichtung ..... 11**
*Hans-Georg Schumacher*

1 Aktuelle Chancen zur betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung) ..... 11
2 Kontaktaufnahme zu Firmen ..... 32

**Verkauf in der Praxis – die handwerkliche Anleitung ..... 75**
*Markus Sobau*

1 Das Schlaraffenland für den Verkäufer heißt „Entgeltumwandlung“ ..... 75
2 Seien Sie mutig: Verkaufen Sie die bAV ..... 76
3 Verhandeln Sie mit dem Unternehmer die Schwerpunkte ..... 77
4 Noch mehr schlagkräftige Argumente ..... 83
5 Altersvorsorge des Chefs: die Chance für noch mehr Umsatz ..... 87
6 Die Präsentation der bAV vor der Belegschaft ..... 88
7 Noch mehr Tipps für erfolgreiche Präsentationen und Einzelgespräche ..... 95
8 Verwendung vermögenswirksamer Leistungen (VL) für die bAV ..... 97
9 Ihr Highlight – das Verkaufsgespräch ..... 101
10 Cross-Selling – Nach dem Verkauf ist vor dem Verkauf! ..... 103

**Rechtliche Grundlagen der Entgeltumwandlung ..... 105**
*Felix Hänsler*

1 Einleitung ..... 105
2 Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ..... 108
3 Zusageformen in der betrieblichen Altersversorgung ..... 116
4 Auswahl des Versicherungsunternehmens ..... 119
5 Übertragung einer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ..... 120
6 Anpassungsprüfungspflicht von laufenden Leistungen ..... 122
7 Beachtung von Tarifverträgen ..... 123
8 Zuschüsse in Abhängigkeit einer Entgeltumwandlung – „Wenn-dann-Zuschüsse“ ..... 126
9 Outsourcing der Beratung an einen Finanzberater ..... 127
10 Beratungsdokumentation ..... 129

Die Autoren ..... 145
Stichwortverzeichnis ..... 147

# Markt- und Strategieausrichtung

*Hans-Georg Schumacher*

# 1 Aktuelle Chancen zur betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung)

## 1.1 Ausgangssituation

Die betriebliche Altersversorgung ist für jedes Unternehmen eine wichtige personalpolitische und finanzwirtschaftliche Strategieausrichtung. Das trifft insbesondere auch für die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung (Entgeltumwandlung) zu. Der Kerngedanke dabei ist, dass durch den Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine wirkungsvolle und kostengünstige Versorgungsmöglichkeit geboten wird. Dies ist notwendig, weil die Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht ausreichen. Eine privat und betrieblich durchzuführende Versorgung soll diese Versorgungslücke schließen.

Der Gestaltungsspielraum wird durch die staatlich geförderten Maßnahmen erweitert. Für Unternehmer ergeben sich zwei wesentliche Auswirkungen: Zum einen wird gezeigt, dass eine besondere fürsorgliche Wertschätzung gegenüber der Belegschaft besteht. Zum anderen wird durch die endgültige Abgabefreiheit der Sozialversicherungsbeiträge dem Arbeitgeber eine langfristige Planungssicherheit zur Senkung der Lohnnebenkosten gegeben. Allerdings gehört die betriebliche Altersversorgung nicht zur Kernaufgabe eines Unternehmers. Zudem wird die praktische Umsetzung durch die rechtlichen Gegebenheiten und Entwicklungen immer komplexer. Das ist für einen mittelständischen Betrieb zwar schwierig, aber durchaus sehr gut lösbar.

Ein mittelständischer Unternehmer erwartet verlässliche Leitlinien für die optimale Umsetzung und ein Konzept, das die Gestaltungssicherheit festschreibt und folgende Punkte fixiert:

- Wahl zwischen fünf möglichen Durchführungswegen
- Geltungsbereiche: Welche Arbeitnehmer kommen in Frage?
- Auskunfts- und Informationspflichten
- Haftungsrisiken
- transparente Kommunikationsregeln und
- eine einfache betriebliche Handhabung und Abwicklung

Eine gründliche Vorbereitung bzw. Aktualisierung, eine leicht anwendbare und verständliche Gestaltung, eine transparente Präsentation und eine dauerhafte Kommunikation zeigen entscheidende und positive Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Für den Verkäufer bedeutet das, dass eine mit dem Firmeninhaber abgestimmte gemeinsame Vorgehensweise, eine erkennbare Kommunikation sowie eine permanente Zusammenarbeit mit dem Unternehmen und die Betreuung der Arbeitnehmer erfolgen.

Es ist nicht ausreichend, dass der Verkäufer nur einmal bei der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung tätig wird, dies bringt nicht die gewünschte Nachhaltigkeit. Die gegebene betriebliche Situation erfordert in sehr vielen Fällen eine nochmalige forcierte Aktion, um das wichtige Thema der betrieblichen Altersversorgung nachhaltig in den Blickpunkt zu rücken.

**Kernaussagen:**

Die Entgeltumwandlung ist für jeden Arbeitnehmer ein wichtiges und lukratives Versorgungsinstrument.

Für jede Firma ist die Entgeltumwandlung eine effektiv wirkende Möglichkeit der Personalpolitik.

Ein erneuter Anlauf bzw. eine Aktualisierung ist notwendig und Erfolg versprechend.

## 1.2 Aktualisierung einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung

Im Zusammenhang mit der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung war für jeden Unternehmer die Senkung der Lohnnebenkosten eine wichtige Überlegung, weil dadurch der Ertrag gestärkt und die Liquidität erhalten werden sollte. Je mehr Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung nutzen, umso größer ist naturgemäß der finanzwirtschaftliche Effekt. Da jedoch die Akzeptanz durch die Arbeitnehmer bisher nicht so hoch ist wie erwartet, ist auch etwas Ernüchterung eingetreten.

In Bezug auf die mangelnde Akzeptanz sind unterschiedliche Ursachen erkennbar.

### 1. Arbeitnehmer:

- Arbeitnehmern sind die Vorteile aus Steuerersparnissen und der Abgabefreiheit der Beiträge zur Sozialversicherung zu wenig bekannt, obwohl die Altersversorgung dadurch zum „Schnäppchenpreis“ gekauft werden kann.
- Der Arbeitnehmer glaubt, zu wenig Geld zu haben, um sich eine Altersversorgung, die der Altersarmut entgegenwirkt, leisten zu können. Die Altersarmut ist gravierend. Zurzeit werden knapp drei Millionen Rentner angenommen, deren Rente unter die Armutsgrenze fällt. Die Tendenz ist steigend.

Richtig ist, dass die finanziellen Mittel für Arbeitnehmer in der heutigen Situation etwas eingeengt sind. Ein Arbeitnehmer, ledig, mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.200 Euro hat netto 1.440,66 Euro zur Verfügung. Beachtet man seinen monatlichen Aufwand für Miete, easy-Kredit, Leasingsrate für sein Auto, Handykosten, gebührenpflichtiges Fernsehen usw., dann ist es etwas schwierig, einen ordentlichen Beitrag für eine Altersvorsorge aufzubringen – aber es muss sein! Die Entgeltumwandlung ist dabei das richtige Instrument.

Der Arbeitnehmer kann zwischen drei Möglichkeiten wählen:

- Entgeltumwandlung mit einer Reduzierung des Beitragsaufwandes durch Steuerersparnisse und Abgabefreiheit der Sozialversicherungsbeiträge
- Entgeltumwandlung unter Einbezug bisheriger vermögenswirksamer Leistungen zum ***Nulltarif***
- Riester-Rente mit Zulagen

Der beste Weg ist die Kombination aus Entgeltumwandlung und Riester-Rente.

### 2. Arbeitgeber

- Eine einmal vorgenommene Präsentation der kostengünstigen Möglichkeiten für eine Altersversorgung gerät schnell in Vergessenheit. Möglicherweise hat auch der Verkäufer seinen Vortrag fachlich richtig, jedoch zu kompliziert gestaltet, sodass dieser nur von einem Teil der Zuhörer verstanden worden ist.
- Der Arbeitgeber hat zu wenig und nicht stetig, das Angebot zur betrieblichen Altersversorgung kommuniziert.
- Die Informations- und Auskunftspflichten sind vom Arbeitgeber zu selten bzw. nicht ausreichend beachtet worden.

### Lösungsansatz:

Für eine Aktualisierung oder auch Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung gibt es wichtige Ansatzpunkte:

1. Es besteht **Rechtssicherheit** für die Abgabefreiheit der Sozialversicherungsbeiträge.

   Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist die Abgabefreiheit nunmehr endgültig gegeben. Die Ungewissheit, ob die Beiträge dauerhaft so behandelt werden, hat früher bei Arbeitnehmern und Arbeitsgebern zur Zurückhaltung geführt. Jetzt ist langfristige Planungssicherheit gegeben.

2. Der Arbeitgeber hat durch seine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht eine Verpflichtung zur laufenden **Information und Auskunft.**

   Diese ist vielen oftmals nicht bekannt. In der Praxis ist erkennbar, dass nach dem Angebot zur betrieblichen Altersversorgung an die Arbeitnehmer keine weiteren Informationen regelmäßig gegeben werden. In mittelständischen Firmen ist sogar häufig festzustellen, dass neue Arbeitnehmer keine Hinweise oder konkrete Angebote bekommen.

3. Der Arbeitgeber übernimmt die **Haftung** in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung des Angebotes und im Hinblick auf die dauerhafte Informations- und Auskunftspflicht.

   In der Praxis hört man gelegentlich, dass eine Erklärung zur Haftungsbefreiung vom Arbeitnehmer unterzeichnet wurde und in der Personalakte abgelegt worden ist. Diese Erklärung bezieht sich in der Regel auf die Angebotsvorlage und deren Ablehnung. Das ist nicht ausreichend. Es muss eine gültige, umfassende Erklärung zur Haftungsbefreiung zum Angebot bzw. zur Nichtannahme und gleichzeitig zur dauerhaften Information vorliegen.

Aus diesen Gründen sind die bisherigen Vorgaben und Unterlagen zur betrieblichen Altersversorgung zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen. Es sollte nochmals ein Gespräch mit jedem Arbeitnehmer geführt werden. Für den Arbeitnehmer, der bereits eine Vorsorge getroffen hat, ist zu prüfen, ob eine Erhöhung des Beitrages angebracht und möglich ist. Für alle anderen Arbeitnehmer ist die grundsätzliche Bereitschaft nochmals festzustellen und zu dokumentieren. Die Haftungsbefreiung von der Informations- und Aufklärungspflicht ist der zentrale Punkt.

Wer soll diese wichtigen Aufgaben übernehmen? Ein Verkäufer, der den damaligen Anstoß gegeben und die Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung forciert hat, aber sich danach nicht mehr mit weiteren Informationen hat blicken lassen, ist mit Sicherheit nicht der richtige Geschäftspartner. Durch sein Verhalten hat er demonstriert, dass er nicht die erforderliche Servicefähigkeit und -bereitschaft erkannt hat. Diese Aufgabe bietet tüchtigen und servicefähigen Verkäufern eine gute Chance. Es gilt die vorgegebene Situation zu untersuchen und zu verbessern.

In Frage kann deshalb nur ein Geschäftspartner kommen, der durch Service die Informations- und Auskunftspflichten des Unternehmers übernimmt. Für die Haftungsbefreiung von der Informations- und Aufklärungspflicht wird eine schriftliche Servicezusage abgegeben (siehe Anlage 1) oder ein Maklervertrag mit Servicezusage (siehe Anlage 2) abgeschlossen. Für den mittelständischen Unternehmer ist entscheidend, dass er eine arbeitsmäßige Entlastung und gleichzeitig eine Enthaftung zur Informations- und Auskunftspflicht erhält. Es muss eine nahezu 100-prozentige Entlastung durch eine solche Implementierung erreicht werden. Viele Arbeitgeber fürchten sich vor allem vor einer zusätzlichen Zeit- und Kostenbelastung sowie vor einem hohen Verwaltungsaufwand. Deshalb wird vom Unternehmer das Gespräch mit einem kompetenten und servicefähigen Geschäftspartner bzw. Verkäufer angestrebt, der sich aktiv für den Unternehmer bzw. Kunden engagiert.

Mit einer Aktualisierung des Versorgungskonzeptes werden auch die positiven Faktoren wie Betriebsklima, geringere Fluktuation, Arbeitszufriedenheit, Umsorgung des Arbeitnehmers als sogenannte „weiche" Faktoren wiederbelebt oder verstärkt. Das sind Vorteile, die es zu nutzen gilt. Durch eine Aktualisierung des Versorgungskonzeptes und eine nochmalige Ansprache der Arbeitnehmer wird in der Regel eine Durchdringungsquote von 60 Prozent erreicht. Dies ist ein lukratives Ergebnis für den Arbeitgeber.

Zu den rechtlichen Überlegungen und Grundlagen wird noch an späterer Stelle ausführlich Stellung genommen.

**Kernaussagen:**

Eine Aktualisierung der betrieblichen Altersversorgung ist dringend angebracht.

Die Servicebereitschaft und die vertiefte Betreuung durch den Verkäufer sind für den Unternehmer zur Durchführung der Informationspflicht und zur Enthaftung entscheidend.

Die Übernahme der Auskunfts- und Informationspflicht durch den Verkäufer ist der wichtigste Ansatzpunkt.

## 1.3 Auswirkungen der Erhöhung der Durchdringungsquote

In jeder nur denkbaren Marktsituation ist die Senkung von Lohnnebenkosten erstrebenswert. Der Ertrag wird gestärkt, die Kreditlinie nicht berührt und die Liquidität bleibt erhalten. Das sind wünschenswerte Effekte und für jeden Unternehmer überaus interessante Anreize.

Bei der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung zahlt der Arbeitnehmer – wie bereits erwähnt – die Beiträge selbst, und der Arbeitgeber wird dadurch finanziell nicht belastet. Auf die vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beiträge – zum Beispiel zu einer

Direktversicherung – entfällt für den Arbeitgeber die Zahlung der sonst fälligen Beiträge zur Sozialversicherung. Dadurch entsteht für den Arbeitgeber eine echte, endgültig und dauerhaft kalkulierbare Kostenersparnis.

Die Höhe der Kostenersparnis richtet sich nach den festgelegten Beiträgen zur Sozialversicherung, die zurzeit für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer je 19,77 Prozent des Entgelts betragen. Es ist davon auszugehen, dass die Gesamtbelastung steigen wird, wenn zum Beispiel der durch die Gesundheitsreform aufgelegte Gesundheitsfonds nicht ausreicht und aufgestockt werden muss und einzelne Kassen gezwungen sind, Beitragserhöhungen vorzunehmen oder sonstige Anlässe eintreten, die Beitragserhöhungen zur Folge haben.

**Beispielrechnung:**

In einem mittelständischen Betrieb haben fünf von 30 Arbeitnehmer bereits von der Möglichkeit einer Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht; monatlicher Beitrag 100,00 Euro

Bisherige jährliche Kostenersparnis:

5 x 19,77 x 12 = **1.186,20** Euro

Wenn 15 weitere Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung in Anspruch nehmen, ergibt sich eine Kostenersparnis von insgesamt (20 x 19,77 x 12) = **4.744,80** Euro. Das sind in fünf Geschäftsjahren **23.724,00 Euro.** Diese ersparten Lohnnebenkosten sind für den Arbeitgeber interessant. Sie führen zu einem höheren Gewinn, erhalten die Liquidität, schonen die Kreditlinie und können betrieblich sowie privat genutzt werden.

Ein weiteres **Praxisbeispiel**:

Ein Unternehmen hat 105 Arbeitnehmer. Davon haben bereits 15 Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung vorgenommen.

Bisherige Senkung der Lohnnebenkosten: Je Arbeitnehmer wurden im Durchschnitt monatlich 100,00 Euro als Beitrag aufgebracht.

Ersparnis an Sozialversicherungsabgaben (rund 20 Prozent): Monatlich 20,00 Euro, also jährlich 240,00 Euro. Bei 15 Arbeitnehmern sind das 240,00 Euro x 15 = **3.600,00** Euro jährlich.

Nach einer erneuten Besprechung mit allen Arbeitnehmern und einer Befürwortung des Arbeitgebers entschließen sich weitere 45 Arbeitnehmer zum Abschluss. Das bewirkt eine weitere Ersparnis von 45 x 240,00 Euro = **10.800,00** Euro jährlich.

Insgesamt ersparte Lohnnebenkosten: **14.400,00** Euro jährlich

Die um 10.800,00 Euro erhöhte Senkung der Lohnnebenkosten ist ein interessantes und lukratives Ergebnis, das sich jährlich wiederholt. In fünf Geschäftsjahren wird eine Senkung der Lohnnebenkosten in Höhe von **72.000,00 Euro** (= 5 x 14.400,00 Euro) erreicht.

### Betriebliche Altersversorgung – Entgeltumwandlung

Berechnungsvorlage

| | |
|---|---|
| 1. Anzahl aller Arbeitnehmer | …….. |
| Davon haben bislang Arbeitnehmer von der Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht | …….. |
| Bisherige Durchdringungsquote | ..…….. Prozent |

2. Auswirkung, wenn die Durchdringungsquote 60 Prozent beträgt:

Es sind also insgesamt …….. Arbeitnehmer

Die monatliche Senkung der Lohnnebenkosten je Arbeitnehmer (AN) bei einem durchschnittlichen Beitrag von 100,00 Euro beträgt rund 20,00 Euro.

Jährliche Senkung der Lohnnebenkosten = 240,00 Euro

Insgesamt ……. AN x 240,00 Euro = …….. Euro

Senkung der Lohnnebenkosten innerhalb von fünf Jahren ……..Euro

Die dauerhafte Senkung der Lohnnebenkosten ist eine interessante und jährlich wiederkehrende Ertragschance für den Betrieb. Darauf kann nicht verzichtet werden.

**Kernaussagen:**

Eine Aktualisierung bringt eine Erhöhung der Durchdringungsquote in der Regel auf 60 Prozent.

Eine erhöhte und dauerhafte Senkung der Lohnnebenkosten führt zu einer wiederkehrenden Stärkung der Ertragskraft des Betriebes.

## 1.4 Verwendung der ersparten Lohnnebenkosten

Eigentlich ist die Frage zur Verwendung der Ersparnisse überflüssig, denn jede Höhe der ersparten Lohnnebenkosten tut dem Betrieb gut; sie kann also im Betrieb verbleiben und zum Beispiel die Investitionskraft stärken usw. In einem Gespräch sagte ein Firmeninhaber, dass er gerade daran denke, einen neuen Firmenwagen für sich durch einen Leasingvertrag anzuschaffen und die ersparten Lohnnebenkosten kommen deshalb gerade recht. Vier Wochen später stand der neue Firmenwagen auf dem Firmenparkplatz.

Es gibt darüber hinaus zwei Möglichkeiten, die beachtenswert sind:

1. Der Arbeitgeber gibt die ersparten Lohnnebenkosten teilweise oder ganz als Zuschuss in die Versorgung des Arbeitnehmers. Das kann sowohl innerhalb der Entgeltumwandlung geschehen als auch in einer davon unabhängigen, arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung. Wird der Zuschuss gewährt, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung durchführt, ist dies natürlich eine positiv wirkende Motivation für den Abschluss. Dies ist ein interessanter Anreiz und bewirkt, dass die Durchdringungsquote erhöht wird. Auch hierdurch werden die schon beschriebenen „weichen" Faktoren gefördert bzw. verstärkt. Gelegentlich kommt es vor, dass von Seiten eines Arbeitnehmers angedeutet wird, dass der Arbeitgeber an der betrieblichen Altersversorgung „verdient". Das ist unangebracht, denn der Gesetzgeber hat bewusst die Abgabefreiheit der Sozialversicherungsbeiträge als Anreizsystem für beide Seiten vorgesehen. Alles andere wäre kontraproduktiv gewesen. Die Zuschusszahlung ist im mittelständischen Betrieb sehr effektiv und insbesondere ein Gegengewicht zu Großbetrieben mit Versorgungssystemen, die schon langjährig bestehen.
2. Anstelle des Verbleibs der ersparten Lohnnebenkosten im Betrieb oder der Zuschusszahlung des Betriebes kann durchaus daran gedacht werden, diesen Betrag für die Versorgung des/der Geschäftsinhabers oder des/der Geschäftsführers einer GmbH einzusetzen. Es entsteht dadurch die Möglichkeit, eine **Unternehmerrente** einzurichten. Das ist durchaus legitim, denn über betriebliche Mittel entscheidet immer noch der Unternehmer. Zu unterscheiden ist jedoch zwischen den Auswirkungen für den Geschäftsinhaber, also dem Eigentümer der Firma und dem angestellten Geschäftsführer – auch Gesellschafter-Geschäftsführer.

    1. *Firmeninhaber*
    Für Firmeninhaber sind eingesparte Lohnnebenkosten bei der Verwendung zur Unternehmerrente zunächst Privatentnahmen und somit in voller Höhe steuerpflichtig. Das Alterseinkünftegesetz sieht jedoch vor, dass Beiträge für eine Basisrente als Altersvorsorgeaufwendungen wieder im Rahmen der Besteuerungsgrundlagen zum größten Teil absetzbar sind. Das ist eine Versorgungslösung, die es erlaubt, die ersparten Lohnnebenkosten sinnvoll für den Unternehmer einzusetzen.

2. *Geschäftsführer einer GmbH*
   Die ersparten Lohnnebenkosten können für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung für Geschäftsführer verwendet werden: zum Beispiel als Beitragszahlung für eine Direktversicherung, für eine Unterstützungskasse und auch für eine Verbesserung der Rückdeckung für eine vorhandene oder einzurichtende Direktzusage. Auch der Hinweis auf eine Ausfinanzierung und auf die Werthaltigkeit der Direktzusage kann ausgesprochen sinnvoll sein.

Neben diesen aufgeführten Aspekten zur Unternehmerrente gibt es eine sehr überdenkenswerte Alternative: Für den Kreis der leitenden Angestellten einer Firma wird eine **arbeitgeberfinanzierte** Versorgung installiert und mit den eingesparten Lohnnebenkosten finanziert.

**Kernaussagen:**

Es sind die unterschiedlichen Verwendungsmöglichkeiten der ersparten Lohnnebenkosten zu überdenken und zu besprechen.

Eine Zuzahlung des Arbeitgebers in die Versorgung der Arbeitnehmer ist förderlich.

Die Verwendung für den Unternehmer ist eine interessante Gestaltungsmöglichkeit.

## 1.5 Vorgehensweise zur Aktualisierung der Durchdringungsquote

Die bereits beschriebene Rechtssicherheit zur Abgabefreiheit der Sozialversicherungsbeiträge, die Haftungslage sowie die Verbesserung der Durchdringungsquote zur erhöhten Senkung der Lohnnebenkosten sind die besten Voraussetzungen, um mit Firmen die Aktualisierung der betrieblichen Altersversorgung zu besprechen. Es ist zweckmäßig, das Thema mit einem erweiterten Handlungskonzept aufzugreifen. Dieses Konzept besteht aus der praktischen Umsetzung, der Kommunikation und den Rechtsgrundlagen.

### Praktische Umsetzung

Früher war der Kreis der Zuhörer klein, sodass ein Vortrag vor der Belegschaft der erste und wesentliche Schritt war, um die Entgeltumwandlung vorzustellen und schmackhaft zu machen. Die Erlebnisse waren unterschiedlich; eher enttäuschend. Bei dem kleinen Zuhörerkreis war häufig jemand anwesend, der sich gern reden hörte und somit zum Meinungsmacher wurde. Stand er dem Ganzen eher ablehnend gegenüber, so steckte er alle Zuhörer mit seiner negativen Meinung an. Ein Vortrag, der als letzter Tagesordnungspunkt innerhalb einer Betriebsversammlung gehalten wurde, stieß meist auch nur auf ein geringes Interesse. Dies berichten uns immer wieder unsere Seminarteilnehmer.