

Vorsorgemodelle:

Nützliche Tipps zu bAV, Zeitwertkonten und Betriebsrenten

Arbeitnehmer wünschen sich mehr betriebliche Altersvorsorge (bAV). Das belegt eine Studie von Towers Watson. Zeitwertkonten gewinnen ebenfalls an Beliebtheit. Sie als Arbeitgeber sind daher gefragt, attraktive Angebote zu schaffen. Welche Herausforderungen dabei auf Sie warten und wie Sie diese am besten meistern, hat PERSONAL IM FOKUS für Sie zusammengefasst.

Betriebliche Altersvorsorge: Hoher Nutzen trotz der Zinsschmelze

Das wirtschaftliche Umfeld war auch 2014, wie in den vergangenen Jahren, nicht einfach. Dennoch: Deutsche Unternehmen haben weiter in die Überarbeitung der betrieblichen Altersversorgung investiert. Der Grund dafür: Immer mehr Arbeitnehmer erwarten von ihrem Unternehmen die Bereitstellung einer attraktiven Altersvorsorge.

Das belegt die Towers Watson-Studie „DAX-Pensionswerke 2014“. Demnach nehmen die Ansprüche der Mitarbeiter an Arbeitgeber im Hinblick auf bAV-Leistungen weiter zu. Eine attraktive bAV spielt somit auch für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften eine wichtige Rolle, heißt es weiter. Für Sie als Arbeitgeber sollte das Grund genug sein, Angebote zu schaffen und auf dieses Bedürfnis Ihrer Arbeitnehmer einzugehen, um Ihre guten Mitarbeiter an Ihr Unternehmen zu binden.

Vielleicht geht es Ihnen wie vielen kleineren und mittleren Unternehmen (KMU): Angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase verharret mancher in einer Art Schockstarre, wenn es um die bAV geht. Die Folge: Bestehende Versorgungssysteme bleiben unange-



tastet – ganz zu schweigen von neuen Systemen, diese nehmen Sie wahrscheinlich erst gar nicht in Angriff. Aber: Abwarten ist keine Lösung. Sie können durch individuelle und regelmäßige Prüfungen Ihre Versorgungssysteme kurz- und mittelfristig entlasten, weiß Mark Walddörfer, Geschäftsführer des Personalberaters Longial. Zwar gebe es keinen Königsweg, aber mit konkreten Maßnahmen können Sie sowohl kurzfristige als langfristige Entlastung erzielen. Der bAV-Experte rät Ihnen daher zu den 3 folgenden Handlungsoptionen.

Tipp 1: Ordnen Sie Ihre Versorgungslandschaft neu

Sie können für neue Mitarbeiter andere Versorgungszusagen vereinbaren als für die bestehende Belegschaft. Dies ist arbeitsrechtlich zwar unproblematisch, trägt aber auch zu einer Mehrklassengesellschaft in Ihrem Unternehmen bei. Darüber hinaus können Sie als Möglichkeit auch externe Wege wie beispielsweise eine Direktversicherung oder risikoärmere Zusageformen wie wertpapiergebundene Zusagen nutzen. Wenn Ihr Unternehmen viele Neuzugänge in Ihrem Versorgungssystem verzeichnet – also eine wachsende Mitarbeiterzahl –, sind Sie gut beraten, Ihr Versorgungssystem im Unternehmen neu zu ordnen. Gibt Ihr Betrieb reine Leistungszusagen, dann sind Sie von Zinseffekten besonders betroffen, so dass Sie ebenfalls von der Neuordnung profitieren können.

Tipp 2: Ziehen Sie Kapitaldeckung in Betracht

Sie gehören zu den Unternehmen mit hoher Liquidität und evtl. hohem, jedoch nicht betriebsnotwendigem Vermögen? Sie verzeichnen eine ebenso gute Ertragslage? Dann rät Ihnen Longial zur Kapitaldeckung. Dabei lagern Sie als Unternehmen Ihre



Sven Lechtleitner, Dozent für Personalmanagement, Europäische Medien- und Business-Akademie (EMBA), Düsseldorf und Mitautor „Gepüfte Personalfachkaufleute“, Kapitel Personalbeschaffung, Luchterhand 2014



Unser Maßstab sind Sie.



Wir sind ein Unternehmen, das die
 menschliche Zusammenarbeit im
 Zentrum hat. Wir sind ein
 Unternehmen, das die menschliche
 Zusammenarbeit im Zentrum hat.
 Wir sind ein Unternehmen, das
 die menschliche Zusammenarbeit
 im Zentrum hat. Wir sind ein
 Unternehmen, das die menschliche
 Zusammenarbeit im Zentrum hat.
 Wir sind ein Unternehmen, das
 die menschliche Zusammenarbeit
 im Zentrum hat. Wir sind ein
 Unternehmen, das die menschliche
 Zusammenarbeit im Zentrum hat.

**Zukunft
 braucht
 Verlässlichkeit.**

www.fidelity.com



Verpflichtungen auf einen Pensionsfonds aus. Ihr Vorteil: Pensionsrückstellungen werden aus Ihrer Bilanz entfernt. Aber es gibt auch Nachteile: Mögliche Folgen dieses Schritts können ein hoher Liquiditätsabfluss und ein Nachschusssrisiko sein.

Tipp 3: Nehmen Sie ein späteres Renteneintrittsalter als Grundlage

Die Annahme eines späteren Renteneintrittsalters kann Ihnen kurzfristige Entlastung verschaffen. Zwar sollten Sie einmal getroffene Festlegungen beibehalten. Das gibt die festgelegte Bewertungsstetigkeit gemäß § 252 Abs. 1 Nr. 6 HGB vor. Allerdings sind nach § 252 Abs. 2 HGB Abweichungen in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Eine Verlängerung der Finanzierungsdauer eignet sich für Ihr Unternehmen, wenn Sie im Verhältnis zu den Rentnern einen hohen Anteil an Anwärtern haben. Longial rät auch zu diesem Ansatz, wenn Leistungen nach oben beschränkt sind. So würden die Gesamt-Rentenzahlungen durch das Hinausschieben des Renteneintrittsalters nur unterproportional ansteigen.

Zeitwertkonten: Gehen Sie auf Ihre Mitarbeiter ein

In Ihrem Unternehmen sollten Sie nicht nur für attraktive Angebote zur bAV sorgen. Sie sollten verschiedenen Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiter und zukünftiger Bewerber gerecht werden. Hat Ihrer Belegschaft bis vor Kurzem noch Geld als Motivation ausgereicht, gewinnt zunehmend der Faktor Zeit an Wichtigkeit. Sie kennen das: Vor allem jüngere Generationen in Ihrem Betrieb möchten sich gerne selbst verwirklichen. Eine Auszeit oder ein Sabbatical sind häufig geäußerte Wünsche der Mitarbeiter. Aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der spätere Eintritt ins Rentenalter erfordern eine Veränderung Ihrer Arbeitsmodelle. Eine mögliche Lösung sind Zeitwertkonten. Diese können Sie als Wertguthaben betrachten.

- ▶ Wertguthaben bauen Ihre Mitarbeiter durch erarbeitetes, nicht ausgezahltes Arbeitsentgelt auf – beispielsweise Überstundenvergütung, Weihnachts- oder Urlaubsgeld.
- ▶ Mit Wertguthaben können sich Ihre Mitarbeiter längerfristig von der Arbeitsleistung freistellen lassen oder die vertragliche Arbeitszeit reduzieren.

Der Deutsche bAV-Preis

„Ihr vorbildliches bAV-Projekt hat gewonnen“, das hörten die diesjährigen Gewinner des Deutschen bAV-Preises, initiiert von Towers Watson und MCC, Ende Februar in Berlin. Ausgezeichnet wurden zum 2. Mal vorbildliche Projekte der bAV in 2 Preiskategorien: Großunternehmen und Mittelstand. Der erste Preis in der Kategorie Mittelstand ging an die Messe München. Das Unternehmen überzeugte mit der Einführung eines neuen und eigenständigen bAV-Angebots. Dieses spreche Mitarbeiter an, die bisher keine Altersversorgung erhalten. Wichtiges Element sei eine Beitragsmatrix, die sich an der Betriebszugehörigkeit orientiert und einen dynamischen Beitragssatz beinhaltet.

Den ersten Preis in der Kategorie Großunternehmen erhielt Mondeléz International. Das Snacking Unternehmen richtete in Deutschland ein modernes Vorsorgeprogramm ein.



Die Sieger des Deutschen bAV-Preises 2015

Die Besonderheit: Durch passgenaue Module berücksichtigt es die verschiedenen Lebensphasen der Mitarbeiter. Das innovative Element: Mitarbeiter können die bAV mit verschiedenen Möglichkeiten kombinieren, beispielsweise früher in den Ruhestand gehen oder temporär eine Auszeit vom Arbeitsleben nehmen.

QR-CODE



Mehr Informationen zum Deutschen bAV-Preis – und wie Sie sich bereits für 2016 bewerben können – erfahren Sie hier:

www.deutscher-bav-preis.de

- ▶ Das Modell können Sie auch für Vorruhestandsregelungen, Pflegezeit, Elternzeit oder Sabbaticals anbieten.
- ▶ Die Arbeitsverhältnisse mit Ihren Mitarbeitern laufen dabei weiter, mit Bezahlung und vollem Sozialversicherungsschutz.
- ▶ Als Grundlage eines Zeitwertkontos sollten Sie eine Vereinbarung mit Ihren Arbeitnehmern über dessen Einrichtung schließen. Diese können Sie kollektiv durch eine Betriebsvereinbarung für alle oder per Einzelvertrag für einzelne Mitarbeiter machen.

WICHTIG Die Regeln für das An- und Absparen sollten Sie genau festlegen. Dies ist eine Hürde, vor der viele Unternehmen zurückschrecken, weiß Rechtsanwalt Bodo Schick von audalis. Die Kanzlei hat sich vor mehr als 10 Jahren auf das Thema Zeit-

wertkonten spezialisiert. „Die Mitarbeiter müssen dem Modell zustimmen, und sie bestimmen individuell, nach den Rahmenvorgaben des Arbeitgebers, was zur Seite gelegt wird“, so Schick. Zeitwertkonten können Sie seiner Auffassung nach sinnvoll ab einem Gehalt von 2.500 € brutto im Monat einführen.

Betriebsrente: Rechnen Sie mit Änderungen

Medienberichten zufolge peilt die Bundesregierung eine Stärkung der Betriebsrenten in Deutschland an. Bei einem Treffen von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierung im Bundessozialministerium in Berlin wurde dies deutlich, wie aus Teilnehmerkreisen zu hören war. Das Ziel: Zukünftig sollen deutlich mehr Arbeitnehmer in den Genuss einer Betriebsrente kommen. Die betriebliche Altersvorsorge soll dazu stärker als bisher in Tarifverträgen verankert werden, wobei viele Details noch offen seien. Zunächst gehe es um die Umset-

zung der Rechtsvorgaben der Europäischen Union in Deutschland. So sollen u. a. neue Regeln dafür Sorge tragen, dass Ansprüche auf Betriebsrenten zukünftig nicht verfallen können. Eine mögliche Reform solle im Laufe des Jahres konkretisiert und dann umgesetzt werden, heißt es weiter. ▽

KOMPAKT

- Orientieren Sie sich an den Bedürfnissen Ihrer Belegschaft. Viele Mitarbeiter wünschen sich attraktive Angebote zur bAV. So können Sie auch auf dem Arbeitsmarkt und bei Bewerbern punkten.
- Sie können bAV trotz Niedrigzinsen nutzen. Ordnen Sie z. B. Ihre Versorgungslandschaft neu oder nehmen Sie ein späteres Renteneintrittsalter als Grundlage.
- Gehen Sie auf die veränderten Lebenssituationen Ihrer Mitarbeiter ein. Dazu bieten sich Zeitwertkonten an. Ihre Mitarbeiter können Wertguthaben sammeln und sich je nach Lebenslage eine Auszeit nehmen.

ANZEIGE

HAYS Recruiting experts worldwide

EXPERTEN RICHTIG GUT FINDEN

Deshalb finden wir für Experten die richtig guten Projekte oder Stellen. Und für Unternehmen die richtig guten Experten.

hays.de



Studie von PAC und Hays
„Personalbedarfsplanung und -beschaffung“
 Online: hays.de/studien



$$dx + (1-a)x = 1$$

$$C_0 = \frac{a_n^{(REAL)}}{a_n^{(WORLD)}} \times 100$$

