

Rente mit 65, mit 67, mit 69, mit 71...

Als Reichskanzler Otto von Bismarck am 1. 1. 1891 per Erlass die gesetzliche Rentenversicherung einführt, durften Arbeiter mit 71 Jahren in den wohlverdienten Ruhestand und lag die Lebenserwartung für Männer bei 36 Jahren. Die Lebenserwartung der Männer heute liegt im Schnitt bei 76 Jahren, während das gesetzliche Renteneintrittsalter aktuell bei 65 Jahren steht und nun schrittweise auf 67 Jahre angehoben wird. Und wann ist das Ende der Fahnenstange erreicht?

„Die Rente ist sicher“, sagte keck der damalige Bundesarbeitsminister Norbert Blüm. Seine ja, und Ihre? Seit Jahrzehnten diskutieren Experten und seit einigen Jahren auch die breite Bevölkerung über den schleichenden Zusammenbruch der gesetzlichen Rentenversicherung: massive Steuerfinanzierung des umlagenbetriebenen Rentensystems, immer weniger Beitragszahler, Ausweitung des Anspruchs auf immer mehr Rentenempfänger, eine sich stetig verlängernde Rentenbezugsdauer. Diese und weitere Gründe riefen nach einer Reform des bisherigen Rentensystems.

Wie den Ruhestand finanzieren?, das fragen sich Arbeitgeber und -nehmer

Mehr Eigeninitiative ist seither mit Sicht auf die gesetzliche „sichere Rente“ gefragt. Die Antwort, unterstützt und gefördert etwa durch Steueranreize: eine kapitalgedeckte Altersvorsorge. Welche Möglichkeiten hat der Mittelstand diese zu nutzen und zu fördern? Die Unternehmen haben die Gelegenheit dies durch die Einführung der betrieblichen Altersvorsorge umzusetzen, das heißt: die Betriebsrente einzuführen. Zudem erzielen sie dadurch weitere Vorteile: Kostensenkungen, Rating bei Banken verbessern, Liquidität erhöhen, Fürsorge gegenüber Mitarbeitern zeigen, Motivation der Mitarbeiter erhöhen, Schlüsselspieler binden, das Firmenimage zu verbessern.

Die betriebliche Vorsorge als Werkzeug für die Geschäftsführung

Die Anwendungen der Betriebsrente sind also vielfältig. Für die Geschäftsführung ist es außerdem ein wichtiges Werkzeug, den Kauf oder Verkauf von Unternehmen zu erleichtern, die Übergabe an die Nachfolgeneration zu sichern, die Schlüsselkennzahlen des Unternehmens zu verbessern und die Personalsteuerung zu verfeinern.

Worauf kommt es bei der Betriebsrente denn an?

So vielfältig die Einsatzgebiete der betrieblichen Vorsorge sind, so knifflig ist es, das maßgeschneiderte Modell für das Unternehmen, die Geschäftsführung und die Mitarbeiter zu finden. Pfiffige Lösungen im Einklang mit den Zielen des Arbeitgebers sind gefragt. Dafür ist eine passende Versorgungsordnung wichtig: Abgestimmt auf die finanzielle Situation des Unternehmens, mit individuellen Vorschlägen für Management, Angestellte und Arbeiter, zugleich attraktiv und motivierend für alle Mitarbeiter. Die Versorgungsordnung enthält wichtige Bestandteile wie etwa: die Art der Finanzierung (über Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Mischformen), der Mix der angebotenen Durchführungswege (bilanzneutral, bilanzwirksam) und spezielle Dienstleistungen (etwa Herausschälen von Pensionsverpflichtungen aus der Bilanz).

Wie setze ich die betriebliche Vorsorge in meinem Unternehmen um?

Ausgehend von einer Analyse des Unternehmens ist erfahrungsgemäß die Vorgehensweise mit den Schritten „Beraten – Umsetzen – Betreuen“ die sinnvollste und effektivste. Alle Mitarbeiter werden, idealerweise in Einzelgesprächen, zu ihren Vorteilen durch die Betriebsrente beraten. Das stellt den Unternehmer von seiner Informationspflicht frei. Mit Einführung der betrieblichen Vorsorge kommt der Unternehmer zudem seiner Fürsorgepflicht nach, denn: Jeder Mitarbeiter hat laut Betriebsrenten-Gesetz seit 1. 1. 2002 das Recht auf Betriebsrente über seinen Arbeitgeber. Der wiederum steht für die Qualität der betrieblichen Vorsorge ein und hat dafür das Recht auszuwählen: Wer führt die Beratungen durch, welche Durchführungswege kommen zur Geltung und welche Produkte werden angeboten. Die Betreuung des Unternehmens insbesondere bei Wechsel von Mitarbeitern ist dabei der Schlüssel für einen reibungslosen Ablauf der Prozesse der Betriebsrente im Unternehmensalltag.

Die Vorteile der Betriebsrente liegen auf der Hand

Durch die Wahl eines unabhängigen Beraters, der alle notwendigen Dienstleistungen und Produkte aus einer Hand anbietet, werden die Vorteile der Betriebsrente zu Gunsten des Arbeitgebers voll ausgeschöpft. Die Beteiligungsquote der Mitarbeiter ist direkt abhängig von der Qualität der Beratung und der Unterstützung durch den Arbeitgeber. Die Beteiligungsquote wiederum beeinflusst unmittelbar die Kosteneinsparung, die Liquiditätserhöhung, den Imagegewinn für den Arbeitgeber sowie die Motivation der Mitarbeiter und das Halten von Schlüsselspielern im Unternehmen.

Wann nutzen Sie diese Vorteile der betrieblichen Vorsorge?

Wir betreuen Unternehmen aus allen Bereichen und jeglicher Größe. Die meisten unserer Kunden kommen aus der IT-Branche, wie Wind River, und der Medien-Branche, etwa artconcept. Wir zählen Unternehmen wie Helly Hansen, Produzent von Spezialbekleidung, und openBC, die internationale Network-Plattform, zu unseren Kunden. Sie alle haben die Vorteile der Betriebsrente für sich erkannt. Als Partner für die Umsetzung haben sie Pro Found gewählt. Handeln auch Sie, um die Vorteile der Betriebsrente für sich und Ihr Unternehmen zu sichern.

Stephan K. Galleitner,
Pro Found - betriebliche Vorsorge,
skg@pro-found.de
www.pro-found.de