

Die richtige Balance finden – aktuelle Fragestellungen zur bAV



- **Copyright und Erstveröffentlichung:**
Personalwirtschaft
Ausgabe 07/2011, S. 4-9

bAV Roundtable – Sonderheft
mit Anmerkungen von Matthias Edelman

Die richtige Balance finden

Es gab Zeiten, in denen Arbeitgeber froh um jeden Mitarbeiter waren, der mit Ende 50 das Unternehmen verließ. Nun entwickelt sich der Vorruhestand zum demografischen Problem. Gibt es Lösungen für dieses Dilemma? Professor Wellisch sprach mit Versicherern, bAV-Beratern und Kapitalanlegern über diese und weitere aktuelle Fragestellungen der bAV.

Für die reine Absicherung des Vorruhestands und der Altersrente konkurrieren derzeit bAV, Wertkonten und Altersteilzeit. So kann die betriebliche Altersvorsorge eine Brücke in den Ruhestand sein, denn für die Altersphase ab 60 Jahren eignet sie sich hervorragend, da sie die Flexibilität bietet, Teilrenten zu gewähren und das Angesparte teilweise oder ganz für diesen Übergang zu nutzen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen seien genügend flexibel, aber es fehlte in der Gestaltung der Versorgungspläne noch eine ausreichende Beweglichkeit, meint Dr. Peter Doetsch, Geschäftsführer Mercer Deutschland: „Unternehmen werden die Wahl des Durchführungsweges auf die Möglichkeiten ihrer flexiblen Nutzung in der gesamten Laufzeit prüfen – unabhängig von der Brücke zum Ruhestand. Hier ist zukünftig mehr Kreativität und Flexibilität gefordert. Im Übrigen gilt: Ein angesparter Euro kann nur einmal ausgegeben werden.“

Ob sich Unternehmen für bAV, Wertkonten und Altersteilzeit entscheiden, wird von mehreren Faktoren bestimmt. Zunächst sollten sich Arbeitgeber die grundsätzliche Frage beantworten, ob sie es sich noch erlauben können, Top-Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand zu schicken. Im zweiten Schritt steht die Frage nach dem Weg und seiner Finanzierung an, so Matthias Edelmann, Vorstand der Lurse Benefits Consultants AG: „Es gibt für Unternehmen nicht den einen, idealen Weg. Eine Belegschaft muss in der Lage sein, die Finanzierung auch aus Entgeltbestandtei-

len sicherzustellen. Dies ist bei vielen Berufsgruppen gar nicht möglich, sodass sich Arbeitgeber überlegen müssen, wie sie sich an der Finanzierung beteiligen oder der Staat sich stärker einbringt.“ Für den Lurse-Experten stellt eine Kombination der Finanzierung aus Arbeitgeberbeiträgen, Arbeitnehmerbeiträgen und der Förderung des Staates den Königsweg dar. Voraussetzung sei aber, dass Arbeitgeber mit modernen, intelligenten Vergütungssystemen arbeiten.

Modelle: Die Qual der Wahl

Die Altersteilzeit ist möglicherweise ein auslaufendes Modell, da die formale Attraktivität aufgrund des Wegfalls der staatlichen Förderung ab 2015 sinkt. Dennoch bleibt das Instrument für Unternehmen interessant und wird beispielsweise in einigen Tarifverträgen geregelt. Aufgrund der hohen Kosten ist es jedoch sinnvoll, den Arbeitnehmer einzubinden. Ob sich dies in breiter Fläche durchsetzt, bleibt abzuwarten, eher könnten die Zeitwertkonten sich bewähren. Doch obwohl die rechtlichen Grundlagen bereits im Jahr 1998 mit dem Flexi II-Gesetz geschaffen wurden, beschäftigen sich viele Unternehmen erst jetzt mit diesem Konzept. „In der Praxis lässt sich beobachten, dass zumindest derzeit das Sicherungsvolumen aus Altersteilzeitvereinbarungen nach wie vor auf einem relativ hohen und stabilen Niveau liegt. Allerdings zeigt sich auch ein deutlicher Nachfragezuwachs bei Zeitwertkontenlösungen mit dem Verwendungszweck Vorruhestand

ab“, berichtet Ingo vom Feld, Leiter Business Development/Vorsorgemanagement bei Generali Deutschland SicherungsManagement (SiMa). Vorruhestandslösungen künftig alleine über die teurer gewordene Altersteilzeitregelungen zu organisieren, werde angesichts der zunehmend älter werdenden Belegschaft in wenigen Jahren unbezahlbar sein. Attraktiv gestaltete Zeitwertkontenmodelle seien eine gute Alternative, der steigenden Belastung vorzubeugen, denn sie ermöglichten eine längere Ansparphase und die stärkere Einbeziehung der Arbeitnehmer bei der Finanzierung.

Weder Wertkonten noch Altersteilzeit scheinen im Mittelstand und in Familienunternehmen das geeignete Flexibilisierungsinstrument zu sein. Der bevorzugte Weg ist die bAV, da sie die Bedürfnisse der Arbeitgeber voll abdeckt. Mittelständler haben gute Gründe, sich intensiv mit der Flexibilisierung auseinanderzusetzen. Joachim Bangert, Vorstand der Auxilion AG: „Die Hidden Champions wollen nicht mehr ‚versteckt‘ agieren, sondern offen ihre Arbeitgebermarke kommunizieren und bekannt werden. Somit beginnen sie, einfache, trans-



Professor Dr. Dietmar Wellisch, Spezialist für betriebliche Altersversorgung an der Universität Hamburg und wissenschaftlicher Beirat im Bundesfinanzministerium, moderierte die bAV-Expertenrunde.



„ Es ist erschreckend, wie eine Gesellschaft Humankapital und Wissen vernichtet, das wir gerade im Mittelstand dringend benötigen.

Dr. Henriette M. Meissner, Geschäftsführerin,
Stuttgarter Versorgungs-Management GmbH



„ Die personalwirtschaftlichen Voraussetzungen für eine Freistellungsphase zu schaffen und die Flexibilisierung am Arbeitsplatz zu organisieren, bleiben schwierige Aufgaben.

Jürgen Helfen, Geschäftsführer,
Towers Watson Versicherungsservice GmbH



„ Die Demografie fordert eine Flexibilisierung der bAV nicht nur in der Übergangsphase, sondern bis in die Rentenphase hinein.

Dr. Peter A. Doetsch, Geschäftsführer,
Mercer Deutschland GmbH

parente und flexible Systeme einzurichten, die von jedem verstanden werden und dadurch große Strahlkraft entwickeln.“ Ob Wertkontenvereinbarung oder bAV – aus Sicht der Kapitalanleger ist die arbeitsrechtliche Vereinbarung nicht bedeutend. „Es greifen die gleichen Strategien, wenn es gilt, die bAV zu finanzieren oder wenn das Wertkonto zwischen dem 60. oder 65. Lebensjahr genutzt wird“, erläutert Christof Quiring, Head of Pension Solutions bei Fidelity International. „Eine entscheidende Rolle spielt jedoch, wie lang der Zeitraum ist, der finanziert werden soll und wie viel Kapital dafür bereitgestellt werden muss.“ Denn auch wenn es bei den Zeitwertkonten Modelle gibt, die ausschließlich auf den Vorruhestand ausgelegt sind, so ermöglichen andere Ausgestaltungen schon während der Laufzeit Freistellungen. Und kommen diese zum Einsatz, müsse der Aspekt der jederzeitigen Beitragsgarantie erfüllt und damit die Rückdeckung beziehungsweise Kapitalanlage genau darauf abgestellt sein, so Manuel Löbach, Leiter Vertriebsunterstützung bAV bei der

Gothaer. Je nach Ausgestaltung kann dann jederzeit damit gerechnet werden, dass der Mitarbeiter eine Freistellung, beispielsweise für die Pflege eines Angehörigen, in Anspruch nehmen möchte.

Personallücken vorprogrammiert?

Die Philosophie hinter den Altersversorgungssystemen hat sich überholt, so die bAV-Experten beim Round Table. Die Zeiten, in denen Altersversorgungssysteme allein daraufhin geplant wurden, es dem Arbeitnehmer zu erlauben, früher zu gehen, sind mit der demografischen Zuspitzung vorbei. „Wir müssen im Gegenteil fragen, was erlaubt es Mitarbeitern, länger zu bleiben und beispielsweise das Know-how im Unternehmen zu halten?“ Mit dieser Frage trifft Dr. Henriette Meissner, Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH, den Tenor der aktuellen Diskussion. Welche Wege gibt es aus der Falle? Möglicherweise ein System, bei dem der Mitarbeiter in einer flexibel gestalteten Übergangsphase in den Ruhestand wahlweise eine reduzierte Berufstätigkeit mit

Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der betrieblichen Altersversorgung oder Wertkonten kombinieren kann. „Die gesetzlichen Rahmenbedingungen erlauben keine Flexibilität. Statt der überkommenen Alternative ‚Arbeiten oder Ruhestand‘, brauchen wir mehr Möglichkeiten, beides miteinander zu verbinden“, fordert Henriette Meissner. Doch in der Praxis sieht es derzeit anders aus. Jeder Abrechner kennt den großen Aufwand und wenig hilfreich sind die rechtlichen Hürden für den Bezug einer Betriebsrente während der aktiven Phase. „Wir brauchen politische Regelungen und betriebliche Rahmenbedingungen, die es Mitarbeitern ermöglichen, je nach Leistungsfähigkeit mit Freude länger zu arbeiten. Es ist erschreckend, wie eine Gesellschaft Humankapital und Wissen vernichtet, das wir gerade im Mittelstand dringend benötigen.“

Tabus aufbrechen

Nicht die Flexibilisierung des Vorruhestands sei das dominierende demografische Problem, ergänzt Dr. Roland Schäfer, Direktor Betriebliche Altersversorgung der Ergo: „Die Flexibilisierung ist ein wesentlicher Teil einer herausfordernden Lösung. Heute überwiegt noch die Diskussion über den vorzeitigen Ruhestand. Wir brauchen aber Lösungen, die auch einen teilweisen Ruhestand ermöglichen – und zwar sowohl vor als auch nach der gesetzlichen Rentengrenze.“ Dies könne Arbeitgebern bei der Bindung wichtiger Fachkräfte sehr entgegenkommen und ermögliche andererseits Arbeitnehmern einen weicheren Ausstieg aus dem Berufsleben. „Unsere heutigen Systeme verhindern eine Flexibilisierung.“ Mit diesen Worten charakterisiert Mercer-Geschäftsführer Peter Doetsch die aktuelle Situation. Wenn beispielsweise ein Mitarbeiter in Rente gehe und diese Entscheidung revidieren wolle, werde es kompliziert, hier fehlten Regelungen. Ebenso müssten ernsthaft Lösungen gesucht werden, neben der Rente eine Weiterarbeit zu erlauben. „Wir sind nicht darauf eingestellt, wenn jemand 20 oder 40 Prozent weiterarbeiten will. Der Weg,

Betriebsrente neben den Arbeitsbezügen zu beziehen, gilt zumeist noch als Tabu.“ Es geht aber nicht nur um das formale „Dürfen“, sondern auch um das „Können“. Damit Mitarbeiter überhaupt physisch und psychisch zum Arbeiten nach der Rentnaltersgrenze in der Lage sind, heißt die elementare Herausforderung für Arbeitgeber Gesundheitsmanagement und Flexibilisierung der Beschäftigungsbedingungen, so Jürgen Helfen, Geschäftsführer Towers Watson Versicherungsservice: „Auch 65-jährige Mitarbeiter müssen künftig motiviert und befähigt werden, in Teilzeit zu arbeiten – und dies in bester Gesundheit und mit Freude.“ Zudem sollten sich moderne Karrieremodelle stärker auf veränderte Rollen einstellen, die auch nach dem Erreichen von Karriereendpunkten Attraktivität und Bindung gewährleisten.

Wertkonteneinsatz für Eltern- oder Pflegezeit

Zeitwertkonten bieten Mitarbeitern die Möglichkeit, Überstunden und Gehaltsbestandteile wie Bonifikationen als Wertguthaben anzulegen. „Oft werden Wertkonten als personalpolitisches Instrument auf die Vorruhestandsphase reduziert. Aber diese steht eigentlich nicht im Vordergrund, denn die Konten können mehr“, sagt Christof Quiring, Fidelity: „Sie bieten Unternehmen und Arbeitnehmern umfassende Flexibilität und Vorbereitung auf den demografischen Wandel. In zehn Jahren werden die meisten Mitarbeiter ein Wertkonto haben, in dem sie Geld für Sabbaticals, Familienpause oder andere private Auszeiten ansparen, bei denen sie weiter renten- und krankenversichert sind.“

Bislang werden unabhängig von Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit insbesondere Vorruhestandslösungen als häufigster Verwendungszweck in Wertguthabenvereinbarungen genannt, berichtet Ingo vom Feld, Generali. Allerdings ließe sich ebenso beobachten, dass Wertguthaben inzwischen zunehmend auch zur Finanzierung von gesetzlich geregelten Freistellungen nach dem Pflegezeit-, Elternzeit- oder Teilzeitgesetz verwendet



„Die bAV hat eine besondere sozialpolitische Funktion. Wir müssen dafür sorgen, dass breite Schichten von Arbeitnehmern von der bAV profitieren.“

Manuel Löbach, Leiter Vertriebsunterstützung bAV, Fachsupport Leben, Gothaer Lebensversicherung AG



„Wir müssen dahin kommen, dass ein Sabbatical nicht als einzig erstrebenswertes Ziel angesehen wird, sondern dass es mehr auf ein Gleichgewicht zwischen fremd- und selbstbestimmter Lebenszeit ankommt.“

Joachim Bangert, Vorstand, Auxilion AG



„Zeitwertkonten und bAV in Kombination gehören zu den effizientesten Formen des Vorsorgesparens. Innovative Unternehmen werden erkennen, dass sie mit einem überzeugenden Angebot an ihre Mitarbeiter Vorteile im Kampf um Talente erzielen.“

Christof Quiring, Head of Pension Solutions, Fidelity International

werden können, auf die Arbeitnehmer aber unabhängig von Wertguthabenvereinbarungen ohnehin einen Anspruch haben. „Zwar geschieht dies in vielen Fällen auf Drängen von Betriebsräten, jedoch nutzen Unternehmen gerne diese Gelegenheit, hiermit ihr Arbeitgeberimage zu verbessern und damit die eigene Wettbewerbsposition um die knapper werdenden Fachkräfte zu stärken.“

Mit Wertkonten, die Auszeiten systematisch finanzieren und organisieren, gehen Arbeitgeber jedoch auch eine Bindung auf Dauer ein, die eben deutlich länger als zwei bis drei Jahre verpflichtet. Jürgen Helfen, Towers Watson: „Davor schrecken aktuell nicht nur Unternehmen zurück, auch junge Talente planen selten in längeren Zeiträumen.“ Eines der Hauptprobleme bleibe, dass Arbeitgeber Schwierigkeiten haben, die Freistellungsphasen zu verwirklichen. Dies ist in der Praxis nicht selten dann der Fall, wenn die Auszeit nicht langfristig organisiert wurde und kein Mitarbeiter zur Verfügung steht, der den Pausierenden ersetzt oder der Vertreter eventuell nicht

zurück auf seine alte Stelle will, so der Towers Watson-Experte. „Die personalwirtschaftlichen Voraussetzungen zu schaffen und die Flexibilisierung am Arbeitsplatz zu organisieren, bleibt eine schwierige Aufgabe.“

Freistellungsphasen – ein Mythos?

Der Entwurf des aktuellen Familienpflegezeitgesetzes unterscheidet sich von seinem Vorgänger dadurch, dass nun ein Arbeitgeber entscheiden kann, ob er Arbeitnehmer zur Pflege von Familienangehörigen freistellt oder nicht. Wenn er sich zur Freistellung entscheidet, kann er sie in negativen Wertkonten bilanzieren, die ihm die Möglichkeit eröffnen, von einer staatlichen Einrichtung ein zinsloses Darlehen aufzunehmen und so die Familienpflegezeit vorzufinanzieren. Ob sich dieses Instrument durchsetzen wird, ist sehr fraglich. „Wir würden Unternehmen grundsätzlich nicht empfehlen, Fremdkapital aufzunehmen, um eine Mitarbeiterfreistellung zu gewährleisten“, so Matthias Edelmann, Lurse Benefits Consultants. Hier stelle sich



„ Zeitwertkonten bieten dem Personalmanagement vielfältige Gestaltungsoptionen. Sie flankieren geeignete Lösungsmöglichkeiten, um den Folgen des demografischen Wandels entgegenzuwirken.

Ingo vom Feld, Leiter Business Development/Vorsorgemanagement, Generali Deutschland SicherungsManagement GmbH



„ Die vorzeitige Verwendung von Wertguthaben ist ein rein theoretisches und sehr partielles Thema, das einen kleinen Personenkreis betrifft.

Matthias Edelmann, Vorstand, Lurse Benefits Consultants AG

die Frage nach dem Kosten- und Nutzenverhältnis. „Die vorzeitige Verwendung von Wertguthaben ist ein rein theoretisches und sehr partielles Thema, das einen kleinen Personenkreis betrifft. Der ‚normale‘ Arbeitnehmer wird sich eine vorzeitige Freistellung nicht leisten können, das Gros der Bevölkerung verfügt nicht über eine solche Menge an Einkommen oder Freizeit, um sie in das Wertkonto zu investieren.“ Seine Empfehlung an Arbeitgeber: Zugeschnitten auf die einzelnen Personengruppen sollten in Unternehmen verschiedene Systeme implementiert sein, mit denen ausgewählte Elemente angespart werden könnten.

Roland Schäfer von Ergo prognostiziert, dass sich eine Art „Pflegezeit“ langfristig als Freistellungsphase etabliert, jedoch nicht für die Breite der Belegschaft. „Allerdings sind Unternehmen häufig organisatorisch noch nicht darauf vorbereitet, dass wichtige Mitarbeiter für ein halbes Jahr ihre ‚Auszeit‘ nehmen. Doch Arbeitgeber, die sich bei zunehmendem Fachkräftemangel von anderen abheben wollen, werden diese Formen der Freistellung anbieten müssen, um wichtige Mitarbeiter nicht zu verlieren. Die Bedeutung des Arbeitnehmers und die Berücksichtigung seiner Bedürfnisse wird infolge der demografischen Entwicklung zunehmen.“ Sein Plädoyer: Zielgerichtete Freistellungskonzepte, deren Inanspruchnahme vorab klar zu definieren ist.

Sonst würden Angebote am Bedarf von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorbei gemacht. Dabei könnten Zeitwertkonten eine wichtige Rolle spielen und gut neben der bAV existieren.

Zeitwertkonten bieten dem Personalmanagement vielfältige Gestaltungsoptionen und flankieren so geeignete Lösungsmöglichkeiten, den Folgen des demografischen Wandels und den daraus resultierenden Kosten entgegenzuwirken, betont Ingo vom Feld, Generali: „Zeitwertkonten vor diesem Hintergrund alleine auf den Vorruhestand zu reduzieren und sie dann aus Sorge um eine tatsächliche Inanspruchnahme gar nicht anzubieten, stärkt sicher nicht die eigene Wettbewerbsposition auf dem Arbeitsmarkt um die knapper werden den guten Fachkräfte.“ Angesichts der zu erwartenden Zunahme der Altersarmut müsse die Bedeutung der Vorsorge auf betrieblicher Ebene insgesamt – für die Zeit bis zum Renteneintritt wie auch für die Zeit nach Renteneintritt – weiter wachsen. Entsprechend sollten unverbrauchte Wertguthaben aus Zeitwertkonten künftig auch wieder „zuflussfrei“ in die bAV übertragen werden können.

Im Mittelstand dagegen werden Wertkonten für „Auszeiten“ kaum benötigt. Sofern die Firmen ihren Sitz im ländlichen Raum haben, löse man die Probleme anders, berichtet Auxilion-Vorstand Joachim Bangert. Beispielweise mit einem Netzwerk von

Helfern aus dem betrieblichen und privaten Umfeld. „Wenn der Mittelstand nach Konzepten für Elternzeit und Pflege sucht, so müssen sich diese durch Einfachheit und Transparenz auszeichnen.“ Führungskräften ein Sabbatical zu gewähren, sei in KMUs nur schwer praxisgerecht umsetzbar. Mittelfristig fordert Joachim Bangert daher ein Umdenken bei starren Arbeitszeitmodellen hin zu deutlich mehr Flexibilität. Beispielsweise ermögliche eine Cloud-Lösung, den Mitarbeiter auch im heimischen Garten arbeiten zu lassen. „Wir müssen dahin kommen, dass ein Sabbatical nicht als einzig erstrebenswertes Ziel gesehen wird, sondern es mehr auf ein Gleichgewicht zwischen fremdbestimmter und selbstbestimmter Lebenszeit ankommt.“

Rechtsberatung von wem?

Dürfen Versicherungen und Produktanbieter eine Rechtsberatung im Bereich bAV anbieten? Oder braucht es gesetzgeberische Maßnahmen? „Die Grenze zwischen erlaubter und unzulässiger Rechtsberatung ist unscharf. Soweit die Beratung in unmittelbarem Zusammenhang mit Beratung und Vertrieb zu Versicherungslösungen steht, sollte sie als sogenannte Annexberatung zulässig sein“, sagt Dr. Rosemarie Portner, Senior Manager und Rechtsanwältin, PWC. Darüber hinausgehende Beratung auf den Gebieten Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Besteuerung sollte aber denjenigen vorbehalten bleiben, die ein juristisches Studium absolviert haben. Doch das ist problematisch. Es gibt bAV-Bereiche, die zum Beispiel eine Kombination von Rechts- oder Steuerberatung erfordern. „Es hilft wenig gerade im Mittelstand das Unternehmen auf zwei – noch so eng zusammenarbeitende – Fachleute zu verweisen. Hier muss eventuell der Gesetzgeber eine geeignete Regelung finden. Zumal auch heute schon nur wenige Juristen beziehungsweise Steuerberater in der Lage sind, das Spezialgebiet ‚Arbeitsrecht/Steuerrecht der bAV‘ kompetent abzudecken“, bemerkt Henriette Meissner, Stuttgarter Vorsorge-Management. Keine

Rechtsberatung liegt ihrer Ansicht nach vor, wenn beispielsweise als Nebenleistung zu einer Direktversicherung ein auf den konkreten Tarif abgestimmtes Muster einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zur Verfügung gestellt wird. Denn Zusage und Versicherung seien hier eng verbunden. Aus der Sicht von Roland Schäfer, Ergo, wird das Thema künstlich aufgebauscht. „Wir als Versicherungsvermittler sind quasi per Gesetz dazu verpflichtet, zu beraten. Wenn die Beratung im Rahmen des Produktverkaufs erfolgt und nicht im Vordergrund steht, dann ist es meiner Auffassung nach keine unzulässige Rechtsberatung.“ Bei produktunabhängiger Rechtsberatung in Einzelfall sähe das anders aus. Dies sei aber weder die Aufgabe oder Absicht noch die Praxis eines Versicherungsvermittlers. Sollte es gesetzgeberische Maßnahmen zu diesem Thema geben, werde der Gesetzgeber sicherlich darauf achten, dass die Vermittlung von bAV-Produkten praktikabel bleibt. Denn die Verbreitung der bAV ist ausdrücklich vom Gesetzgeber gewünscht.

Zu bedenken gibt Peter Doetsch, Mercer, dass die Beratungsqualität sowohl bei zulässiger als auch bei unzulässiger Rechtsberatung gut oder schlecht sein könne. Wenn die Beratung qualitativ in Ordnung sei, habe der Kunde so oder so keinen Nachteil. „Am Markt wird eine integrierte Beratung zum Thema Altersvorsorge erwartet, die alle Aspekte umfasst, also die finanziellen, die arbeitsrechtlichen und die steuerlichen.“ Auch Doetsch betont, dass die bAV ein sehr verzahntes Thema sei, bei dem sich Anwälte meist wenig auskennen. „Wir bieten als HR-Berater diese integrierte Beratung inklusive der rechtlichen Aspekte, nicht aber eine allgemeine Rechtsberatung.“

Kleine Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitern haben oftmals nur eine kleine Personalabteilung. Diese Arbeitgeber benötigen bei der Einrichtung und Betreuung der bAV professionelle Unterstützung. „Sowohl wir als Versicherer als auch die freien Vermittler und Berater haben die Verantwortung, bei diesen Firmen eine qualitativ



„Für effektives Risikomanagement und Risikoreduzierung müssen die Aktiv- und Passivseite in Einklang gebracht werden.“

Dr. Roland Schäfer, Direktor Betriebliche Altersversorgung, Ergo Versicherungsgruppe AG



„Wir brauchen dringend Modelle für international mobile Arbeitnehmer, die die steuerrechtlichen Gesichtspunkte berücksichtigen.“

Dr. Rosmarie Portner, Rechtsanwältin, Steuerberaterin und Senior Manager bei PricewaterhouseCoopers AG

hochwertige Beratung und Betreuung zu gewährleisten“, unterstreicht Manuel Löbach, Gothaer. Die bereits länger in der Branche laufenden Maßnahmen zur kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung der Vermittler seien hier der richtige Weg und ausreichend.

Aktuelle Entwicklungen

Die bAV-Experten gingen auch noch auf aktuelle gesetzgeberische Fragen ein, auf die die Unternehmen eine Antwort finden müssen:

- **Steuervorschriften:** Problematisch bleibt die grenzüberschreitende bAV und die Besteuerung der Arbeitnehmer. Alle Urteile zeigen, wenn ein Arbeitnehmer hierzulande besteuert wird, gelten selbstverständlich die deutschen Steuervorschriften. Rosmarie Portner, PWC: „Allerdings muss ein ausländischer Altersvorsorgeplan für die Anwendung der deutschen Steuervorschriften beurteilt werden. Dies ist kompliziert und verlangt Kenntnisse des ausländischen Rechts mit Blick auf Zweck und Wirkung ausländischer Altersvorsorgepläne.“ Die Gerichte konstatieren auch, dass sich im grenzüberschreitenden Bereich eine Doppelbesteuerung ergeben kann, für die es keine Lösung gibt. Wenn ein Arbeitnehmer in der Ansparphase in einem anderen Staat lebt als in der Auszahlungsphase, kann sich eine Doppelbesteuerung ergeben. Dies gilt auch für den Bereich

der EU. Neue Tendenzen in den Doppelbesteuerungsabkommen gehen allerdings dahin, dass der Staat Alterseinkünfte besteuern darf, in dem Beiträge geleistet wurden. Auf diese Weise soll dem Gebot der intertemporalen Korrespondenz Rechnung getragen werden.

- **Versorgungsausgleichsrecht:** Es wurde 2009 grundlegend geändert. Arbeitgeber mit Pensionszusagen, firmen- oder konzerneigenen Pensions- oder Unterstützungskassen sind seitdem einer hohen Mehrbelastung ausgesetzt. In Fachkreisen geht man schon jetzt von einer neuen familienrechtlich geprägten Rechtsprechung zur bAV aus. Henriette Meissner, Stuttgarter Vorsorge-Management: „Leider hat sich bestätigt, dass der Versorgungsausgleich in der betrieblichen Altersversorgung einen hohen Aufwand für die Arbeitgeber auslöst. Auch die Familiengerichte sind mit der Thematik wenig vertraut und es erfordert häufig Zeit und qualifizierte Mitarbeiter auf der Arbeitgeberseite, um die Anfragen und Nachfragen zu beantworten. Mittlerweile sind die ersten Verfahren vor dem Bundesgerichtshof anhängig. Auch diese Kosten bleiben beim Arbeitgeber hängen. Das erhöht zwar die Komplexität, nicht aber die Freude an der betrieblichen Altersversorgung.“

- **BilMoG:** Die neuen Vorschriften des deutschen Bilanzrechts fanden erstmals Anwendung auf Geschäftsjahre, die 2010 begon-

nen haben. Für die bAV ergaben sich erhebliche Änderungen im Bereich der Pensionsrückstellungen. So müssen insbesondere künftige Dynamiken wie Gehalts- oder Rententrends einbezogen werden. Vor diesem Hintergrund hätte die Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen einen Schub erleben können. Diese Erfahrung hat Jürgen Helfen, Towers Watson, bisher noch nicht im vermuteten Ausmaß gemacht. „Unternehmen überlegen aber häufiger, was sie ihr Einsatz kostet. Dabei ist die Auslagerung kostenmäßig nicht a priori überlegen, schafft aber Transparenz über den Gesamtaufwand. Die Direktzusage ist und bleibt in puncto Flexibilität der Ausgestaltung eines Versorgungssystems weiterhin unschlagbar. An Marktanteilen und Bedeutung der Durchführungswege wird BilMoG voraussichtlich nichts ändern, sehr wohl am Fokus, mit dem Unternehmen gewillt sind, ihren Verpflich-

tungen entsprechende Aktiva gegenüberzustellen.“

Mitarbeiter mit geringerem Einkommen erreichen

„Es liegt noch eine große Aufgabe vor uns, das Thema bAV in die breite Masse zu tragen. Die Verbreitung ist lange noch nicht auf einem Stand, auf dem wir uns ausruhen können“, so Christof Quiring, Fidelity. Nach einer Studie von Fidelity haben über die Hälfte der Erwerbstätigen noch nie von den drei Säulen der Altersversorgung gehört und jeder Dritte überschätzt massiv sein zu erwartendes Renteneinkommen. Die Branche müsse die sehr komplexe Materie vereinfachen, Transparenz herstellen und bei den Unternehmen platzieren.

Einfachere Lösungsmodelle würden mit Sicherheit auch eine breite Durchdringung der bAV in den Belegschaften fördern, ergänzt Manuel Löbach von der

Gothaer. „Flankierend wirken hier Tarifvereinbarungen. Gesellschaftspolitische Zielsetzung muss sein, insbesondere auch die Mitarbeiter mit geringeren Einkommen zu erreichen. Hier ist eine bAV mit Arbeitgeberzuschuss ein aussichtsreiches Modell.“

Nach einer aktuellen Infratest-Studie haben zwar rund 64 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland eine bAV-Zusage, trotzdem wird ein Großteil der Mitarbeiter mit dieser bAV bei Weitem nicht den Ruhestand auf gleichem Niveau finanzieren können. Schon gar nicht reichten die Renten für den vorgezogenen Ruhestand, bemerkt Matthias Edelmann, Lurse Benefits Consultants. Sein Credo: Das Bewusstsein der Mitarbeiter und der Unternehmen in Bezug auf die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft und deren Auswirkungen müsse weiter geschärft werden.

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz



Neue Perspektiven.
Mitarbeiter im Fokus.

Erfolgreiche HR-Management-Entscheidungen brauchen Klarheit und Weitsicht.

Als ein weltweit führendes Beratungsunternehmen unterstützen wir Sie dabei, die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Platz verfügbar zu haben – und das zu marktkonformen Kosten.

Mit unserer umfassenden Datenbasis und Forschungsarbeit gewährleisten wir, dass Sie die richtigen Entscheidungen mit Blick auf Ihr Personalmanagement treffen. So werden Sie die gewünschten Ergebnisse erzielen, messbar effizient.

Towers Watson. Klarheit und Weitsicht für unsere Kunden.

Benefits | Risk and Financial Services | Talent and Rewards

towerswatson.de

Copyright © 2011 Towers Watson. All rights reserved.

TOWERS WATSON 