



Viele Beschäftigte in Industrie und Handwerk kennen die betriebliche Altersvorsorge nicht. MLP will das ändern.

Win-win-Situation

Arbeitnehmer zögern, von der profitablen Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung Gebrauch zu machen. Den Arbeitgebern entgehen dadurch hohe Einsparungen. MLP startet deshalb eine Beratungsoffensive für Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen.

► Von Wolfgang Köhler

VIELE MITTELSTÄNDISCHE Unternehmer sind enttäuscht. Nach der Rentenreform 2001 wurden in zahlreichen Tarifverträgen die neuen Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) eingebaut und mit aufwändigen PR-Aktionen bekannt gemacht: Chemierente, Metallrente, Gesundheitsrente. Die Arbeitgeber wären dem neuen Rechtsanspruch der Mitarbeiter auf Umwandlung von Arbeitsentgelt in Altersvorsorgebeiträge gern entgegengekommen; denn die Beiträge für diese Formen der bAV sind bis 2008 von der Sozialversicherungspflicht befreit. Doch nur sehr wenige Arbeitnehmer haben bisher das Angebot genutzt.

Das ist umso erstaunlicher, als die meisten neuen Konzepte der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer überaus attraktiv sind. So sind beispielsweise Beiträge zu Pensionsfonds und Pensionskassen bis maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (2005: 2.496 Euro) steuer- und beitragsfrei, zusätzliche 1.800 Euro pro Jahr sind ebenfalls von der Steuer abzusetzen.

50 Prozent höhere Leistungen

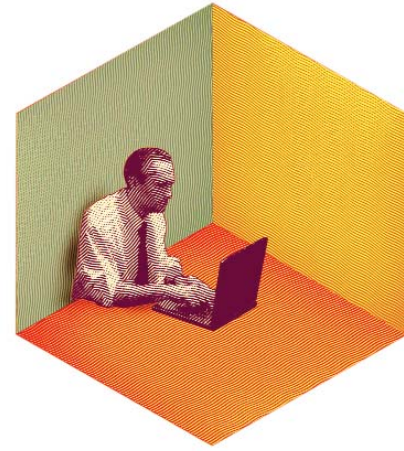
Wenn ein Arbeitnehmer sich entschließt, seine – bislang steuer- und sozialabgabenpflichtigen – vermögenswirksamen Leistungen (VL) statt auf ein Bankkonto in einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse einzuzahlen, dann spart er in jedem Fall die entsprechenden Abzüge. Weist er den Arbeitgeber an, diese Einsparungen zusätzlich in die betriebliche

Altersvorsorge einzuzahlen, dann liegen seine Beiträge zur Altersvorsorge leicht um 40 oder 50 Prozent höher als bei herkömmlichem VL-Sparen – und das ohne eigenen Mehraufwand.

Trotzdem haben sich bisher nur sehr wenige Arbeitnehmer zu einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge entschlossen. Bei den meisten tarifvertraglich geregelten Versorgungskonzepten liegt die Teilnahmequote der Arbeitnehmer auch vier Jahre nach dem Start noch im einstelligen Prozentbereich. Bei kleineren Unternehmen sogar noch darunter. Von den rund 500.000 Mitarbeitern von Ärzten und Apothekern liegt die Abschlussquote zur so genannten Gesundheitsrente sogar nur bei 0,5 Prozent.

„Gesetzgeber, Arbeitgeber und Gewerkschaften sind davon ausgegangen, dass die Arbeitnehmer auf die Angebote von sich aus gern eingehen“, meint Harald Huhn, Geschäftsbereichsleiter Betriebliche Altersvorsorge bei MLP. Doch die Einschätzung ist falsch. Offenbar ist in der Bevölkerung trotz mehrerer einschneidender Rentenreformen und anhaltender öffentlicher Debatten um das Thema Altersvorsorge immer noch die Überzeugung weit verbreitet, der Staat sei in der Pflicht. Der Slogan Norbert Blüms „Die Rente ist sicher“ sitzt tief.

Vor allem gibt es noch keinen ausreichenden Impuls, damit die Arbeitnehmer von sich aus attraktive Angebote der betrieblichen Altersvorsorge nutzen. MLP-Experte Huhn:



„Das geht nur mit ausreichender Information und Beratung.“ Diesen Aufwand aber hatten die – meist bei großen Versicherungsgesellschaften oder Banken angesiedelten – neuen Einrichtungen der (über-)betrieblichen Altersvorsorge nicht eingeplant.

Zurückhaltung der Arbeitnehmer

Diese Zurückhaltung der Arbeitnehmer gegenüber zusätzlichen Maßnahmen der betrieblichen Altersvorsorge will MLP jetzt überwinden helfen – vor allem bei mittelständischen Unternehmen. In ersten Pilotbetrieben hat sich das Konzept, mit Information, Beratung und maßgeschneiderten Konzepten die Mitarbeiter an die betriebliche Altersvorsorge heranzuführen, bereits über Erwarten bewährt. So

konnte bei der Berliner 4flow AG die Teilnahmequote der Mitarbeiter an Maßnahmen der betrieblichen Altersvorsorge von unter zehn auf über 50 Prozent gesteigert werden. Und von den knapp 1.000 Mitarbeitern der ARZ AG im rheinischen Haan, der Abrechnungszentrale der nordrhein-westfälischen Apotheken, gingen auf Anhieb 200 Neuverträge ein.

Dass es höchste Zeit für solche Aktionen ist und die Arbeitgeber dabei in der Pflicht sind, wird sich bald zeigen.

INTERVIEW

► **Personalleiterin Susanne Schefzig und Stefan Strack, Leiter Rechnungswesen und Finanzen der ARZ Haan AG, über die Zusammenarbeit mit MLP bei der betrieblichen Altersvorsorge**

„Wir brauchen Unterstützung“

FORUM: Frau Schefzig, Herr Strack, haben Sie Ihren Mitarbeitern schon vor Beginn der Zusammenarbeit mit MLP eine Beteiligung an den neuen Formen der betrieblichen Altersvorsorge nahe gelegt?

SCHEFZIG: Ja, wir haben entsprechende Regelungen erarbeitet und sie über einen anderen Dienstleister angeboten. Das wurde von den Mitarbeitern aber weniger angenommen.

FORUM: Woran lag das?

SCHEFZIG: Viele Kollegen haben das Thema Altersvorsorge sicherlich von sich weggeschoben. Wir haben in Teilbereichen Mitarbeiter unter 30 Jahren. Die kümmert die Rente ab 65 oder möglicherweise ab 70 Jahren noch nicht so sehr. Ältere waren da schon interessierter. Wir haben aber erkannt, dass der Weg, den wir 2002 gegangen sind, nicht informativ genug war. Deshalb wollten wir das ganze Thema auf andere Beine stellen und sind so in Kontakt mit MLP gekommen.

STRACK: Früher wurde das Thema eher passiv angegangen. Mal mit einer Mail, mal mit Informationsblättern in der Personalabteilung. Mit MLP haben wir dagegen Präsentationen und Einzelgespräche während der Arbeitszeit durchgeführt. Hier wurden viele Mitarbeiter erstmals direkt mit dem Thema konfrontiert. Es wurde ihnen erklärt, dann untereinander diskutiert und vom Betriebsrat auch mitgetragen. Letzten Endes liegen uns ca. 200 neue Verträge unserer 950 Beschäftigten vor.

FORUM: Was hat Sie überzeugt, diesen Weg mit MLP zu gehen?

STRACK: Wir haben uns mehrere Anbieter angesehen. Überzeugt hat

uns unser Gefühl, dass wir es bei MLP mit Leuten zu tun haben, die sich mit dem Thema wirklich auskennen und die Beratung professionell durchführen. Das ist bei uns schon ein logistisches Problem. Denn mit unseren Niederlassungen sind wir in vielen Städten über ganz Deutschland verteilt.

SCHEFZIG: Genau. Diese Seite hat MLP von Anfang an mit berücksichtigt und gleich in den ersten Gesprächen dargelegt, wie das Problem koordiniert und gelöst werden kann. Das erschien uns ganz wichtig.

FORUM: Betriebliche Altersvorsorge ist nicht nur attraktiv, sondern auch kompliziert. Ist die Personalabteilung eines nicht ganz kleinen Unternehmens wie des Ihren nicht auch ganz froh, für dieses Thema einen professionellen, externen Partner zu haben?

SCHEFZIG: Gar keine Frage. Man kann es sich in einem Unternehmen unserer Größenordnung kaum erlauben, hierfür extra Mitarbeiter abzustellen oder einzustellen. Man ist da auf professionelle Unterstützung angewiesen, insbesondere dann, wenn man den Mitarbeitern Empfehlungen oder Berechnungen an die Hand geben will. Hinzu kommt, dass Experten wie die von MLP sehr viel schneller auf gesetzliche Änderungen reagieren können.

STRACK: Ein externer Berater ist auch deswegen ganz sinnvoll, weil in den Einzelgesprächen ja auch sensible persönliche Dinge zur Sprache kommen können. Sei es eine bevorstehende Scheidung oder eine Erbschaft. So etwas bespricht man lieber mit einem externen Berater als mit einem Mitarbeiter des Unternehmens.



Denn mit der Rentenreform 2001 hat der Gesetzgeber die Bundesregierung verpflichtet, per Ende 2005 einen ersten Bericht über die Erfolge bei Riester-Rente und betrieblicher Altersvorsorge vorzulegen. Werden die Möglichkeiten von den Arbeitnehmern – was bisher der Fall ist – zu wenig genutzt, dann könnte sich der Gesetzgeber möglicherweise doch zu einer Pflichtversicherung entschließen. Vorbilder im Ausland gibt es zur Genüge.

Andererseits: Ein viel beachteter Vorschlag der Bertelsmann-Stiftung sieht beispielsweise vor, den – bisher bestehenden – Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung durch eine Rechtsverpflichtung des Arbeitgebers zu ersetzen. Demnach würden alle Arbeitgeber verpflichtet, Angebote für die betriebliche Altersvorsorge zu schaffen, in die jeder Arbeitnehmer sechs Monate nach Aufnahme in den Betrieb automatisch aufgenommen wird. Es sei denn, der Arbeitnehmer wünscht einen abweichenden (höheren) Beitrag oder einen anderen Vorsorgevertrag.

Altersvorsorge statt Gehaltserhöhung

Derlei Aussichten sollten Arbeitgeber gleich noch für andere Überlegungen zum Anlass nehmen und sich die Frage stellen: Wie effizient sind eigentlich Gehaltserhöhungen unter den derzeitigen Gegebenheiten? Selbst wenn eine Lohnerhöhung überdurchschnittliche drei Prozent ausmacht – wie viel kommt denn davon beim Arbeitnehmer nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben an? Im Schnitt nur gut die Hälfte. Für den Arbeitgeber sind drei Prozent Lohnerhöhung andererseits nicht gleich drei Prozent Kostensteigerung. Vielmehr muss er noch den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge addieren. Das macht zusätzlich gut 20 Prozentpunkte Mehrkosten.

Das lässt sich effizienter – und kostengünstiger – gestalten: durch betriebliche Altersvorsorge. Lohnsteigerungen, die in diesen Topf fließen, kommen einerseits den Arbeitnehmern in voller Höhe zugute, weil die Beiträge (unterhalb der Höchstgrenzen) steuer- und sozialabgabenfrei sind. Der Arbeitgeber spart gleichzeitig die auf die Lohnanhebung sonst fälligen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Für andere Arbeitgeber mag es sinnvoller erscheinen, (steuer- und sozialversicherungspflichtige) Sonderleistungen in Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge umzuwidmen. Der Effekt ist ähnlich: Die Arbeitnehmer müssen nur auf einen Teil der Sonderleistungen verzichten, erhalten dafür aber steuer- und sozialabgabenfreie Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge. Der Arbeitgeber spart Sozialversicherungsbeiträge. Solche Umwidmungen, sagt MLP-Experte Harald Huhn,

INTERVIEW

► Dr. Stefan Wolff,



Vorstandsvorsitzender der 4flow AG, Spezialist für Logistik und Supply Chain Management, über die Beratung der Mitarbeiter zur betrieblichen Altersvorsorge durch MLP-Experten

„Der Erfolg spricht für sich“

FORUM: Herr Wolff, gibt es für Ihr Unternehmen bzw. Ihre Branche eine tarifvertragliche Regelung der betrieblichen Altersvorsorge?

WOLFF: Nein.

FORUM: Wie viele Ihrer Mitarbeiter haben von dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge in der Vergangenheit Gebrauch gemacht?

WOLFF: Sehr wenige, nur drei oder vier von insgesamt 45 Mitarbeitern. Unsere Mitarbeiter sind zwar überdurchschnittlich gut ausgebildet, 98 Prozent sind Akademiker. Andererseits sind sie relativ jung, das Durchschnittsalter liegt bei 31 Jahren. Da ist das Thema Altersvorsorge naturgemäß noch ein Stück weit weg.

FORUM: Was hat Sie veranlasst, MLP zu beauftragen, Ihre Mitarbeiter in Sachen betriebliche Altersvorsorge zu beraten?

WOLFF: Das hatte zwei Gründe. Unser MLP-Berater Olaf Simon hat bei uns im Hause ein wirklich sehr gutes Standing. Er kümmert sich um alle Belange, die uns angehen und für die er zuständig ist. Dabei ist er extrem lösungsorientiert und steht uns jederzeit zur Verfügung. Deshalb war bei uns logischerweise ein Grundvertrauen in MLP vorhanden.

FORUM: Und der zweite Grund?

WOLFF: Wir hatten das Gefühl, dass unsere Kollegen das Thema Altersvorsorge noch nicht ernst genug nehmen. Die Experten von MLP haben uns dann sehr schnell dabei geholfen, das Problembewusstsein bei den Mitarbeitern zu wecken. Mit dem modularen Lösungsangebot von MLP konnten wir schließlich jeder Zielgruppe individuell zugeschnitten auch das richtige Angebot machen.

FORUM: Das klingt ja wie aus dem Lehrbuch. Offenbar sind Sie mit der Aktion zufrieden.

WOLFF: Ja, absolut. Inzwischen hat sich die Hälfte der Mitarbeiter für eine Form der betrieblichen Altersvorsorge entschieden. Ich denke, das spricht für sich.

„sind zwar hochkompliziert, aber auch hocheffektiv“. Eine echte Win-win-Situation, die der MLP-Berater jetzt realisieren hilft. ■