

Betriebliche Altersvorsorge

So profitieren Mitarbeiter und Unternehmer von Betriebsrenten

Bonn, 21. August 2006 – Mit dem Wegfall der Altersteilzeit und der Rente mit 67 rücken Fragen der betrieblichen Altersvorsorge noch stärker in den Fokus. Zu Unrecht betrachten viele Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge als Last. Tatsächlich kann sich eine Zukunftsvorsorge für Arbeitgeber gleich mehrfach lohnen. Es empfiehlt sich ein sorgfältiger Vergleich aller Vorsorgemodelle, um Vorteile gezielt zu nutzen.

In der Praxis stehen vielfältige Durchführungswege zur Auswahl. Wenn der Arbeitgeber richtig agiert, kann er seine Mitarbeiter motivieren, dauerhaft ans Unternehmen binden und sich gleichzeitig unternehmerische Pluspunkte sichern. Durch eine betriebliche Altersvorsorge sparen Unternehmen nicht nur Steuern und Sozialausgaben. Obendrein bieten sich attraktive Möglichkeiten zur strategischen Gestaltung, indem Firmen sich etwa von bilanziellen Verpflichtungen befreien.

„Die betriebliche Altersvorsorge kann für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Vorteile bieten“, bestätigt DHPG-Wirtschaftsprüfer Burkhardt Müller. „Voraussetzung ist eine genaue Prüfung des Vorsorgemodells unter Berücksichtigung der individuellen Unternehmenssituation und -ziele.“

Die Wahl des richtigen Vorsorgemodells

Ob Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung: Der Arbeitgeber kann frei wählen, welches Vorsorgemodell er seinen Mitarbeitern anbietet. Die DHPG-Berater (www.dhpg.de) nennen zentrale Prüfpunkte, die eine zielgerichtete Vorauswahl erleichtern.

- 1. Ausweisung in der Bilanz:** Einige Modelle belasten die Bilanz, andere nicht. Direktzusagen führen zu Pensionsrückstellungen in der Bilanz. Diese mindern Gewinn und Steuerlast, verschlechtern allerdings auch die Bonität.
- 2. Übertragbarkeit von Zusagen:** Der Unternehmer sollte darauf achten, ob sich bestehende Pensionszusagen in ein neues Modell übertragen lassen. Möglich ist dies etwa bei der Unterstützungskasse oder bei Pensionsfonds. Die Bilanz wird dadurch von Zusagen befreit.
- 3. Haftungsrisiko:** Je nach Modell und Rendite trägt der Arbeitgeber ein unterschiedliches Haftungsrisiko. Zur Absicherung des Insolvenzfalls sind bei Direktzusage, Pensionsfonds und Unterstützungskasse Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu zahlen.
- 4. Gehaltsstruktur:** Während Direktzusage und Unterstützungskasse hohe Steuerfreibeträge für Führungskräfte bieten, stellen Pensionskasse und -fonds eine gute Förderung von Geringverdienern dar.
- 5. Verwaltungsaufwand:** Der Umfang der administrativen Abwicklung ist vorab zu berücksichtigen. Als aufwandsarm gelten Direktversicherung, Pensionsfonds und -kasse, der Beitritt zu einer bestehenden Unterstützungskasse wirkt kostenmindernd.

Kontakt:

DHPG Dr. Harzem & Partner KG
Bunsenstr. 10 a
51647 Gummersbach
Telefon: 02261.8195-0
Fax: 02261.8195-199
E-mail: gummersbach@dhpg.de
www.dhpg.de

Pressekontakt:

conovo media
Glockengasse 54-56
50667 Köln
Telefon: 0221.356860-0
Fax: 0221.356860-55
E-mail: info@conovo.de
www.conovo.de