

Carta Mensch Stiftung

Die neue Freiheit der betrieblichen Altersvorsorge

Die Carta Mensch Stiftung hat eine neue Form der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) entwickelt, die neben den bisherigen Durchführungswegen aufgebaut wurde. Sie bietet größtmögliche Freiheit, weil sie nicht durch EU-Recht und das Betriebsrentengesetz eingegrenzt wird.

Altersrenten ohne Arbeitgeberhaftung

Der Treusorgefonds vereint die Vorteile des CTAs (Contractual Trust Arrangement) der Großunternehmen, der Unterstützungskasse und der zweiten Säule in der Schweiz – auch für kleinere Unternehmen (KMU). Durch Zusammenschluss kleiner Betriebsfonds über eine Dachstiftung können Renten wie bei Großbetrieben erreicht werden. Er ist ein flexibler Fonds, der nicht auf Zins-, sondern auf Gewinnbasis agiert. Er hat einen eigenen Sicherungsfonds: Altersrenten werden vom Fonds, nicht vom Arbeitgeber zugesagt, sodass eine Arbeitgeberhaftung gar nicht erst entstehen kann.

Auch alle übrigen die Gestaltungsfreiheit einengenden Vorgaben des Betriebsrentengesetzes entfallen. Beiträge an den Pensionssicherungsverein sind nicht zu zahlen. Denn da der Arbeitgeber nicht haftet, bleibt die Versorgung durch seine Insolvenz unberührt. Lediglich unverbindlich kann er Verantwortung mit übernehmen.

Individuelle Gestaltung zulässig

Durch die Herauslösung aus dem Betriebsrentengesetz ist eine individuelle Gestaltung nach den betrieblichen Erfordernissen zulässig. So können auch Unverfallbarkeits- und Abfindungsregelungen zur Steigerung der Bindungswirkung freier gestaltet werden als nach dem Betriebsrentengesetz zwingend vorgeschrieben.

Die Renten sind später nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern, wenn die Zusage bereits steuerlich günstig optimiert in der Erwerbsphase versteuert wurden. Dies wird durch Barlohn in Form der Ver-

schaffung einer Rentenzusage des Treusorgefonds ermöglicht.

Eine solche Umwandlung künftigen Barlohns in eine andere Form wie die Verschaffung einer Rentenzusage ist zulässig. Damit besteht diese Option ebenso wie bei einer Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz. Es ergeben sich deutliche Vorteile dadurch, dass die Leibrentenzusage steuerlich sehr günstig – das heißt niedrig – bewertet wird. Auch die Umwandlung von Arbeitszeitkonten in Rentenzusagen ist möglich.

Auch Vorteile für den Arbeitnehmer

Dabei ist beim Arbeitnehmer laufend nur der steuerlich günstige Barwert der jährlich hinzukommenden Steigerung der Rentenzusage nach dem Bewertungsgesetz als Leibrentenzusage der Lohnsteuer und ggf. der Sozialversicherung zu unterwerfen. Dies ist deutlich weniger als Versicherungsbeiträge für eine gleich hohe Lebensversicherungsrente. So können Arbeitnehmer Rentenansprüche weit günstiger schrittweise aufbauen als privat oder über eine konventionelle bAV. Zudem kann ohne Mehraufwand bei Lohnsteuer oder Sozialversicherung auch eine Hinterbliebenenrente zusätzlich zugesagt werden. Auch die Geschäftsführung kann sich hier eine Rentenzusage aufbauen.

Weitere Mittel, mit denen der Arbeitgeber den Treusorgefonds ausstattet, sind betrieblich abzugsfähig, wenn sie z. B. allgemein den Arbeitnehmern zugutekommen.

Einsparungen bei der Sozialversicherung

Auch bei der Sozialversicherung ergeben sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Einsparungen – regelmäßig fallen auf die Renten keine Sozialversicherungsbeiträge mehr an. Damit steht im Gegensatz zu einer Betriebsrente nach dem Betriebsrentengesetz die Altersversorgung des Treusorgefonds genau dann, wenn das Geld im Alter benötigt wird, dem Be-



trientsrentner nahezu unvermindert durch Steuer und Sozialabgaben zur Verfügung.

Die Rentenverpflichtungen können vollständig vom Arbeitgeber entkoppelt werden – selbstverständlich berühren sie auch nicht deren Bilanz. Es kann somit der vielfach von Arbeitgebern gewünschte defined benefit plan (Renten auf Zusagebasis) mit dem defined contribution plan (Renten auf reiner Beitragsbasis) kombiniert oder getrennt dargestellt werden. Die definierte Zusage für den Arbeitnehmer selbst indes wird nicht durch ihn, sondern durch den Treusorgefonds erbracht, ohne dass der Arbeitgeber dafür eine Haftung eingeht. Auch die Möglichkeit von opting-out (bAV mit Arbeitsvertrag gekoppelt) ist gegeben.

Treusorgefonds ist auch europafähig

Politisch werden dringend neue Wege gesucht, hier beispielsweise die Forderungen der Mittelstandsvereinigung der CDU und die Antwort des Aktuars. Eine Synopse zeigt die Unterschiede der Durchführungswege zu unserem Fonds. Diese Dokumente stehen auf der Homepage zum Download bereit (www.carta-mensch.de).

Der Treusorgefonds ist auch europafähig. Da er auf der Treuhandstiftung basiert, ist er dem englischen Trust vergleichbar. Da die meisten Länder dem Haager Trustabkommen beigetreten sind, ist er auch bei grenzüberschreitenden Aktivitäten einsetzbar. Mit der Zusage ist er unabhängig vom Arbeitgeber und kann daher unbegrenzte Ansprüche an die Mobilität der Arbeitnehmer erfüllen.

Lothar Schneider und Peter Schramm,
lothar.schneider@carta-mensch.de, www.carta-mensch-stiftung-deutschland.de ■