

# Aktuelle Herausforderungen für die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung



*Will die betriebliche Altersversorgung den ihr zugedachten Stellenwert beim Aufbau einer kapitalgedeckten Säule der Altersversorgung erhalten bzw. überhaupt erst erlangen, muss sie sich aktuell einigen Herausforderungen stellen.*



Von **Dr. Paulgerd Kolvenbach**

**Dr. Paulgerd Kolvenbach** ist Aktuar und Sprecher der Geschäftsführung der Longial GmbH und für die Bereiche Beratung und Administration zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) verantwortlich.

## Wertigkeit/Werthaltigkeit

Der in letzter Zeit aufgeflammt Kritik an der bAV, sie sei unter den Alternativen für den Einsatz eines „Vorsorge-Euros“ nicht unbedingt die erste Wahl, ist energisch entgegenzutreten. Im Einzelfall mag es unter finanziellen Aspekten auch günstigere Varianten geben, aber es geht bei der bAV eben nicht um den Einzelfall. bAV entfaltet ihren Sinn auf der Ebene von Arbeitnehmergruppen, ganzer Belegschaften oder gar Tarifparteien, indem sie Effizienzvorteile der standardisierten Abwicklung gruppeneinheitlicher Versorgungspläne an die Begünstigten weitergibt. Dazu ist kein Einzel-Finanzprodukt, das im Wettbewerb verkauft werden muss, in der Lage. Und die mittlerweile durchgängig realisierte nachgelagerte Besteuerung von Leistungen der bAV stellt den gesamten Ansparprozess inklusive der Zinserträge bis zum Fälligkeitszeitpunkt steuerfrei. Berücksichtigt man, dass alternative Produkte sich den Chancen und Risiken des gleichen Kapitalmarktes stellen müssen, ist durch die bestmögliche steuerliche Behandlung der bAV einerseits und die Kostenvorteile andererseits ein Rahmen gegeben, der unter Renditegesichtspunkten nur schwer verbesserungsfähig ist. Einzig die Belastung von Betriebsrenten mit Abgaben wie Kranken- und

Die Diskussionen um das deutsche Rentensystem reißen nicht ab. Glaubte man zunächst, mit den Riester- und Rürup-Reformen die gesetzliche Rentenversicherung auf eine zumindest mittelfristig sichere finanzielle Grundlage gestellt zu haben, so gibt es heute Stimmen, dass man über das Ziel hinausgeschossen sei und einer zunehmenden Altersarmut Vorschub geleistet habe. Zudem trifft die anhaltende Niedrigzinsphase, nicht zuletzt verursacht durch die Niedrigzinspolitik der EU, die kapitalgedeckten Systeme (Riester, bAV, private Lebensversicherung) an ihrer Achillesferse. Sie sollten eigentlich den Ersatz für wegbrechende umlagefinanzierte Leistungen bringen und kommen nun ins Gerede.

Pflegeversicherung in voller Höhe ist ein Punkt, an dem der Gesetzgeber noch nachlegen könnte.

Aber auch bei der Werthaltigkeit bietet die bAV komparative Vorteile. Kapitalerhalt der eingezahlten Beiträge und Anpassungsgarantie bzw. Anpassungsprüfungsgarantie laufender Leistungen sind als tragende Elemente im Betriebsrentengesetz verankert und werden so neben den im jeweils verwendeten Finanzprodukt enthaltenen Sicherheiten zusätzlich abgesichert. Darüber hinaus greift auch noch der gesetzliche Insolvenzschutz.

### Transparenz

Die Kehrseite von standardisierter Abwicklung ist das Fehlen bunter Prospekte, die Transparenz und Verständlichkeit suggerieren, ohne sie wirklich zu liefern. Trotzdem hat die bAV auf dem Gebiet der Transparenz einiges nachzuholen. Das gilt sowohl an der Schnittstelle zu den begünstigten Arbeitnehmern als auch bei der Beratung der Arbeitgeber. Mittlerweile hat das Thema sogar die Ebene der Europäischen Kommission erreicht. Im EU-Weißbuch für nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme hat das Ziel „Herstellung von Transparenz für den Arbeitnehmer“ ein besonderes Gewicht. Klarheit und Verständlichkeit über die zu erwartenden Versorgungsleistungen führen zur Wertschätzung etwaiger Beiträge des Arbeitgebers und erhöhen damit den betriebswirtschaftlichen Nutzen der bAV, und außerdem sind sie auch die Basis für die Bereitschaft des Arbeitnehmers, seine eigenen Vorsorgebeiträge gegebenenfalls zu erhöhen.

*Die bAV hat auf dem Gebiet der Transparenz einiges nachzuholen. Das Thema hat sogar die EU-Kommission erreicht.*

Egal ob intern über Rückstellungen finanziert oder extern bei bAV-Anbietern zugekauft: Das Ausmaß der Unterstützung, die seitens des Versorgungsträgers für die Herstellung von Transparenz (in Form von Merkblättern, Leistungsausweisen, Datenlieferungen etc.) geleistet werden kann, wird zu einem zunehmend erfolgskritischen Faktor für die eingerichtete bAV.

### Verbreitung

Die Verbreitung der bAV ist, vor allem im Mittelstand, deutlich gewachsen. Gemäß Analysen von tns infratest ist 2007 in mehr als 90% aller Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern eine bAV vorhanden. Bei den kleineren Unternehmen fällt die Quote stark ab, bis auf 35% bei Unternehmen mit weniger als fünf Mitarbeitern. Im Jahre 2001 lagen die Prozentsätze bei kleinen und mittleren Unternehmen noch deutlich niedriger.

Es tritt aber gleichzeitig auch folgendes Problem zutage: Gerade bei den kleinen Unternehmen, die sehr zahlreich sind und damit eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigen, ist noch längst nicht der gewünschte Verbreitungsgrad der bAV erreicht. Hinzu kommt, dass das Vorhandensein alleine bei den größeren Unternehmen natürlich noch keineswegs etwas über die Verbreitung innerhalb der Unternehmen aussagt. Hier liegen die Prozentsätze deutlich unter den oben genannten 90%.

Am Mangel an Gestaltungsformen kann die Zurückhaltung kleinerer Unternehmen bzw. von deren Arbeitnehmern nicht liegen. Mit den fünf Durchführungswegen und der durch Direktversicherung und Pensionskasse geöffneten breiten Tarifpalette der Lebensversicherungswirtschaft stehen eher zu viele als zu wenige Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung. Der Grund für die Zurückhaltung dürfte eher in der Furcht vor Haftungsrisiken und dem generellen Unwissen, auf was man sich als Unternehmer mit der bAV einlässt, zu suchen sein. Gleichzeitig Abhilfe und Vertrauen würden hier Fortschritte beim Thema Transparenz (s. o.) schaffen. Zudem liegt gerade hier eine große Aufgabe für die Vermittler und Berater: Aufklärung darüber, dass in der Vielzahl der Gestaltungsformen auch eine geeignete für den jeweiligen Arbeitgeber zu finden ist und dass die rechtlichen Rahmenbedingungen den berechtigten Arbeitgeberinteressen mittlerweile durchaus entgegenkommen sind, etwa durch die Einführung von beitragsorientierten Zusageformen, mit der Erfüllung der Anpassungsverpflichtung durch die Festschreibung von 1% p. a. oder durch die Weitergabe der Überschüsse aus einer Lebensversicherung etc.

### Flexibilität

Je höher die Flexibilität, desto geringer die Möglichkeit standardisierter Abwicklung. Auch hier zeigt sich wieder eine Herausforderung für zeitgemäße bAV-Gestaltung. Der Arbeitnehmer wird grundsätzlich für seinen Finanzierungsanteil größtmögliche Flexibilität erwarten, bezogen auf die Änderung der Beitragshöhe, die Investition der Sparbeiträge und den Zugriff und die Verwendung des Versorgungskapitals. Aber auch der Arbeitgeber kann Interesse an flexiblen Dotierungsmöglichkeiten haben, z. B. in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis. Messen lassen muss sich jede Flexibilität natürlich an dem Aufwand, den sie auf der Verwaltungsseite verursacht. Chancen durch Flexibilität dürfen nicht durch Mehrkosten der Administration aufgehoben werden. Auch hier ist die Erfahrung des Beraters bzw. Vermittlers gefragt.

Wachsende Bedeutung kommt derzeit flexiblen Lösungen am Ende der Beschäftigungsdauer zu. Die Hinausschiebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze macht es für vorhandene bAV-Systeme erforderlich, die Fälligkeit der Altersleistung an veränderte Bezugstermine der gesetzlichen Rente anzupassen oder aber auch ▶

Wartezeiten bis zum Bezug der gesetzlichen Voll- oder Teilrente mit vorgezogenen Leistungen zu überbrücken. Vor allem in Bezug auf die Überbrückung tut sich die bAV eher schwer, weil sie dabei oft an steuerliche, administrative oder tariftechnische Grenzen stößt (zum Beispiel beim Leistungsbeginn, bei der Berufsunfähigkeitsabsicherung). Abhilfe kann die Kombination mit Zeitwertkonten schaffen, die zum Beispiel ab dem 45. Lebensjahr gezielt aufgebaut werden, um einen äußerst flexibel nutzbaren Finanztopf für Überbrückungsleistungen zwischen den Altern 62 und 67 neben Teilzeitgehalt und eventueller Teilrente aufzubauen.



### *Komplexitätsreduzierung*

Wenn Transparenz ein Schlüssel zu mehr Verbreitung der bAV ist, dann muss erst recht die Reduzierung der Komplexität ein Ziel sein, denn Komplexität führt zu Intransparenz. Dem Arbeitgeber, der den organisatorischen Rahmen für die bAV bereitstellen muss, kommt die bAV oft intransparent vor, weil sie sich ihm als „black box“ mit einem gefühlt komplexen Inhalt darstellt. In der Praxis hilft hier meist eine klare Differenzierung von Vergangenheit und Zukunft.

Für zukünftige Finanzierungsbeiträge ist es kein Problem, eine Gestaltungsform zu finden, die für den Arbeitgeber risikoarm und überschaubar bleibt. Gerade bei kleinen Unternehmen bietet sich hier als bewährte Lösung die Direktversicherung an, an der sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer beteiligen können.

*Der Grund für die Zurückhaltung der Unternehmen dürfte in der Furcht vor Haftungsrisiken zu suchen sein.*

Wenn schon eine bAV im Unternehmen existiert und deren Durchführung als zu komplex und intransparent empfunden wird, besteht immer die Möglichkeit, auf dem erworbenen Stand Halt zu machen und für die Zukunft eine bessere Lösung einzuführen. Hierbei ist allerdings die Hilfe eines Beraters dringend zu empfehlen.

### *Einschränkende gesetzliche Rahmenbedingungen*

Es gibt Vermutungen, dass der eigentliche Störfaktor in Sachen Komplexität nicht so sehr die differenzierten arbeitsrechtlichen, sondern eher die sehr unterschiedlichen steuerlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Durchführungswegen sind. So ist zum Bei-

Eine gezielte Öffnung der steuerlichen Obergrenzen könnte beispielsweise dazu führen, dass die in der Praxis bestehenden unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten in einen Durchführungsweg zusammengelegt werden und dadurch dann auch ein Anreiz entsteht, die bAV in diesem Durchführungsweg weiter auszubauen.

spiel die Unterbringung eines simplen Beitragsplans, bei dem es je nach Gehaltsgruppe auch zu Beiträgen oberhalb der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG kommen kann, in einem einzigen Durchführungsweg nicht möglich, wenn man gewisse Schwankungen der Beiträge (Flexibilität) zulassen möchte. Hier könnte eine gezielte Öffnung der steuerlichen Obergrenzen zum Beispiel dazu führen, dass die in der Praxis bestehenden unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten in einen Durchführungsweg zusammengelegt werden und dadurch dann auch ein Anreiz entsteht, die bAV in diesem Durchführungsweg weiter auszubauen. Es würde so auch möglich, die Belegschafts- und Führungskräfteversorgung in einem gemeinsamen Durchführungsweg, zum Beispiel der Direktversicherung, verwaltungs- und risikoarm zusammenzufassen. Dem stünde dann auch nicht das in der öffentlichen Diskussion oft gehörte Argument entgegen, warum man über den Wegfall von steuerlichen Beschränkungen spricht, wenn die vorhandenen Spielräume noch gar nicht ausgenutzt werden.

### *Externe Durchführung*

Gerade im Mittelstand mit seinen oft kleinen Unternehmensgrößen kommt es darauf an, das Unternehmen vor Unwägbarkeiten zu schützen. Versorgungszusagen beinhalten biometrische Risiken (Berufsunfähigkeit, Tod, Langlebigkeit) und die Ansammlung der Deckungsmittel ist dem Kapitalanlagerisiko ausgesetzt. So ist jetzt bereits erkennbar, dass der nach HGB für die Rückstellungsberechnung anzusetzende Zins in den kommenden Jahren kontinuierlich sinken wird mit der Folge des Anstiegens der Rückstellungen, ohne dass diesem Anstieg gesichert auch ein Anstieg des Deckungsvermögens auf der Aktivseite gegenübersteht. Der so drohende „mismatch“ zwischen Aktiv- und Passivseite fördert die Tendenz zur externen Durchführung der bAV. ■