

Als gäbe es kein Morgen



- **Copyright und Erstveröffentlichung:**
Personalwirtschaft Sonderheft bAV
Ausgabe 04/2014, S. 14-16

bAV Round Table – Sonderheft
mit Anmerkungen von Matthias Edelmann

Als gäbe es kein Morgen

Von Rückenwind für die betriebliche Altersversorgung kann momentan keine Rede sein. Im Gegenteil: Die jüngst beschlossene Rentenreform sowie die Niedrigzinsphase verunsichern Unternehmen und Mitarbeiter. Was tun? Beim Round Table der Personalwirtschaft diskutierten namhafte bAV-Experten über die heikle Lage.

Das ökonomische und politische Ver-nunft wenig miteinander zu tun haben, lässt sich an der jüngsten Rentenreform studieren. Die Kosten für die geplanten Leistungsverbesserungen, Rente mit 63 Jahren nach 45 Beitragsjahren und Nachbesserungen bei der Mütterrente, werden mittelfristig nicht ohne Beitragssatzerhöhungen finanziert werden können, davon ist das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln überzeugt. Auch die bAV-Experten beim Round Table stellen einmütig fest: Die Rente mit 63 ist ein falsches Signal.

„Für die bAV und die notwendigen Sparbemühungen der Arbeitnehmer ist die neue Regelung kontraproduktiv, die grundsätzlichen Probleme für die 40- und

50-jährigen Mitarbeiter haben sich nicht geändert“, meint Hartwig Kraft, Geschäftsführer der PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH. Dass „durch Wahlgeschenke an die ältere Generation die jüngere Generation langfristig zusätzlich belastet wird“, stößt auch bei Jürgen Helfen, Partner für den Bereich Pensions, PwC, auf wenig Sympathie. Die aktuellen Überschüsse sollten vielmehr in eine Kapitaldeckung investiert werden. Die Kurz-sichtigkeit, mit der die Politik neue Leistungsversprechen begründe, verwunde-re schon sehr – „aber versorgungspoliti-sche Ratio und politische Realität müssen ja nicht zwingend übereinstimmen“.

Die Rentenkasse derartig zu belasten, sei „irrsinnig und unsozial und wird etliche

hundert Milliarden Euro kosten“, die mit der Rentenkasse aufgrund der demogra-fischen Entwicklung nicht gedeckt wer-de können. Diese klaren Worte findet Matthias Edelmann. Für den Vorstand der Lurse Benefits Consultants folgt daraus, dass die Berater „eine sachgerechte und zahlenbasierte Diskussion“ mit den Arbeitgebern und den Betriebsräten füh-ren müssen, um klarzustellen, dass die bAV „ein sozialpolitisch wichtiges Ele-ment für jeden Arbeitnehmer und damit ein elementarer Teil der persönlichen Al-tersvorsorge und Absicherung ist“.

Falsch kommuniziert

Doch man sollte Arbeitnehmer und Be-triebsräte nicht unterschätzen, die durch-aus erkennen würden, dass die Rente mit 63 ein Wahlgeschenk ist, „das den meis-ten Arbeitnehmern keine leichtere Pla-nung ihres Vorruhestands beschert“, beobachtet Heiko Gradehandt, bAV-Bereichsleiter bei Towers Watson. Besonders ärgerlich an der Rentenreform sei die ver-kürzte Informierung der Arbeitnehmer, die nun häufig meinen, dass es möglich ist, generell nach 45 Beitragsjahren mit 63 abschlagsfrei in Rente zu gehen. Kor-rekt wäre es gewesen, die Beitragszahler darauf hinzuweisen, dass sich „spätestens für die Generation der 80er und 90er Jah-re nichts geändert hat, sondern sie wei-



Prof. Dr. Dietmar Wellisch (rechts), Leiter des Instituts für Betriebliche Altersversorgung und Steuern der Universität Hamburg, moderierte zusammen mit Chefredakteur Erwin Stickling die bAV-Expertenrunde.



„ Die Rente mit 63 betrifft nur eine Inselgruppe von Arbeitnehmern, die Mehrheit ist weiter auf eine eigenständige Vorsorge in Form von Zeitwertkonten oder bAV angewiesen.

Bodo M. Schick, Partner,
audalis Schick Struß & Partner Rechtsanwälte



„ Ein optimales Modell wäre ein Arbeitnehmer-Vorsorgekonto, das keine Differenzierung zwischen bAV und Zeitwertkonto vorsieht.

Matthias Edelman, Vorstand, Lurse Benefits
Consultants

ter ansparen müssen, um ihren (Vor)Ruhestand zu finanzieren“. Auch die Betriebsräte würden weiter dafür Sorge tragen, dass Arbeitnehmer ihre Situation erkennen und die Arbeitgeber die bAV bezuschussen.

Wenig tröstlich ist es, dass sich durch die Rentenreform kein arbeitsrechtlicher Nachbesserungsbedarf für betriebliche Versorgungswerke ergibt. Personaler sollten aber trotzdem aktiv werden, rät Dr. Johannes Schipp, Fachanwalt für Arbeitsrecht, der unter anderem den Pensionssicherungsverein aG in zweit- und drittinstanzlichen Verfahren vertritt und sich für zahlreiche Mandanten mit der Weiterentwicklung von Versorgungswerken beschäftigt. Der Grund: Viele Versorgungswerke sehen keine ausreichende Regelung vor, wenn Arbeitnehmer vorzeitig in Rente gehen. Hier könne sich Anpassungsbedarf ergeben, wenn die Versorgungszusage keine Abschläge für den vorzeitigen Rentenbezug berücksichtigt. Die bAV verliert durch die Rentenänderungen zwar nicht an Bedeutung, doch sie

bedarf einer verstärkten Aufklärung der Arbeitnehmer. Zudem hat die bAV im Hinblick auf Verbreitungsgrad und Versorgungsniveau bis dato nicht alle Erwartungen erfüllt.

Fehlende Dynamik bei der bAV

Einerseits hat der Gesetzgeber mit dem Anspruch auf Entgeltumwandlung viele Chancen eröffnet, das Thema in der Breite voranzubringen, befindet Jürgen Helfen. Der Pensionsexperte von PwC erläutert, dass hierzulande die Höhe der Deckungsmittel bei rund 600 Milliarden Euro liege, in den Niederlanden hingegen bei circa 1,1 Billionen. „Mit Blick auf die Deckungsmittel der bAV ist noch viel ungenutztes Potenzial vorhanden“, so Helfen.

So falsch das Signal der Rente mit 63 auch sein mag, so lässt sich der Rentenreform auch etwas Positives für die bAV abgewinnen. „Die langfristige Finanzierung wird zu Lasten der Beitragszahler gehen, das heißt, die Arbeitenden müssen tiefer in den Geldbeutel greifen, sie wird die

Beitragszahler bei der Rentenhöhe treffen, die damit rechnen müssen, dass sie auf Dauer eine niedrigere Sozialversicherungsrente bekommen“, betont Arbeitsrechtler Johannes Schipp. Diese Umstände könnten vielleicht ein Anreiz für die Verbreitung der bAV sein, um solche Defizite zu kompensieren.

Zurückhaltung bei Zeitwertkonten

Die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter, die sich für ein Zeitwertkonto entscheiden, will es für die Vorruhestandsfinanzierung verwenden. Nun könnten Arbeitnehmer zu dem Schluss kommen, dass die staatliche Rente mit 63 den Aufbau von Wertguthaben durch den früheren Ruhestand überflüssig macht. Führt die Rente mit 63 zu einer geringeren Nachfrage von Zeitwertkonten? Diese Reaktion beobachtet Bodo Schick, Partner bei Audalis, ein Unternehmen, das mehr als 30 000 Zeitwertkonten verwaltet. Einerseits bringe die Rentenreform das Thema Ruhestand und die Frage „Bis wann will ich arbeiten?“ wieder ins Gespräch. Zudem dienten Zeitwertkonten nicht nur zur Absicherung des klassischen Vorruhestands, „sondern, was gerade für die Generation Y interessant ist, auch für Phasen der Freistellung von der Arbeit“. Außerdem können nur diejenigen, die mit 18 Jahren die Arbeit aufnehmen, auf 45 Jahre Berufstätigkeit mit 63 zurückblicken. Schick kritisiert allerdings ebenso die Rente mit 63 als „fatal“ für die Arbeitnehmer, die in der Zukunft länger arbeiten müssten. Der „mediale Vulkan der GroKo betrifft in Wirklichkeit nur eine Inselgruppe von Arbeitnehmern“. Die Mehrheit sei weiter auf eine eigenständige Vorsorge in Form von Zeitwertkonten oder bAV angewiesen.

Nur ein Drittel der Unternehmen in Deutschland bietet Zeitwertkonten an, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2013 herausgefunden hat. Dabei dominieren ganz klar Großunternehmen. Vor allem im Mittelstand sind Lebensarbeitszeitkonten zu wenig verbreitet.

Für die Ablehnung von Zeitwertkonten haben KMU viele Gründe. Beispielsweise fürchten Betriebe administrative Lasten, die sie nicht stemmen können. Zudem wollen sie keine zusätzlichen Risiken und Pflichten eingehen. Heiko Gradehandt, der bei Towers Watson vor allem den Mittelstand berät, macht ebenso die Erfahrung, dass in vielen kleineren Unternehmen das Thema nach der ersten Diskussion ad acta gelegt wird – weil es zu komplex ist. „Überdies sind die Mittel beschränkt, Kapital wird eher in Betriebsmittel investiert. Und die Mitarbeiter sind wenig sensibilisiert bei der Frage der Altersversorgung.“ Die Frage nach Zeitwertkonten und Vorruhestand beziehungsweise Sabbaticals stelle sich bei vielen KMU-Mitarbeitern auch nicht, weil ihre Identifikation mit dem Betrieb sehr hoch ist und sie möglichst lange im Unternehmen verbleiben wollen und auch sollen. „Die Arbeitnehmer in KMU bevorzugen Gleitzeitkonten, weil ihnen die kurzfristige Entnahmemöglichkeit bei einer flexiblen Gestaltung von Familienleben und Freizeit entgegenkommt. Der Nutzen wird unmittelbar spürbar.“

Anspruch von Wertguthaben

Gegen Lebensarbeitszeitkonten spricht ebenso, dass ihr Nutzen sich nur entfaltet, wenn regelmäßig Überstunden anfallen und der Arbeitgeber „nach einem Ventil sucht, diese zu steuern“, ergänzt Jürgen Helfen, PwC. Optimal seien Modelle, die bei Bedarf eine reibungslose Überführung in die bAV ermöglichen. Nicht vergessen werden darf ein weiterer elementarer Unterschied zwischen Konzernen und KMU, in denen häufig kein Betriebsrat existiert. „Wo er fehlt, wird die Problematik der Überstunden häufig völlig anders gemanagt als in Großunternehmen“, merkt Johannes Schipp von TSC an. Das Thema ihrer Vergütung stelle sich gar nicht, da die Arbeitnehmer nichts generieren, was am Ende in ein Zeitwertkonto laufen könnte. Zudem fehlt in nicht wenigen Betrieben eine moderne Zeiterfassung.



„ Die Entgeltumwandlung der gesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss zur bAV stellt für Arbeitgeber eine kostenneutrale Förderung dar und für Arbeitnehmer eine Art garantierte Rendite.

Heiko Gradehandt, Bereichsleiter bAV, Towers Watson



„ Moderne Versorgungssysteme versuchen, einen optimalen Kompromiss zwischen Sicherheitsgewährung für den Arbeitnehmer und Risikobegrenzung für den Arbeitgeber zu erzielen.

Jürgen Helfen, Partner, Experte für Altersversorgungssysteme, PwC

Doch neben diesen Hinderungsgründen ist vielen Arbeitgebern in KMU nicht bekannt oder bewusst, dass sie mit Zeitwertkonten starre Arbeitszeiten aufbrechen und Flexibilität bei der Gestaltung von Lebensarbeitszeit zeigen können. Dies erlebt Bodo Schick in der Praxis. Die gängigsten Modelle der Zeitwertkonten „kommen fast alle aus dem Bereich der klassischen Altersteilzeit, gefördert vom Staat entwickelten sie sich zu einer Erfolgsgeschichte“. Unternehmen, die über diese positive Erfahrung verfügten, richteten eher Zeitwertkonten ein.

Nicht selten werden die Möglichkeiten der Zeitwertkonten aber auch überschätzt. Zugespitzt ausgedrückt, so der PBG-Geschäftsführer Hartwig Kraft, laute die Erwartung, dass „keiner etwas einzahlte, aber nach kurzer Zeit der Mitarbeiter schon ein halbes Jahr aussetzen könnte“. Um aber relevante Freistellungszeiträume auch für verlängerte Eltern- und Pflegezeiten anzusparen, seien rund vier Prozent des Einkommens notwendig.

„Altersteilzeit ist in den Belegschaften ein sehr positiv belegter Begriff, im Gegensatz zu Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten, die neutral oder teilweise negativ besetzt sind, da sie vermeintlich die Finanzierung des Vorruhestands auf den Arbeitnehmer ‚abwälzen‘.“ Mit dieser Beobachtung steht Michael Hennig von Fidelity nicht alleine. Deshalb sei Altersteilzeit in Verbindung mit Zeitwertkonten für die Arbeitgeber eine sehr interessante Kombination.

Gesetzlichen Rahmen optimieren

„Doch der richtige Schub für das Zeitwertkonto im Mittelstand kann erst erfolgen, wenn das Bundesministerium für Finanzen und die Sozialversicherungsträger einige Unklarheiten beseitigen.“ Dieses Resümee zieht Hennig, der den Arbeitskreis „Betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten“ im ddn (Das Demografie Netzwerk) leitet. Denn einige Regelungen im Flexi-2-Gesetz sowie in den Rundschreiben der Sozialversicherungsträger und des Bundesministeriums für Finan-

zen haben der Verbreitung von Zeitwertkonten im Mittelstand geschadet, wie die fehlende lohnsteuerrechtliche Anerkennung von Einzahlungen beispielsweise von Geschäftsführern oder der Umgang mit Urlaub während der Freistellung. Auch die aktuelle Gestaltung des Wertguthabens – statisch oder dynamisch – steigere die Komplexität und damit „die Verwirrtheit“ bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern, so Hennig. Gleiches gilt für die Insolvenzversicherung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber bei Einzahlungen aus Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, die nicht gerade die Einführung von Zeitwertkonten im Mittelstand fördere.

Portabilität und Insolvenzversicherung

Das Wissen um die gelungene Portabilität der Zeitwertkonten, bis 2009 noch eher problematisch, ist wenig verbreitet. Dabei gibt es drei überschaubare Wege, die Audalis-Experte Bodo Schick aufzählt: zum einen die Übertragung der Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber, zum zweiten die Störfallabrechnung und Auszahlung an den Arbeitnehmer oder zum dritten die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund. „In jedem Fall behält der Arbeitnehmer sein gesamtes Wertguthaben und es besteht kein Risiko, es zu verlieren. Dies müssen wir stets deutlich herausstreichen.“

Ein weiterer Unsicherheitsfaktor ist der Insolvenzfall. Welche einfachen Insolvenzschutzmaßnahmen eignen sich für den Mittelstand? Die erste Grundregel: „Jeder Anbieter von Zeitwertkonten sollte einfache Verträge aufsetzen, die nachvollziehbar sind und aus denen der Arbeitnehmer ersehen kann, wie sein Geld gesichert und angelegt ist.“ Diese einfache Regel formuliert Bodo Schick, weil es eben nicht selbstverständlich ist. Manche Wertkonten-Modelle zeigen ein fast unüberschaubares Geflecht von bis zu sieben unterschiedlichen Vertragspartnern. Seine zweite Regel lautet: Für den Mittelstand bieten sich Verpfändungslösungen an, wobei vor Einzelverpfändungen an die Ar-



„ Wir plädieren für ein gesetzliches Opting-out-Modell mit Öffnung für Branchen, die bereits Tarifverträge zum Thema bAV geschlossen haben.

Michael Hennig, Director Pension Solutions,
Fidelity Worldwide Investment



„ Optimal wäre, wenn der Gesetzgeber steuerliche Anreize für Unternehmen schafft und nicht nur für die Produktanbieter über Riester und Co.

Hartwig Kraft, Geschäftsführer,
PBG Pensions-Beratungsgesellschaft mbH

beitnehmer zu warnen ist, denn diese seien aufwendig in der Administration und in Hinblick auf den wirksamen Insolvenzschutz der Sozialversicherungsbeiträge rechtlich kritisch zu bewerten. Besser seien Verpfändungslösungen direkt mit dem Arbeitgeber und eine kumulierte Insolvenzversicherung der Wertguthaben. „Die Haftungsrisiken bei der Implementierung von Zeitwertkonten-Modellen für die Verantwortlichen in Unternehmen werden immer noch stark unterschätzt.“ Zudem müssten Finanzunternehmen passgenaue Produkte für die Rückdeckung der Wertkonten entwickeln und vorhalten. Die bAV sei provisionsgetrieben, wogegen Rückdeckungen für Zeitwertkonten schwerer provisionierbar seien und daher bei den großen Produktanbietern im Vertrieb auch stiefmütterlich behandelt würden, kritisiert Schick.

Entgeltumwandlung trotz Niedrigzinsen

Übereinstimmend stellen die Diskussions- teilnehmer fest, dass sich der aktuelle

Niedrigzins auf die Bereitschaft zur Entgeltumwandlung negativ auswirkt. Beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sind skeptisch gegenüber Versicherungsprodukten. Dabei gibt es durchaus eine für Arbeitgeber kostenneutrale Möglichkeit, die Rendite zu erhöhen, betont Heiko Gradehandt von Towers Watson: Die Unternehmen geben die durch die Entgeltumwandlung gesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss zur bAV an die Mitarbeiter weiter. Zumindest in KMU habe sich dies bei den Arbeitgebern noch nicht in der Breite durchgesetzt. Dabei könnte der Arbeitgeber die Attraktivität der Versicherungslösung mit niedrigen Garantiezinsen attraktiv erhalten. Trotz des Schicksals der niedrigen Zinsen spricht ein weiteres Argument für die bAV. „Sie bietet den Vorteil der nachgelagerten Besteuerung sowie des sozialversicherungsfreien Ansparens für die Rente“, betont Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft. Bei sinkenden Zinsen spiele der Renditevorteil der Steuer-

und Sozialabgabenfreiheit der Beiträge zusammen mit einem attraktiven Arbeitgeberzuschuss für den Vorsorgesparer eine noch größere Rolle. Die Bedeutung der bAV werde in diesem Umfeld eher noch zunehmen. Die weitere Umsetzung und die Durchdringung in den Unternehmen „steht und fällt jedoch auch immer mit der Bereitschaft der Arbeitgeber, einen angemessenen Arbeitgeberzuschuss zu gewähren“.

Pensionskassen unter Druck

Die Niedrigzinsphase geht vor allem zu Lasten von Unternehmen; in manchen hat sich der Verpflichtungsumfang in den letzten drei bis fünf Jahren verdoppelt und wird sich in absehbarer Zeit vervielfachen, berichtet Lurse-Vorstand Matthias Edlmann. Gleichzeitig sei eine besondere Dramatik bei betriebseigenen umlagefinanzierten Pensionskassen zu erkennen, die in weiten Teilen nicht finanziert seien und auch auf Dauer nicht finanzierbar sind. Insbesondere trifft dieses Finanzierungsproblem Gesellschaften, die einmal zum Konzern gehört haben, aber mittlerweile eigenständig sind. Hier bestehe enormer Handlungsbedarf, die bAV-Systeme nachhaltig zu gestalten. Pensionsrückstellungen weisen wegen ihres langfristigen Charakters immer eine sogenannte hohe Zinssensitivität auf. Auch aus diesem Grund sind Kapitalzusagen für den Arbeitgeber vorteilhafter. Diesen Rat gibt Jürgen Helfen von PwC, denn der Mitarbeiter suche nach einem Maximum an Sicherheit, sowohl bei der auf Lebenszeit garantierten Leistung als auch im Hinblick auf Zinsgarantien. „Moderne Versorgungssysteme versuchen daher, einen optimalen Kompromiss zwischen Sicherheitsgewährung für den Arbeitnehmer, bezogen auf die Anwartschaftsphase, und Risikobegrenzung für den Arbeitgeber, bezogen auf die Leistungsphase, zu erzielen.“

Neue Modelle sind gefragt

Dass die bisherigen Versicherungslösungen nicht mehr zu halten sind, ist unbe-



„Hybridtarife bieten aufgrund ihrer stärkeren Anlage in Aktien höhere Chancen, gleichzeitig einen jährlichen Garantiezins und eine garantierte Ablaufleistung.“

Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin, Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen



„Die bAV wird an Attraktivitätsgrenzen stoßen, wenn die Systeme so modelliert werden, dass alle Risiken beim Arbeitnehmer liegen und er nicht mit einer definierten Versorgungsleistung kalkulieren kann.“

Dr. Johannes Schipp, Soziales, TCS Kanzlei für Arbeitsrecht

stritten. Unterschiedliche Varianten der Finanzierung stehen zur Diskussion. Beispielweise geht in der bAV der Trend zu sogenannten Hybridtarifen, berichtet Stefanie Alt, Nürnberger: „Sie bieten aufgrund ihrer stärkeren Anlage in Aktien höhere Chancen, aber trotzdem einen jährlichen Garantiezins und eine garantierte Ablaufleistung. Damit können Arbeitgeber attraktive bAV-Angebote für die jungen High-Potentials bieten, ohne selbst ein höheres Risiko einzugehen.“

Eine andere Variante: Wenn der Arbeitgeber sich auf den reinen Erhalt des eingezahlten Kapitals zurückzieht und damit sein Risiko auf den zu leistenden Beitrag und Werterhalt begrenzt, erfolgt die Kapitalanlage meist individuell in einem Lebenszyklus-Fonds und nicht kollektiv. „Das heißt aber nicht, dass die Höhe der Versorgung für den Arbeitnehmer geringer ausfällt“, sagt Michael Hennig, Fidelity, „da die langfristig ausgerichtete, individuelle Kapitalanlage auch höhere Renditen erwirtschaften kann. Somit kann sogar die Betriebsrente am Ende – glei-

cher Beitrag vorausgesetzt – höher ausfallen als bei Pensionsplänen mit hoher Verzinsungsgarantie des Unternehmens.“ Mittelfristig werden Unternehmen in die dritte Besitzstandstufe der BAG-Rechtsprechung eingreifen müssen, meint Matthias Edlmann von Lurse. Das bedeutet: die bestehenden, für die Unternehmen risikobehaftete Pläne zu einem definierten Stichtag „einzufrieren“ und künftige Ansprüche durch beitragsorientierte Pläne ab dem Stichtag zu ersetzen. Dieses Vorgehen verlagere das Finanzierungsrisiko teilweise auf den Mitarbeiter, könne jedoch „durch Beitrags-Matching und zusätzliche Wahlmöglichkeiten sehr attraktiv für die Mitarbeiter sein, ohne dass Mehrkosten für die Unternehmen entstehen“. Damit sei die Entgeltumwandlung auch bei niedriger Verzinsung attraktiv für Mitarbeiter und die Unternehmen wenden den Beitrag zielgerichtet auf. Zusammengefasst: Unternehmen werden versuchen, teilweise Garantien zu geben, die sich aber auf die Phase der Mitarbeiter während der Berufstätigkeit beziehen,

danach lassen sie den Markt spielen. Doch Vorsicht ist geboten. Johannes Schipp, TSC: „Die bAV wird an Attraktivitätsgrenzen für den Arbeitnehmer stoßen, wenn die Systeme so modelliert werden, dass am Ende alle Risiken beim ihm liegen und er nicht mit einer definierten Versorgungsleistung kalkulieren kann.“ Die bAV dürfe nicht zu sehr aus der Risikosphäre der Arbeitgeber herausgenommen werden.

Alternative Opting-out?

Diese Entwicklung wäre für viele Arbeitnehmer fatal. Doch letztlich ist die bAV eine Frage der grundsätzlichen Haltung der Arbeitgeber, betont Hartwig Kraft, PBG. Wenn KMU nicht bereit sind, mehr als ein Prozent beizusteuern oder gar noch an der Sozialabgabensparnis bei einer Entgeltumwandlung partizipieren wollen, rät er davon ab. Für eine 50 -Euro-Monatsrente erfordere die bAV einen zu großen Aufwand für den Arbeitgeber, der in keinem sinnvollen Verhältnis zum Ertrag beim Arbeitnehmer steht. „Die positive Grundphilosophie zur bAV muss stimmen. ‚Pay and Forget‘ wird es nicht geben. Die Arbeitgeber müssen das ‚Risiko‘ bAV als sozialpolitische Aufgabe erkennen und annehmen.“ Wenn Arbeitgeber diese Verantwortung wahrnehmen, bleibt immer noch die Aufgabe zu lösen, wie Arbeitnehmer zum Sparen motiviert werden. Opting-out-Modell, mehr Aufklärung oder finanzielle Zuwendung des Arbeitgebers? Gegen Opting-out plädiert Hartwig Kraft von PGB. Dies führe schnell zum Obligatorium, was letztlich in einer Finanzierung über die Sozialversicherungsrente münden kann. „Optimal wäre, wenn der Gesetzgeber steuerliche Anreize für Unternehmen schafft und nicht nur für die Produkthanbieter über Riester und Co.“ Beispielweise könnten die sechs Prozent in der Steuerbilanz durch den HGB-Zins ersetzt werden. „Nur über gute Worte wird es keine verstärkte Verbreitung der bAV geben.“

Dass die bAV ist kein Selbstläufer ist, bekräftigt auch Nürnberger-Expertin Stefa-

nie Alt. Ein Opting-out-Modell nach derzeitiger Rechtslage sei jedoch nur für neu eintretende Mitarbeiter sicher einführbar. Sie empfiehlt das Zusammenspiel aus Opting-out für neue Mitarbeiter, umfassender Beratung aller Mitarbeiter, Einbindung des Betriebsrats von Anfang an und einen attraktiven Arbeitgeberzuschuss, damit eine hohe und damit wirtschaftliche Durchdringung im Unternehmen gelingen kann.

„Opting-out ist für mich nur second best, aber immer noch besser als jedes Obligatorium.“ So lautet die Bewertung von Jürgen Helfen, PwC, der für Modelle auf der Basis der Freiwilligkeit plädiert. Sein Appell: Die bAV braucht mehr Kreativität, denn der jeweilige Versorgungsbedarf ist immer individuell. Altersversorgung mit der Gießkanne sei nicht das Modell der Zukunft. Arbeitgeber sollten herausfinden, was ihre Mitarbeiter wirklich wollen und „modulare Konzepte für unterschiedliche Versorgungszwecke entwickeln“.

Besser informieren

Umfragen von Towers Watson haben gezeigt, dass eine Mehrheit von Arbeitgebern Opting-out-Modellen positiv gegenübersteht. Wichtig ist ihnen aber, dass sie bei diesen Modellen die Gestaltungshoheit behalten. Die Erfahrung lehre leider, so Heiko Gradehandt, dass trotz finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers die Teilnahmequoten hinter den Erwartungen zurückbleiben. Deshalb sieht er in gezielte Informationen sowie der Vorbildfunktion des Arbeitgebers und Vorgesetzten gerade bei KMU einen wichtigen Beitrag für die Verbreitung einer (bezuschussten) bAV. Eine verstärkte Aufklärung lässt sich beispielweise auch mit Online-Portalen erreichen. Darauf macht Michael Hennig, Fidelity, aufmerksam. Transparenz sowie die firmeninterne Durchdringung mit Informationen seien extrem wichtige Bausteine, um die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter zu erreichen. „Beide Wege müssen Arbeitnehmern immer wieder die Lücken vor Augen

führen, damit sie nicht ihre Versorgungsprobleme erst dann erkennen, wenn sie kurz davor stehen.“ Darüber hinaus stimmt er für ein gesetzliches Opting-out-Modell mit Tariföffnung für Branchen, die bereits Tarifverträge zum Thema bAV geschlossen haben. „Sonst kommen wir mit den bestehenden Strategien auch in den nächsten 15 Jahren nicht weiter.“

Neben der Kommunikation über alle verfügbaren Kanäle und der frühzeitigen Einbindung des Betriebsrat empfiehlt Matthias Edelmann eine Employee-Self-Service-Software einzusetzen, die dem Mitarbeiter Benefits wie Altersvorsorge und Zeitwertkonten darstellt und ermöglicht, Veränderungen wie Entgeltumwandlungen vorzunehmen. Nur erfolgreiche Kommunikation und die Einbindung des Mitarbeiters werden die Wertschätzung der Belegschaften für betriebliche Versorgungssysteme erhöhen.

So wird es im Endeffekt darauf ankommen, ob der Arbeitgeber bereit ist, ein Stück ins Risiko zu gehen. Natürlich können bei der rechtlichen Gestaltung Versorgungsrisiken, die im Niedrigzins begründet sind, auch auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. „Doch wenn dies zu konsequent umgesetzt wird, kann dies schnell das Aus für die Akzeptanz einer bAV bedeuten“, warnt Johannes Schipp und ergänzt: „Auf lange Sicht wird Deutschland auf qualifiziertes Personal angewiesen sein. Es kann ein schnell zu einem Wettbewerbsnachteil im internationalen Vergleich kommen, wenn diesen Mitarbeitern keine sicheren Versorgungsregeln geboten werden können.“

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz

Als gäbe es kein Morgen

Von Rückenwind für die betriebliche Altersversorgung kann momentan keine Rede sein. Im Gegenteil: Die jüngst beschlossene Rentenreform sowie die Niedrigzinsphase verunsichern Unternehmen und Mitarbeiter. Was tun? Beim Round Table der Personalwirtschaft diskutierten namhafte bAV-Experten über die heikle Lage.

Das ökonomische und politische Ver-nunft wenig miteinander zu tun haben, lässt sich an der jüngsten Rentenreform studieren. Die Kosten für die geplanten Leistungsverbesserungen, Rente mit 63 Jahren nach 45 Beitragsjahren und Nachbesserungen bei der Mütterrente, werden mittelfristig nicht ohne Beitragssatzerhöhungen finanziert werden können, davon ist das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln überzeugt. Auch die bAV-Experten beim Round Table stellen einmütig fest: Die Rente mit 63 ist ein falsches Signal.

„Für die bAV und die notwendigen Sparbemühungen der Arbeitnehmer ist die neue Regelung kontraproduktiv, die grundsätzlichen Probleme für die 40- und

50-jährigen Mitarbeiter haben sich nicht geändert“, meint Hartwig Kraft, Geschäftsführer der PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH. Dass „durch Wahlgeschenke an die ältere Generation die jüngere Generation langfristig zusätzlich belastet wird“, stößt auch bei Jürgen Helfen, Partner für den Bereich Pensions, PwC, auf wenig Sympathie. Die aktuellen Überschüsse sollten vielmehr in eine Kapitaldeckung investiert werden. Die Kurzsichtigkeit, mit der die Politik neue Leistungsversprechen begründe, verwundere schon sehr – „aber versorgungspolitische Ratio und politische Realität müssen ja nicht zwingend übereinstimmen“.

Die Rentenkasse derartig zu belasten, sei „irrsinnig und unsozial und wird etliche

hundert Milliarden Euro kosten“, die mit der Rentenkasse aufgrund der demografischen Entwicklung nicht gedeckt werden können. Diese klaren Worte findet Matthias Edelmann. Für den Vorstand der Lurse Benefits Consultants folgt daraus, dass die Berater „eine sachgerechte und zahlenbasierte Diskussion“ mit den Arbeitgebern und den Betriebsräten führen müssen, um klarzustellen, dass die bAV „ein sozialpolitisch wichtiges Element für jeden Arbeitnehmer und damit ein elementarer Teil der persönlichen Altersvorsorge und Absicherung ist“.

Falsch kommuniziert

Doch man sollte Arbeitnehmer und Betriebsräte nicht unterschätzen, die durchaus erkennen würden, dass die Rente mit 63 ein Wahlgeschenk ist, „das den meisten Arbeitnehmern keine leichtere Planung ihres Vorruhestands beschert“, beobachtet Heiko Gradehandt, bAV-Bereichsleiter bei Towers Watson. Besonders ärgerlich an der Rentenreform sei die verkürzte Informierung der Arbeitnehmer, die nun häufig meinen, dass es möglich ist, generell nach 45 Beitragsjahren mit 63 abschlagsfrei in Rente zu gehen. Korrekt wäre es gewesen, die Beitragszahler darauf hinzuweisen, dass sich „spätestens für die Generation der 80er und 90er Jahre nichts geändert hat, sondern sie wei-



Prof. Dr. Dietmar Wellisch (rechts), Leiter des Instituts für Betriebliche Altersversorgung und Steuern der Universität Hamburg, moderierte zusammen mit Chefredakteur Erwin Stickling die bAV-Expertenrunde.



„ Die Rente mit 63 betrifft nur eine Inselgruppe von Arbeitnehmern, die Mehrheit ist weiter auf eine eigenständige Vorsorge in Form von Zeitwertkonten oder bAV angewiesen.

Bodo M. Schick, Partner,
audalis Schick Struß & Partner Rechtsanwälte



„ Ein optimales Modell wäre ein Arbeitnehmer-Vorsorgekonto, das keine Differenzierung zwischen bAV und Zeitwertkonto vorsieht.

Matthias Edelman, Vorstand, Lurse Benefits
Consultants

ter ansparen müssen, um ihren (Vor)Ruhestand zu finanzieren“. Auch die Betriebsräte würden weiter dafür Sorge tragen, dass Arbeitnehmer ihre Situation erkennen und die Arbeitgeber die bAV bezuschussen.

Wenig tröstlich ist es, dass sich durch die Rentenreform kein arbeitsrechtlicher Nachbesserungsbedarf für betriebliche Versorgungswerke ergibt. Personaler sollten aber trotzdem aktiv werden, rät Dr. Johannes Schipp, Fachanwalt für Arbeitsrecht, der unter anderem den Pensionssicherungsverein aG in zweit- und drittinstanzlichen Verfahren vertritt und sich für zahlreiche Mandanten mit der Weiterentwicklung von Versorgungswerken beschäftigt. Der Grund: Viele Versorgungswerke sehen keine ausreichende Regelung vor, wenn Arbeitnehmer vorzeitig in Rente gehen. Hier könne sich Anpassungsbedarf ergeben, wenn die Versorgungszusage keine Abschläge für den vorzeitigen Rentenbezug berücksichtigt. Die bAV verliert durch die Rentenänderungen zwar nicht an Bedeutung, doch sie

bedarf einer verstärkten Aufklärung der Arbeitnehmer. Zudem hat die bAV im Hinblick auf Verbreitungsgrad und Versorgungsniveau bis dato nicht alle Erwartungen erfüllt.

Fehlende Dynamik bei der bAV

Einerseits hat der Gesetzgeber mit dem Anspruch auf Entgeltumwandlung viele Chancen eröffnet, das Thema in der Breite voranzubringen, befindet Jürgen Helfen. Der Pensionsexperte von PwC erläutert, dass hierzulande die Höhe der Deckungsmittel bei rund 600 Milliarden Euro liege, in den Niederlanden hingegen bei circa 1,1 Billionen. „Mit Blick auf die Deckungsmittel der bAV ist noch viel ungenutztes Potenzial vorhanden“, so Helfen.

So falsch das Signal der Rente mit 63 auch sein mag, so lässt sich der Rentenreform auch etwas Positives für die bAV abgewinnen. „Die langfristige Finanzierung wird zu Lasten der Beitragszahler gehen, das heißt, die Arbeitenden müssen tiefer in den Geldbeutel greifen, sie wird die

Beitragszahler bei der Rentenhöhe treffen, die damit rechnen müssen, dass sie auf Dauer eine niedrigere Sozialversicherungsrente bekommen“, betont Arbeitsrechtler Johannes Schipp. Diese Umstände könnten vielleicht ein Anreiz für die Verbreitung der bAV sein, um solche Defizite zu kompensieren.

Zurückhaltung bei Zeitwertkonten

Die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter, die sich für ein Zeitwertkonto entscheiden, will es für die Vorruhestandsfinanzierung verwenden. Nun könnten Arbeitnehmer zu dem Schluss kommen, dass die staatliche Rente mit 63 den Aufbau von Wertguthaben durch den früheren Ruhestand überflüssig macht. Führt die Rente mit 63 zu einer geringeren Nachfrage von Zeitwertkonten? Diese Reaktion beobachtet Bodo Schick, Partner bei Audalis, ein Unternehmen, das mehr als 30 000 Zeitwertkonten verwaltet. Einerseits bringe die Rentenreform das Thema Ruhestand und die Frage „Bis wann will ich arbeiten?“ wieder ins Gespräch. Zudem dienten Zeitwertkonten nicht nur zur Absicherung des klassischen Vorruhestands, „sondern, was gerade für die Generation Y interessant ist, auch für Phasen der Freistellung von der Arbeit“. Außerdem können nur diejenigen, die mit 18 Jahren die Arbeit aufnehmen, auf 45 Jahre Berufstätigkeit mit 63 zurückblicken. Schick kritisiert allerdings ebenso die Rente mit 63 als „fatal“ für die Arbeitnehmer, die in der Zukunft länger arbeiten müssten. Der „mediale Vulkan der GroKo betrifft in Wirklichkeit nur eine Inselgruppe von Arbeitnehmern“. Die Mehrheit sei weiter auf eine eigenständige Vorsorge in Form von Zeitwertkonten oder bAV angewiesen.

Nur ein Drittel der Unternehmen in Deutschland bietet Zeitwertkonten an, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2013 herausgefunden hat. Dabei dominieren ganz klar Großunternehmen. Vor allem im Mittelstand sind Lebensarbeitszeitkonten zu wenig verbreitet.

Für die Ablehnung von Zeitwertkonten haben KMU viele Gründe. Beispielsweise fürchten Betriebe administrative Lasten, die sie nicht stemmen können. Zudem wollen sie keine zusätzlichen Risiken und Pflichten eingehen. Heiko Gradehandt, der bei Towers Watson vor allem den Mittelstand berät, macht ebenso die Erfahrung, dass in vielen kleineren Unternehmen das Thema nach der ersten Diskussion ad acta gelegt wird – weil es zu komplex ist. „Überdies sind die Mittel beschränkt, Kapital wird eher in Betriebsmittel investiert. Und die Mitarbeiter sind wenig sensibilisiert bei der Frage der Altersversorgung.“ Die Frage nach Zeitwertkonten und Vorruhestand beziehungsweise Sabbaticals stelle sich bei vielen KMU-Mitarbeitern auch nicht, weil ihre die Identifikation mit dem Betrieb sehr hoch ist und sie möglichst lange im Unternehmen verbleiben wollen und auch sollen. „Die Arbeitnehmer in KMU bevorzugen Gleitzeitkonten, weil ihnen die kurzfristige Entnahmemöglichkeit bei einer flexiblen Gestaltung von Familienleben und Freizeit entgegenkommt. Der Nutzen wird unmittelbar spürbar.“

Anspruch von Wertguthaben

Gegen Lebensarbeitszeitkonten spricht ebenso, dass ihr Nutzen sich nur entfaltet, wenn regelmäßig Überstunden anfallen und der Arbeitgeber „nach einem Ventil sucht, diese zu steuern“, ergänzt Jürgen Helfen, PwC. Optimal seien Modelle, die bei Bedarf eine reibungslose Überführung in die bAV ermöglichen. Nicht vergessen werden darf ein weiterer elementarer Unterschied zwischen Konzernen und KMU, in denen häufig kein Betriebsrat existiert. „Wo er fehlt, wird die Problematik der Überstunden häufig völlig anders gemanagt als in Großunternehmen“, merkt Johannes Schipp von TSC an. Das Thema ihrer Vergütung stelle sich gar nicht, da die Arbeitnehmer nichts generieren, was am Ende in ein Zeitwertkonto laufen könnte. Zudem fehlt in nicht wenigen Betrieben eine moderne Zeiterfassung.



„ Die Entgeltumwandlung der gesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss zur bAV stellt für Arbeitgeber eine kostenneutrale Förderung dar und für Arbeitnehmer eine Art garantierte Rendite.

Heiko Gradehandt, Bereichsleiter bAV, Towers Watson



„ Moderne Versorgungssysteme versuchen, einen optimalen Kompromiss zwischen Sicherheitsgewährung für den Arbeitnehmer und Risikobegrenzung für den Arbeitgeber zu erzielen.

Jürgen Helfen, Partner, Experte für Altersversorgungssysteme, PwC

Doch neben diesen Hinderungsgründen ist vielen Arbeitgebern in KMU nicht bekannt oder bewusst, dass sie mit Zeitwertkonten starre Arbeitszeiten aufbrechen und Flexibilität bei der Gestaltung von Lebensarbeitszeit zeigen können. Dies erlebt Bodo Schick in der Praxis. Die gängigsten Modelle der Zeitwertkonten „kommen fast alle aus dem Bereich der klassischen Altersteilzeit, gefördert vom Staat entwickelten sie sich zu einer Erfolgsgeschichte“. Unternehmen, die über diese positive Erfahrung verfügten, richteten eher Zeitwertkonten ein.

Nicht selten werden die Möglichkeiten der Zeitwertkonten aber auch überschätzt. Zugespitzt ausgedrückt, so der PBG-Geschäftsführer Hartwig Kraft, laute die Erwartung, dass „keiner etwas einzahlte, aber nach kurzer Zeit der Mitarbeiter schon ein halbes Jahr aussetzen könnte“. Um aber relevante Freistellungszeiträume auch für verlängerte Eltern- und Pflegezeiten anzusparen, seien rund vier Prozent des Einkommens notwendig.

„Altersteilzeit ist in den Belegschaften ein sehr positiv belegter Begriff, im Gegensatz zu Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten, die neutral oder teilweise negativ besetzt sind, da sie vermeintlich die Finanzierung des Vorruhestands auf den Arbeitnehmer ‚abwälzen‘.“ Mit dieser Beobachtung steht Michael Hennig von Fidelity nicht alleine. Deshalb sei Altersteilzeit in Verbindung mit Zeitwertkonten für die Arbeitgeber eine sehr interessante Kombination.

Gesetzlichen Rahmen optimieren

„Doch der richtige Schub für das Zeitwertkonto im Mittelstand kann erst erfolgen, wenn das Bundesministerium für Finanzen und die Sozialversicherungsträger einige Unklarheiten beseitigen.“ Dieses Resümee zieht Hennig, der den Arbeitskreis „Betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten“ im ddn (Das Demografie Netzwerk) leitet. Denn einige Regelungen im Flexi-2-Gesetz sowie in den Rundschreiben der Sozialversicherungsträger und des Bundesministeriums für Finan-

zen haben der Verbreitung von Zeitwertkonten im Mittelstand geschadet, wie die fehlende lohnsteuerrechtliche Anerkennung von Einzahlungen beispielsweise von Geschäftsführern oder der Umgang mit Urlaub während der Freistellung. Auch die aktuelle Gestaltung des Wertguthabens – statisch oder dynamisch – steigere die Komplexität und damit „die Verwirrtheit“ bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern, so Hennig. Gleiches gilt für die Insolvenzversicherung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber bei Einzahlungen aus Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, die nicht gerade die Einführung von Zeitwertkonten im Mittelstand fördere.

Portabilität und Insolvenzversicherung

Das Wissen um die gelungene Portabilität der Zeitwertkonten, bis 2009 noch eher problematisch, ist wenig verbreitet. Dabei gibt es drei überschaubare Wege, die Audalis-Experte Bodo Schick aufzählt: zum einen die Übertragung der Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber, zum zweiten die Störfallabrechnung und Auszahlung an den Arbeitnehmer oder zum dritten die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund. „In jedem Fall behält der Arbeitnehmer sein gesamtes Wertguthaben und es besteht kein Risiko, es zu verlieren. Dies müssen wir stets deutlich herausstreichen.“

Ein weiterer Unsicherheitsfaktor ist der Insolvenzfall. Welche einfachen Insolvenzschutzmaßnahmen eignen sich für den Mittelstand? Die erste Grundregel: „Jeder Anbieter von Zeitwertkonten sollte einfache Verträge aufsetzen, die nachvollziehbar sind und aus denen der Arbeitnehmer ersehen kann, wie sein Geld gesichert und angelegt ist.“ Diese einfache Regel formuliert Bodo Schick, weil es eben nicht selbstverständlich ist. Manche Wertkonten-Modelle zeigen ein fast unüberschaubares Geflecht von bis zu sieben unterschiedlichen Vertragspartnern. Seine zweite Regel lautet: Für den Mittelstand bieten sich Verpfändungslösungen an, wobei vor Einzelverpfändungen an die Ar-



„ Wir plädieren für ein gesetzliches Opting-out-Modell mit Öffnung für Branchen, die bereits Tarifverträge zum Thema bAV geschlossen haben.

Michael Hennig, Director Pension Solutions,
Fidelity Worldwide Investment



„ Optimal wäre, wenn der Gesetzgeber steuerliche Anreize für Unternehmen schafft und nicht nur für die Produktanbieter über Riester und Co.

Hartwig Kraft, Geschäftsführer,
PBG Pensions-Beratungsgesellschaft mbH

beitnehmer zu warnen ist, denn diese seien aufwendig in der Administration und in Hinblick auf den wirksamen Insolvenzschutz der Sozialversicherungsbeiträge rechtlich kritisch zu bewerten. Besser seien Verpfändungslösungen direkt mit dem Arbeitgeber und eine kumulierte Insolvenzversicherung der Wertguthaben. „Die Haftungsrisiken bei der Implementierung von Zeitwertkonten-Modellen für die Verantwortlichen in Unternehmen werden immer noch stark unterschätzt.“ Zudem müssten Finanzunternehmen passgenaue Produkte für die Rückdeckung der Wertkonten entwickeln und vorhalten. Die bAV sei provisionsgetrieben, wogegen Rückdeckungen für Zeitwertkonten schwerer provisionierbar seien und daher bei den großen Produktanbietern im Vertrieb auch stiefmütterlich behandelt würden, kritisiert Schick.

Entgeltumwandlung trotz Niedrigzinsen

Übereinstimmend stellen die Diskussions-

teilnehmer fest, dass sich der aktuelle Niedrigzins auf die Bereitschaft zur Entgeltumwandlung negativ auswirkt. Beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sind skeptisch gegenüber Versicherungsprodukten. Dabei gibt es durchaus eine für Arbeitgeber kostenneutrale Möglichkeit, die Rendite zu erhöhen, betont Heiko Gradehandt von Towers Watson: Die Unternehmen geben die durch die Entgeltumwandlung gesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss zur bAV an die Mitarbeiter weiter. Zumindest in KMU habe sich dies bei den Arbeitgebern noch nicht in der Breite durchgesetzt. Dabei könnte der Arbeitgeber die Attraktivität der Versicherungslösung mit niedrigen Garantiezinsen attraktiv erhalten. Trotz des Schicksals der niedrigen Zinsen spricht ein weiteres Argument für die bAV. „Sie bietet den Vorteil der nachgelagerten Besteuerung sowie des sozialversicherungsfreien Ansparens für die Rente“, betont Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft. Bei sinkenden Zinsen spiele der Renditevorteil der Steuer-

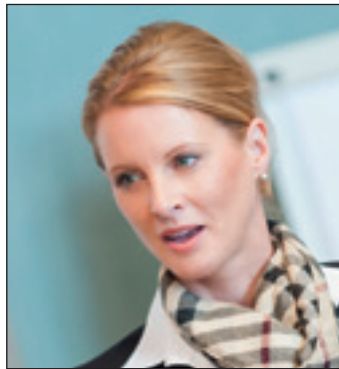
und Sozialabgabenfreiheit der Beiträge zusammen mit einem attraktiven Arbeitgeberzuschuss für den Vorsorgesparer eine noch größere Rolle. Die Bedeutung der bAV werde in diesem Umfeld eher noch zunehmen. Die weitere Umsetzung und die Durchdringung in den Unternehmen „steht und fällt jedoch auch immer mit der Bereitschaft der Arbeitgeber, einen angemessenen Arbeitgeberzuschuss zu gewähren“.

Pensionskassen unter Druck

Die Niedrigzinsphase geht vor allem zu Lasten von Unternehmen; in manchen hat sich der Verpflichtungsumfang in den letzten drei bis fünf Jahren verdoppelt und wird sich in absehbarer Zeit vervielfachen, berichtet Lurse-Vorstand Matthias Edlmann. Gleichzeitig sei eine besondere Dramatik bei betriebseigenen umlagefinanzierten Pensionskassen zu erkennen, die in weiten Teilen nicht finanziert seien und auch auf Dauer nicht finanzierbar sind. Insbesondere trifft dieses Finanzierungsproblem Gesellschaften, die einmal zum Konzern gehört haben, aber mittlerweile eigenständig sind. Hier bestehe enormer Handlungsbedarf, die bAV-Systeme nachhaltig zu gestalten. Pensionsrückstellungen weisen wegen ihres langfristigen Charakters immer eine sogenannte hohe Zinssensitivität auf. Auch aus diesem Grund sind Kapitalzusagen für den Arbeitgeber vorteilhafter. Diesen Rat gibt Jürgen Helfen von PwC, denn der Mitarbeiter suche nach einem Maximum an Sicherheit, sowohl bei der auf Lebenszeit garantierten Leistung als auch im Hinblick auf Zinsgarantien. „Moderne Versorgungssysteme versuchen daher, einen optimalen Kompromiss zwischen Sicherheitsgewährung für den Arbeitnehmer, bezogen auf die Anwartschaftsphase, und Risikobegrenzung für den Arbeitgeber, bezogen auf die Leistungsphase, zu erzielen.“

Neue Modelle sind gefragt

Dass die bisherigen Versicherungslösungen nicht mehr zu halten sind, ist unbe-



„Hybridtarife bieten aufgrund ihrer stärkeren Anlage in Aktien höhere Chancen, gleichzeitig einen jährlichen Garantiezins und eine garantierte Ablaufleistung.“

Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin, Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen



„Die bAV wird an Attraktivitätsgrenzen stoßen, wenn die Systeme so modelliert werden, dass alle Risiken beim Arbeitnehmer liegen und er nicht mit einer definierten Versorgungsleistung kalkulieren kann.“

Dr. Johannes Schipp, Soz. TCS Kanzlei für Arbeitsrecht

stritten. Unterschiedliche Varianten der Finanzierung stehen zur Diskussion. Beispielweise geht in der bAV der Trend zu sogenannten Hybridtarifen, berichtet Stefanie Alt, Nürnberger: „Sie bieten aufgrund ihrer stärkeren Anlage in Aktien höhere Chancen, aber trotzdem einen jährlichen Garantiezins und eine garantierte Ablaufleistung. Damit können Arbeitgeber attraktive bAV-Angebote für die jungen High-Potentials bieten, ohne selbst ein höheres Risiko einzugehen.“

Eine andere Variante: Wenn der Arbeitgeber sich auf den reinen Erhalt des eingezahlten Kapitals zurückzieht und damit sein Risiko auf den zu leistenden Beitrag und Werterhalt begrenzt, erfolgt die Kapitalanlage meist individuell in einem Lebenszyklus-Fonds und nicht kollektiv. „Das heißt aber nicht, dass die Höhe der Versorgung für den Arbeitnehmer geringer ausfällt“, sagt Michael Hennig, Fidelity, „da die langfristig ausgerichtete, individuelle Kapitalanlage auch höhere Renditen erwirtschaften kann. Somit kann sogar die Betriebsrente am Ende – glei-

cher Beitrag vorausgesetzt – höher ausfallen als bei Pensionsplänen mit hoher Verzinsungsgarantie des Unternehmens.“ Mittelfristig werden Unternehmen in die dritte Besitzstandstufe der BAG-Rechtsprechung eingreifen müssen, meint Matthias Edlmann von Lurse. Das bedeutet: die bestehenden, für die Unternehmen risikobehaftete Pläne zu einem definierten Stichtag „einzufrieren“ und künftige Ansprüche durch beitragsorientierte Pläne ab dem Stichtag zu ersetzen. Dieses Vorgehen verlagere das Finanzierungsrisiko teilweise auf den Mitarbeiter, könne jedoch „durch Beitrags-Matching und zusätzliche Wahlmöglichkeiten sehr attraktiv für die Mitarbeiter sein, ohne dass Mehrkosten für die Unternehmen entstehen“. Damit sei die Entgeltumwandlung auch bei niedriger Verzinsung attraktiv für Mitarbeiter und die Unternehmen wenden den Beitrag zielgerichtet auf. Zusammengefasst: Unternehmen werden versuchen, teilweise Garantien zu geben, die sich aber auf die Phase der Mitarbeiter während der Berufstätigkeit beziehen,

danach lassen sie den Markt spielen. Doch Vorsicht ist geboten. Johannes Schipp, TSC: „Die bAV wird an Attraktivitätsgrenzen für den Arbeitnehmer stoßen, wenn die Systeme so modelliert werden, dass am Ende alle Risiken beim ihm liegen und er nicht mit einer definierten Versorgungsleistung kalkulieren kann.“ Die bAV dürfe nicht zu sehr aus der Risikosphäre der Arbeitgeber herausgenommen werden.

Alternative Opting-out?

Diese Entwicklung wäre für viele Arbeitnehmer fatal. Doch letztlich ist die bAV eine Frage der grundsätzlichen Haltung der Arbeitgeber, betont Hartwig Kraft, PBG. Wenn KMU nicht bereit sind, mehr als ein Prozent beizusteuern oder gar noch an der Sozialabgabensparnis bei einer Entgeltumwandlung partizipieren wollen, rät er davon ab. Für eine 50 -Euro-Monatsrente erfordere die bAV einen zu großen Aufwand für den Arbeitgeber, der in keinem sinnvollen Verhältnis zum Ertrag beim Arbeitnehmer steht. „Die positive Grundphilosophie zur bAV muss stimmen. ‚Pay and Forget‘ wird es nicht geben. Die Arbeitgeber müssen das ‚Risiko‘ bAV als sozialpolitische Aufgabe erkennen und annehmen.“ Wenn Arbeitgeber diese Verantwortung wahrnehmen, bleibt immer noch die Aufgabe zu lösen, wie Arbeitnehmer zum Sparen motiviert werden. Opting-out-Modell, mehr Aufklärung oder finanzielle Zuwendung des Arbeitgebers? Gegen Opting-out plädiert Hartwig Kraft von PGB. Dies führe schnell zum Obligatorium, was letztlich in einer Finanzierung über die Sozialversicherungsrente münden kann. „Optimal wäre, wenn der Gesetzgeber steuerliche Anreize für Unternehmen schafft und nicht nur für die Produkthanbieter über Riester und Co.“ Beispielweise könnten die sechs Prozent in der Steuerbilanz durch den HGB-Zins ersetzt werden. „Nur über gute Worte wird es keine verstärkte Verbreitung der bAV geben.“

Dass die bAV ist kein Selbstläufer ist, bekräftigt auch Nürnberger-Expertin Stefa-

nie Alt. Ein Opting-out-Modell nach derzeitiger Rechtslage sei jedoch nur für neu eintretende Mitarbeiter sicher einföhrbar. Sie empfiehlt das Zusammenspiel aus Opting-out für neue Mitarbeiter, umfassender Beratung aller Mitarbeiter, Einbindung des Betriebsrats von Anfang an und einen attraktiven Arbeitgeberzuschuss, damit eine hohe und damit wirtschaftliche Durchdringung im Unternehmen gelingen kann.

„Opting-out ist für mich nur second best, aber immer noch besser als jedes Obligatorium.“ So lautet die Bewertung von Jürgen Helfen, PwC, der für Modelle auf der Basis der Freiwilligkeit plädiert. Sein Appell: Die bAV braucht mehr Kreativität, denn der jeweilige Versorgungsbedarf ist immer individuell. Altersversorgung mit der Gießkanne sei nicht das Modell der Zukunft. Arbeitgeber sollten herausfinden, was ihre Mitarbeiter wirklich wollen und „modulare Konzepte für unterschiedliche Versorgungszwecke entwickeln“.

Besser infomieren

Umfragen von Towers Watson haben gezeigt, dass eine Mehrheit von Arbeitgebern Opting-out-Modellen positiv gegenübersteht. Wichtig ist ihnen aber, dass sie bei diesen Modellen die Gestaltungshoheit behalten. Die Erfahrung lehre leider, so Heiko Gradehandt, dass trotz finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers die Teilnahmequoten hinter den Erwartungen zurückbleiben. Deshalb sieht er in gezielte Informationen sowie der Vorbildfunktion des Arbeitgebers und Vorgesetzten gerade bei KMU einen wichtigen Beitrag für die Verbreitung einer (bezuschussten) bAV. Eine verstärkte Aufklärung lässt sich beispielweise auch mit Online-Portalen erreichen. Darauf macht Michael Hennig, Fidelity, aufmerksam. Transparenz sowie die firmeninterne Durchdringung mit Informationen seien extrem wichtige Bausteine, um die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter zu erreichen. „Beide Wege müssen Arbeitnehmern immer wieder die Lücken vor Augen

föhren, damit sie nicht ihre Versorgungsprobleme erst dann erkennen, wenn sie kurz davor stehen.“ Darüber hinaus stimmt er für ein gesetzliches Opting-out-Modell mit Tariföffnung für Branchen, die bereits Tarifverträge zum Thema bAV geschlossen haben. „Sonst kommen wir mit den bestehenden Strategien auch in den nächsten 15 Jahren nicht weiter.“

Neben der Kommunikation über alle verfügbaren Kanäle und der frühzeitigen Einbindung des Betriebsrat empfiehlt Matthias Edelmann eine Employee-Self-Service-Software einzusetzen, die dem Mitarbeiter Benefits wie Altersvorsorge und Zeitwertkonten darstellt und ermöglicht, Veränderungen wie Entgeltumwandlungen vorzunehmen. Nur erfolgreiche Kommunikation und die Einbindung des Mitarbeiters werden die Wertschätzung der Belegschaften für betriebliche Versorgungssysteme erhöhen.

So wird es im Endeffekt darauf ankommen, ob der Arbeitgeber bereit ist, ein Stück ins Risiko zu gehen. Natürlich können bei der rechtlichen Gestaltung Versorgungsrisiken, die im Niedrigzins begründet sind, auch auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. „Doch wenn dies zu konsequent umgesetzt wird, kann dies schnell das Aus für die Akzeptanz einer bAV bedeuten“, warnt Johannes Schipp und ergänzt: „Auf lange Sicht wird Deutschland auf qualifiziertes Personal angewiesen sein. Es kann ein schnell zu einem Wettbewerbsnachteil im internationalen Vergleich kommen, wenn diesen Mitarbeitern keine sicheren Versorgungsregeln geboten werden können.“

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz