

Katastrophenstimmung in der betrieblichen Altersversorgung

Wackelt jetzt auch die zweite Säule?



Dr. Andreas Jurk,
Mitglied der Geschäftsführung der
Longial GmbH, Düsseldorf



Dr. Paulgerd Kolvenbach,
Mitglied und Sprecher der
Geschäftsführung der
Longial GmbH, Düsseldorf

Ende 2008 hat die Finanzwelt eine bislang nie da gewesene Vertrauenskrise erlebt. Anleger haben sich gefragt, ob ihr Geld überhaupt noch sicher ist. Wie sieht dies bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV) aus? Droht nun nach den notwendigen tief greifenden Reformen der gesetzlichen Rentenversicherungen auch die bAV als zweite Säule zu wackeln?

1 bAV im Umfeld höherer Unsicherheiten

Erste Untersuchungen zu den Auswirkungen der Finanzmarktkrise auf die bAV liegen für die DAX notierten Unternehmen vor (Quelle: Geschäftsberichtsauswertung „Pensionsverpflichtungen DAX 2008“ von Rauser Towers Perrin). Danach sind deren Pensionsvermögen um 13 Mrd. Euro auf 125 Mrd. Euro eingebrochen. Im Gegenzug sind allerdings die Pensionsrückstellungen aufgrund des gestiegenen Rechnungszinses um 20 Mrd. Euro gesunken. Das hat zunächst den überraschenden bilanziellen Effekt einer durchschnittlichen Erhöhung des Deckungsgrads der Verpflichtungen. Zu beachten ist allerdings, dass der Verlust auf der Aktivseite ein realer ist,

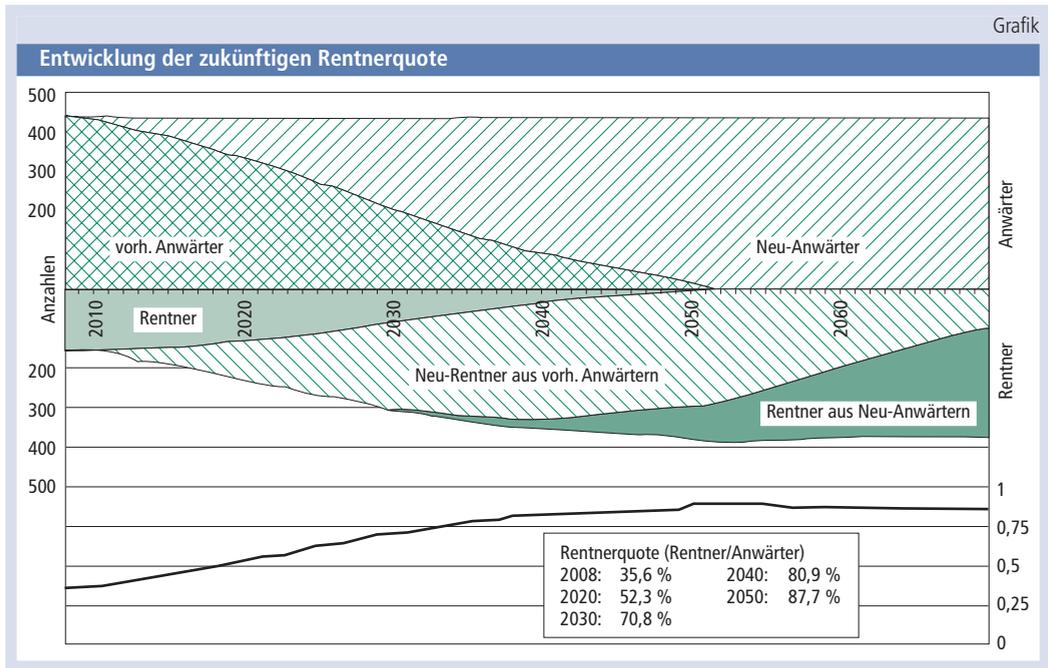
während der Gewinn auf der Passivseite lediglich durch die Bewertungsannahme „Rechnungszins“ begründet ist.

Die Offenlegung weiterer Risiken in Pensionsrückstellungen ist durch das für Geschäftsjahre ab 2010 geltende Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) zu erwarten, das für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen und den zugehörigen Vermögen völlig neue Vorschriften enthält, vgl. auch Jurck/Sprick, AuA 7/09, S. 392 ff. Zukünftig sind Pensionsrückstellungen mit einem marktnäheren Rechnungszins und unter Berücksichtigung von Trendannahmen zu ermitteln. Dadurch können die Rückstellungen um bis zu 100 % ansteigen. Die bAV beinhaltet weitere Risiken wegen der Biometrie (z. B. bzgl. der Langlebigkeit), der Haftung des Arbeitgebers und einem möglichen finanziellen Missverhältnis von Vermögen und Verpflichtungen.

2 Handlungsspielräume für die Zukunft

Finanzentscheidungen in Unternehmen stehen immer im Spannungsfeld von Sicherheit, Liquidität und Rentabilität. Da Investitionen wegen des derzeitigen Umfelds teurer und riskanter geworden sind, kann alternativ – trotz Krise – das Nutzen vorhandener Liquidität zur Schuldentilgung, d. h. Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen, sinnvoll sein. Oft ist den Unternehmen nicht ausreichend transparent, welche Belastungen durch zukünftige Pensionszahlungen entstehen können.

Beispiel Ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie hat derzeit 440 aktive Mitarbeiter und 160 Rentempfänger. Die Pensionsrückstellungen werden nach dem steuerlichen Ansatz mit 15 Mio. Euro bilanziert. Mit der Einführung des BilMoG steigt die handelsrechtliche Pensionsrückstellung auf 21 Mio. Euro an, wobei der Erhöhungsbetrag auf bis zu 15 Jahre verteilt werden kann. Die Rentensumme beträgt zurzeit 670.000 Euro pro Jahr. Geht das Unternehmen davon aus, dass die Anzahl der Mitarbeiter zukünftig konstant bleibt, so wächst die Anzahl der Rentempfänger aus den vorhandenen und den zukünftigen Mitarbeitern immer weiter an. Der heutige Rentneranteil von rund 36 % steigt dann bis auf rund 88 % an (vgl. **Grafik**) und kann damit zu einer erheblichen Belastung des Cash-Flows in der Zukunft führen.



Praxistipp Durch gezieltes Ausfinanzieren der Pensionsverpflichtungen können sich die Unternehmen Handlungsspielräume für die Zukunft schaffen. Denn die vorhandenen Pensionslasten kommen sicher und in steigendem Ausmaß auf sie zu, während sich alternative Investitionen für diese Mittel derzeit eher nicht anbieten. Durch eine Bedarfsanalyse kann man frühzeitig Konzepte entwickeln, um die Belastung des zukünftigen Cash-Flows durch die bAV sicherer zu planen und mehr Entscheidungsfreiheit für die Optionen Ausschüttung, Investition und Thesaurierung von Finanzmitteln zu gewinnen.

3 Wie sicher sind die Betriebrenten?

Gerade in Zeiten der Finanzkrise bewährt sich aus Sicht der Arbeitnehmer der abgestufte Sicherungsmechanismus der bAV. Je nach Durchführungsweg haftet

- zunächst ein Lebensversicherer (Pensionskasse, Direktversicherung), bei dessen Insolvenz Protektor als Sicherungseinrichtung,
- oder zunächst der Arbeitgeber (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionsfonds), und zwar unabhängig davon, ob er gezielt Versorgungsvermögen gebildet hat oder nicht, bei dessen Insolvenz der Pensionssicherungsverein (PSVaG).

Bei Lebensversicherungen ist die Gefährdung des gebildeten Vermögens durch die Finanzkrise relativ gering. Grund sind die strikte Versicherungsaufsicht und die restriktiven Kapitalanlagevorschriften. Lediglich in Fällen fondsgebundener Lebensversicherungen, bei denen der Beschäftigte selbst ausgewählt hat und sich für einen stark aktienlastigen Fonds entschieden hatte, kann es zu erheblichen Einbußen kommen. Soweit der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung unter Beteiligung der Mitarbeiter am Risiko anbietet, müssen diese ihre Entscheidung sorgfältig abwägen.

Wichtig Risiken verschiedenster Art wirken auf die bAV und damit auf den Jahresabschluss der Unternehmen ein. Geeignete Finanzierungskonzepte und Analyseverfahren (Asset Liability Management etc.) helfen jedoch bei der Gestaltung der bAV. Durch ein möglichst fein abgestimmtes bilanzielles Matching der Aktiva und Passiva kann man Volatilitäten in den Bilanzen einschränken.

Finanzkrise und BilMoG werfen erneut die Frage nach Auslagerungen auf. Die Entscheidung dafür oder für eine interne Finanzierung der bAV ist sorgfältig zu prüfen. Die Alternative „nichts tun“, d. h. keine Mittel für die bAV zu binden, steht unter hohem Risiko und belastet i. d. R. zukünftige operative Ergebnisse des Unternehmens mit der bAV.

4 Auswirkungen von Kurzarbeit auf die Altersversorgung

Mit der Einführung von Kurzarbeit reagieren viele Unternehmen auf die Herausforderungen der Wirtschaftskrise, vgl. Foerster, S. 16 ff. Die damit verbundenen Entgeltkürzungen können sich ebenfalls auf die bAV auswirken. Betroffen sind sowohl die Entgeltumwandlung als auch arbeitgeberfinanzierte Versorgungssysteme, bei denen die Leistungen in direktem Bezug zum Einkommen stehen.

Neben dem reduzierten Arbeitsentgelt erhält der betroffene Arbeitnehmer je nach Familienstand während des Bezugszeitraums des Kurzarbeitergelds von der Bundesagentur für Arbeit Leistungen i. H. v. 67 % (erhöhter Leistungssatz 1 mit Kind) bzw. 60 % (allgemeiner Leistungssatz 2 ohne Kind) der Nettoentgeltdifferenz (§ 178 Drittes Buch Sozialgesetzbuch, SGB III).

| Beispiel 1 | Steuerklasse 3, 1 Kind | |
|------------------|------------------------|-----------------------------|
| Sollentgelt | 2.500,00 Euro | Leistungssatz 1.232,02 Euro |
| Istentgelt | 1.250,00 Euro | Leistungssatz 666,92 Euro |
| Kurzarbeitergeld | | 565,10 Euro |

Da bei der Berechnung der Höhe des Kurzarbeitergelds nur Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt werden, wirkt sich die Einführung von Kurzarbeit gerade bei Gehaltsgruppen oberhalb dieser gravierend aus.

| Steuerklasse 3, 1 Kind | |
|------------------------|---|
| Sollentgelt | 8.000,00 Euro Leistungssatz 2.202,26 Euro |
| Istentgelt | 6.000,00 Euro Leistungssatz 2.202,26 Euro |
| Kurzarbeitergeld | 0,00 Euro |

5 Auswirkungen auf arbeitgeberfinanzierte Versorgungswerke

Unabhängig von der Zusageart (Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung) kann die Versorgungszusage einen Bezug zum versorgungsfähigen Einkommen beinhalten.

Beispiel 2 Der Arbeitgeber erteilt dem Mitarbeiter A (geb. 1.1.1953, Diensteintritt 1.1.1987) eine Leistungszusage auf Altersrente i. H. v. 10 % des letzten anrechenbaren Einkommens (= monatliches Bruttoeinkommen ohne Tantieme, Boni, Sonderzahlungen o. Ä.) zum Endalter 65. Zum 1.1.2009 wird Kurzarbeit eingeführt, wodurch sich das Gehalt von 3.000 auf 1.500 Euro vermindert. Die Versorgungsordnung enthält keinerlei Regelungen zur Kurzarbeit.

Veränderung der Versorgungsleistungen aufgrund Kurzarbeit vom 1.1.2009 bis 31.12.2010: Wenn A während der Kurzarbeit vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheidet oder ein Versorgungsfall eintritt, stellt sich die Frage nach der Höhe der

Versorgungsleistungen, speziell: Darf lediglich das gekürzte Gehalt als Bemessungsgrundlage zugrunde gelegt werden?

Unseres Erachtens ist dies definitiv nicht der Fall, da diese Sichtweise mit den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht vereinbar ist. Der Mitarbeiter wäre unangemessen benachteiligt, wenn bei einer etwaigen Kurzarbeitszeit von zwei Jahren lediglich das verminderte Gehalt als Bemessungsgrundlage für die während der gesamten Betriebszugehörigkeit erarbeiteten betrieblichen Versorgungsleistungen zugrunde gelegt würde.

Vielmehr gibt es verschiedene Möglichkeiten, wenn nichts Spezielles geregelt ist. Die gängigste Variante ist die Quotenregelung. Es wird eine Quote gebildet entsprechend der vollen (100 %) und der Kurzarbeitszeit (hier 50 %) und mit dem letzten versorgungsfähigen Einkommen vor dem Übergang in die Kurzarbeit, also 3.000 Euro, multipliziert:

| Beispiel 3 | Altersrente ohne vorheriges Ausscheiden zum Endalter 65: | 300 Euro |
|------------|--|----------|
|------------|--|----------|

Altersrente bei Dienstaustritt zum 31.12.2009 ohne Kurzarbeit: 222,58 Euro (= 23: 31 × 300 Euro)

Altersrente bei Dienstaustritt zum 31.12.2009 mit Kurzarbeit: 217,74 Euro (= 23: 31 × (22×100 + 1 × 50): (23 × 100) × 300 Euro)

Im Beispiel ist die Auswirkung der Kurzarbeit relativ gering. Sie fällt umso größer aus, je kürzer die normale Dienstzeit im Verhältnis zur Kurzarbeitszeit ist. Die Kurzarbeit hat dann keinen Einfluss auf spätere Versorgungsleistungen, wenn A nicht ausscheidet, nach Ablauf der Kurzarbeit das Gehalt in der vorherigen Höhe weiter bezieht und keine sonstigen Regelungen in der Versorgungszusage vorhanden sind.

Beispiel 4 Das Unternehmen erteilt seinem Arbeitnehmer eine beitragsorientierte Leistungszusage. Der jährliche Beitrag für eine Direktversicherung beträgt 2 % des jeweiligen versorgungsfähigen Einkommens. Die daraus resultierende Leistung ermittelt sich nach dem jeweiligen Tarif des Lebensversicherungsunternehmens.

| Jahr | anrechenbares Einkommen | Beitrag |
|------|-------------------------|----------|
| 2008 | 35.000 Euro | 700 Euro |
| 2009 | 17.500 Euro | 350 Euro |
| 2010 | 17.500 Euro | 350 Euro |
| 2011 | 35.000 Euro | 700 Euro |

Auch hier wirkt sich die Kurzarbeit im Endeffekt leistungsmindernd aus, da der Beitrag in den Kurzarbeitsjahren sinkt. Bei beitragsorientierten Zusagen mit Bezug zum Unternehmensgewinn kann es sogar vorkommen, dass der Beitrag während der Kurzarbeit auf null sinkt.

Bei Versorgungszusagen ohne Bezug zum Einkommen wirkt sich die Kurzarbeit i. d. R. nicht aus.

Beispiele Der Arbeitgeber sagt den Beschäftigten eine Altersrente von 500 Euro p. a. zu, die mit dem Ausscheiden aufgrund Alters zur Auszahlung gelangt. Die Rente erhöht sich um weitere 10 Euro pro Dienstjahr.

Der Arbeitgeber zahlt jährlich einen Beitrag von 1.752 Euro in eine Direktversicherung auf das Leben des Mitarbeiters ein. Die Ablaufleistung beträgt in Abhängigkeit vom Alter und Geschlecht des Versorgungsberechtigten 60.000 Euro.

Bei diesen Fällen erfolgt zunächst keine Veränderung in der Leistungshöhe durch Kurzarbeit, da die Leistungen bzw. der Beitrag fest definiert sind und damit gleich bleiben.

Wichtig Relevant ist immer die Zusage in ihrer jeweiligen Ausprägung. Daher kann man nicht pauschal sagen, dass Veränderungen beim Einkommen zu einer verminderten bAV führen.

Dies ist nur bei Versorgungszusagen mit Bezug zum Einkommen der Fall. Hier wirkt sich Kurzarbeit unmittelbar auf die Versorgungsleistungen aus. Wenn der Arbeitgeber in der Versorgungsordnung nichts Anderes geregelt hat, ist unseres Erachtens analog zu den Grundsätzen der Rechtsprechung zur Unverfallbarkeit und zur Teil- und Vollzeitarbeit zu verfahren. Es kann einkommens- oder dienstzeitabhängig eine Quote gebildet werden.

6 Arbeitnehmerfinanzierte Versorgungswerke (Entgeltumwandlung)

Bei Kurzarbeit kann eine Entgeltumwandlung auch nur noch vom gekürzten Entgelt durchgeführt werden. Das Kurzarbeitergeld wird nicht hinzugerechnet, da es kein Arbeitsentgelt i. S. d. Sozialversicherung darstellt.

In diesem Zusammenhang sind zwei Konstellationen denkbar:

- Möglich ist, dass der Mitarbeiter die bisherigen Beiträge für eine Entgeltumwandlung nicht mehr oder nicht mehr in voller Höhe aufbringen kann.
- Bei „Kurzarbeit Null“ entfällt der Entgeltanspruch generell, so dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung ins Leere läuft.

Bei beiden Konstellationen kommt es zu einer Leistungsreduktion, was gerade in Zeiten unabdingbarer Eigenversorgung äußerst unglücklich ist. Wenn der Mitarbeiter die Beiträge nicht mehr oder nicht mehr in voller Höhe aufbringen kann, besteht die Möglichkeit der Beitragsreduktion.

Darüber hinaus ist eine Beitragsfreistellung denkbar. Hier werden keine weiteren Beiträge eingezahlt und die Leistung infolgedessen auf die sog. beitragsfreie Versicherungssumme herabgesetzt. Das bedeutet für den Arbeitnehmer allerdings eine sofortige gravierende Reduktion seines Berufsunfähigkeitsschutzes. Bei einem Vertrag, der vor etwa acht Jahren im Alter von 30 Jahren begonnen wurde, kann diese durchaus 80 % betragen. Um den Versicherungsschutz während der Beitragsfreistellung aufrechtzuerhalten, kann der Mitarbeiter ggf. kostengünstig eine Risikoversicherung abschließen. Die Möglichkeit der Beitragsfreistellung ist nur dann gegeben, wenn bereits ein Rückkaufwert der Versicherung vorliegt. Bei Wiederaufnahme der Beitragszahlung kann der Versicherer u. U. eine neue Risikoprüfung fordern.

Auch das nachfolgende **Beispiel** belegt anhand einer Nachsteuerbetrachtung, dass man möglichst unverändert fortführen statt die Entgeltumwandlung unterbrechen sollte:

| | ohne Kurzarbeit | | mit Kurzarbeit | |
|------------------------------|-----------------|-----------------|--|------------------------------------|
| | 100 % | 50 % | Beitragsfreistellung der Entgeltumwandlung | Beibehaltung der Entgeltumwandlung |
| monatliche Gesamtvergütung | 2.000,00 | 1.000,00 | 1.000,00 | 1.000,00 |
| Entgeltumwandlung | 100,00 | 0,00 | 100,00 | |
| Bruttomonatsgehalt | 1.900,00 | 1.000,00 | 900,00 | |
| Lohnsteuer (Stkl. 1) | 226,75 | 0,00 | 0,00 | |
| Solidaritätszuschlag (5,5 %) | 12,47 | 0,00 | 0,00 | |
| (pauschale 21 %) | | | | |
| Sozialversicherungsbeiträge | 399,00 | 210,00 | 189,00 | |
| pauschales Nettoentgelt | 1.261,78 | 790,00 | 711,00 | |
| Nettoentgeltdifferenz | | 471,78 | 550,78 | |
| Kurzarbeitergeld | | 283,07 | 330,47 | |
| Gesamtvergütung | | 1.073,07 | 1.041,47 | |

Die Gesamtvergütung reduziert sich trotz Entgeltumwandlung von 100 Euro monatlich nur um 31,60 Euro.

7 Alternativen

Es gibt noch weitere Möglichkeiten der Anpassung von Versicherungsbeiträgen: Bei einer monatlichen Beitragszahlung kann man die Zahlungsweise auf jährliche Beiträge ändern, sofern die Kurzarbeit nur für einen kurzen Zeitraum angedacht ist. Für den Übergangszeitraum bis zur neuen Hauptfähigkeit können die Beiträge auch aus dem Deckungskapital entnommen werden.

Beispiel Im Mai 2009 wird Kurzarbeit eingeführt. Diese soll voraussichtlich bis Ende Oktober andauern. Der Mitarbeiter A wandelt monatlich 100 Euro aus seinem Entgelt um. Er möchte die Zahlungsweise zum Versicherungstichtag 1.11.2009 auf jährliche Beiträge ändern und von seinem Weihnachtsgeld 1.200 Euro umwandeln. Die Beiträge für den Zeitraum 1.5.2009 bis 30.10.2009 – also insgesamt 600 Euro – werden mit dem Deckungskapital der Versicherung verrechnet. Dies führt zu einer nur minimalen Leistungsreduktion.

Alternativ ist eine Beitragsstundung der zugrunde liegenden Versicherung denkbar. Nach deren Ablauf sind die Beiträge ggf. zusätzlich vereinbarter Stundungszinsen nachzuzahlen. Bei „Kurzarbeit Null“ hat der Mitarbeiter nach § 1a Abs. 4 Betriebsrentengesetz die Möglichkeit, seine Leistungen mit der Zahlung von eigenen Beiträgen, die auch aus dem Kurzarbeitergeld stammen können, aufrechtzuerhalten.

8 Nicht versicherungsförmige Durchführungswege

Auch bei den nicht versicherungsförmigen Durchführungsweegen können sich die Entgeltumwandlungsbeträge auf ein finanzierbares Maß reduzieren. Inwieweit sich die Leistungen hierdurch verändern, ist von der zugrunde liegenden Versorgungsordnung abhängig.

In großen Kollektiven (Branchenversorgungswerke) hat man bereits sehr pragmatische Lösungen gefunden, um dem Problem des sinkenden Schutzes bei Beitragfreistellung entgegenzuwirken. So sieht etwa die Metallrente vor, dass während der Kurzarbeit keine Beiträge gezahlt werden, der Versicherungsschutz jedoch in voller Höhe bestehen bleibt. Er reduziert sich nach der Kurzarbeit – wenn nicht nachgezahlt wird – um den Wert der nicht gezahlten Beiträge. Bei Leistungsfällen während der Kurzarbeit kommt es zu einer Verrechnung mit ausstehenden Beiträgen.

Wichtig Die Auswirkungen der Kurzarbeit sind bei der Entgeltumwandlung viel stärker als bei der arbeitgeberfinanzierten Versorgung, weil die Beiträge von dem Entgelt finanziert werden müssen, das noch verbleibt.

Info

Auswirkungen auf Wertguthaben aus Zeitwertkonten

Fraglich ist, ob bei Kurzarbeit die bis dahin aufgebauten Wertguthaben aufzulösen sind. In gewissen Fällen kann dies nicht vom Arbeitnehmer verlangt werden (§ 170 Abs. 4 SGB III). Dazu müssen ausschließlich bestimmte Verwendungsmöglichkeiten des Wertguthabens vorgesehen sein (§ 7c Abs. 1 SGB IV). Als gesetzliche Möglichkeiten sind hier § 3 Pflegezeitgesetz, § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz zu nennen. Vertraglich sind insbesondere die Verwendung als Vorruhestand oder aber zugunsten von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen einschlägig.

Sind nur die o. g. Verwendungszwecke vereinbart, ist das Wertguthaben in voller Höhe unantastbar. Soweit auch andere Zwecke, z. B. Sabbaticals, erwähnt sind, ist das Wertguthaben grundsätzlich aufzulösen bzw. nur noch teilweise geschützt.

9 Fazit

Die aktuelle Wirtschaftskrise beeinträchtigt direkt auch die bAV. Die Betriebsrenten sind grundsätzlich durch abgestufte Sicherungsmechanismen gesichert. Im Rahmen von Entgeltumwandlungen, wo der Mitarbeiter selbst am Risiko beteiligt wird, kann es aber zu erheblichen Einbußen kommen.

Bei Unternehmen mit Kurzarbeit wirkt sich die Entgeltkürzung auf die Versorgungssysteme aus. Reduzierte oder im schlimmsten Fall nicht mehr zahlbare Beiträge machen nicht nur die Versorgungslücke größer – gefährdet ist vielmehr auch der zu meist in die bAV eingeschlossene Schutz gegen die finanziellen Folgen einer Berufsunfähigkeit. Ein Ausweg für Beschäftigte besteht darin, die Altersversorgung mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Bei arbeitgeberfinanzierten Versorgungssystemen hingegen hat die Kurzarbeit nur Auswirkungen, wenn die Leistung einen Bezug zum versorgungsfähigen Einkommen hat.

Grundsätzlich gilt, dass man durch eine vorausschauende Analyse der Pensionsverpflichtungen und der Finanzierungslösung eine Katastrophe bei der zweiten Säule der Altersvorsorge vermeiden kann. Unternehmen sollten vor dem aktuellen Hintergrund die bestehenden Anlageinstrumente für das Versorgungsvermögen genau prüfen und sich im Zweifel kompetent beraten lassen.