

## Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung

# Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### Das Interesse des Staates

Warum will der Staat, dass die Arbeitnehmer Bestandteile ihres Bruttoentgeltes nehmen, um für ihre Altersversorgung betrieblich zu sparen? Genauso gut könnten die Arbeitnehmer doch vom Staat privat dieselbe Förderung erhalten! Der Staat befürchtet, dass zukünftige Rentner so wenig Rente bekommen, dass sie der Sozialhilfe zur Last fallen werden. Deshalb wurden private und betriebliche Altersvorsorgemöglichkeiten mit staatlicher Förderung geschaffen, die die Bevölkerung zur Eigenvorsorge motivieren sollen. Die geförderten Privatverträge wie die Riester- und Rürup-Rente dürfen zum größten Teil nur verrentet werden. Damit wird vermieden, dass die Rentner das ganze Geld auf einmal ausgeben und zum Sozialfall werden. Durch die Nichtvererbbarkeit und Nichtkapitalisierbarkeit wird zudem gewährleistet, dass die Frühversterbenden die Langlebenden mitfinanzieren.

Generell sind die Riester- und Rürup-Rente jederzeit kündbare Privatverträge. Trotz der Tatsache, dass bei Kündigungen sämtliche Förderungen zurückgezahlt werden müssen, wird es Menschen geben, die diese Verträge kündigen, um das verbleibende zurückgezahlte Geld beispielsweise für ein schickes Auto auszugeben. In Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist nie der Arbeitnehmer selbst Vertragspartner, sondern der Arbeitgeber oder ein Erfüllungsgehilfe. Damit kann der Arbeitnehmer zwar sein weiteres Sparen in die bAV einstellen, nicht aber die Verträge kündigen und das bisher eingezahlte Geld zurückfordern.

Mit der bAV ist es dem Staat gelungen, seine Verantwortung für die geregelte Altersversorgung seiner Bürger auf die Schultern der Unternehmen abzuwälzen. Jetzt, da das System der gesetzlichen Rentenversicherung versagt, wird von staatlicher Seite mit Beitragserhöhungen, Rentenkürzungen und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit reagiert. Was ist aber, wenn nun auch das System der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr funktioniert? Dürfen die Unternehmen dann

ebenfalls die Renten kürzen, Beiträge erhöhen oder den Rentner als Sozialhilfeempfänger an Vater Staat überstellen? Nein, die Unternehmen stehen mit ihren Mitteln für den Erfolg der betrieblichen Altersversorgung ein. Unmissverständlich nachzulesen unter anderem in den Paragraphen 1 und 1a BetrAVG sowie den Paragraphen 4c und 4e EStG.

### Das Interesse des Arbeitgebers

Arbeitgeber empfinden es als Belastung, ihren Arbeitnehmern die Finanzierung ihrer Altersvorsorge über ihr Unternehmen zu organisieren. Für sie bedeutet es aufgrund der Komplexität, uneindeutiger Regelungen und der ungeklärten Rechtslage ein zusätzliches Risiko und einen erhöhten Aufwand. Arbeitgeber sehen ihre Hauptaufgabe darin, den Zweck ihres Unternehmens zu verfolgen, neue Aufträge zu akquirieren und Gewinne zu machen, um damit sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu erhalten. Heinz Dürr, ehemaliger Aufsichtsratsvorsitzender der Deutschen Bahn sagte: „Ein Unternehmen ist sozial, wenn es Gewinne macht.“

Der Staat hat die Arbeitgeber per Gesetz verpflichtet, ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung zukommen zu lassen. Da die Arbeitgeber meist mit ihrem Tagesgeschäft ausgelastet sind, müssen sie sich externer Berater bedienen. Als Berater sind häufig Versicherungsverkäufer tätig, die sich in der Regel nur unzureichend mit dieser Materie beschäftigt haben. Etliche dieser Versicherungsverkäufer haben vor einigen Jahren den Arbeitgebern selbst eine betriebliche Altersversorgung verkauft, was nach unseren praktischen Erfahrungen die Unternehmer heute in eine existenzbedrohende Situation manövriert hat. Hinzu kommt das Risiko der Haftung durch die seit 2002 gesetzliche Verpflichtung, den Arbeitnehmern eine eigenfinanzierte bAV durch Entgeltumwandlung zu ermöglichen.

Der erhöhte Aufwand und ein erhöhtes, zumal unternehmensfremdes Risiko der Haftung machen die bAV aus Arbeitgebersicht uninteressant. Allerdings haben

sie keine Wahl, da sie per Gesetz dazu verpflichtet sind.

### Das Interesse des Arbeitnehmers

Mittlerweile ist bei fast jedem Arbeitnehmer angekommen, dass die gesetzliche Rentenversicherung bei weitem nicht mehr ausreicht. Viele Arbeitnehmer verdienen heute gerade soviel, dass sie lediglich ihren Lebensunterhalt finanzieren können. Verständlich, dass sie sich fragen, wie sie noch zusätzlich Altersvorsorge betreiben sollen. Gerade für diesen Personenkreis ist es besonders wichtig, dass sie dort investieren, wo sie am meisten Förderung bekommen. Hier kann die bAV einen erheblichen Beitrag leisten, die neben der Riester-Rente zu den am meisten geförderten Durchführungswegen gehört. Die Möglichkeit der Kapitalisierung oder Vererbung sind für diesen Personenkreis zunächst uninteressant, da erst das Überleben im Alter gesichert werden muss, bevor mit dem vererbaren Vermögensaufbau begonnen werden kann.

### bAV wird ab 2009 weniger attraktiv

Heute ist die bAV die mit am höchsten geförderte Altersvorsorgeform, da vom umgewandelten Bruttoentgeltbetrag die normalerweise fälligen Steuern und Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge in die Altersvorsorge fließen. Ab 2009 ist geplant, die fälligen Sozialversicherungsbeiträge wieder an die Sozialversicherungsträger zu überweisen. Damit wäre dann die bAV mit der Riester-Rente in der Ansparphase gleichgestellt. Bei den Rentenzahlungen aus der bAV müssten dann im Gegensatz zur Riester-Rente noch einmal Sozialabgaben bezahlt werden, was die bAV weniger attraktiv macht. Die doppelte Sozialversicherungspflicht der bAV wird bezüglich ihrer Verfassungsmäßigkeit sicher wohl noch die Gerichte beschäftigen. Da die Möglichkeiten der konkurrierenden Riester-Rente der Höhe nach begrenzt sind, hat die bAV ab 2009 jedoch weiterhin ihre Existenzberechtigung.

Allerdings bekommt die bAV immer mehr Konkurrenz durch die Rürup-Rente. Die

&gt;&gt;

Beiträge zur Rürup-Rente in Höhe von maximal 20.000 Euro pro Jahr sind 2006 zu 62 Prozent steuerlich gefördert, in 2025 zu 100 Prozent und somit identisch mit der bAV. Bei der Rürup-Rente müssen, wie bei der Riester-Rente, nur einmal Sozialversicherungsabgaben geleistet werden. Zudem ist die Flexibilität dieser Verträge während der Aktivenzeit höher als bei der bAV. So wie die bAV ab 2009 geplant ist, wird sie sukzessive ihre Konkurrenzfähigkeit einbüßen.

Werden die Pläne der Regierung umgesetzt, wird wohl die Warnung Bert Rürups auf der Handelsblatt-Tagung im März dieses Jahres zur Wahrheit werden: Die Unternehmen werden die Leistungen für ihre Arbeitnehmer in Arbeitszeitkonten umwandeln.

### Arbeitszeitkonten als Alternative zur betrieblichen Altersversorgung

Arbeitszeitkonten, auch als Zeitwertkonten oder Arbeitsgeldkonten bekannt, waren ursprünglich dafür gedacht, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren und Arbeitnehmern einen früheren Ruhestand mit eigenen Mitteln zu ermöglichen. Optional können die Mittel aus Arbeitszeitkonten zu Rentenbeginn in eine bAV umgewandelt werden. Da in diese Arbeitszeitkonten neben der Steuer und dem Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeitrag auch der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung einfließt, ist die Förderung heute schon höher, als es bei der aktuellen betrieblichen Altersversorgung der Fall ist. Man muss nicht Adam Riese sein, um festzustellen, dass bei entsprechend höherer Förderung und angenommener gleicher Wertentwicklung mehr heraus kommen muss als bei der herkömmlichen betrieblichen Altersversorgung. Allerdings gibt es bei Arbeitszeitkonten im Falle des Arbeitgeberwechsel oder bei Arbeitslosigkeit Probleme, die noch gelöst werden müssen. Auf jeden Fall unterliegt der Arbeitgeber bei den Arbeitszeitkonten nicht den Nachhaftungsbedingungen des Betriebsrentengesetzes. Für den Arbeitgeber wären somit Arbeitszeitkonten haftungsentlastend und für den Arbeitnehmer ertragreicher. Ein Modell zu

Gunsten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

### Betriebliche Altersversorgung mit betriebswirtschaftlichem Nutzen

Bislang vorherrschende bAV bedeutet für den Arbeitgeber, dass er das Geld des Arbeitnehmers in einen dunklen Versicherungstopf gibt, die Versicherung damit wirtschaftet und der Arbeitgeber dafür haftet, wenn das versprochene Ergebnis nicht realisiert wird – wenig Motivation für den Arbeitgeber. Wie wäre es nun, wenn der Arbeitgeber aus der Entgeltumwandlung betriebswirtschaftlichen Nutzen ziehen könnte? Versicherungen versprechen den Arbeitnehmern heute meist 2,75 Prozent Ertrag auf eingezahlte Sparanteile, was einer Nettoverzinsung von circa 1,5 Prozent je nach Kosten des jeweiligen Anbieters entspricht. Dazu kommen noch mögliche Sparanteile, so dass der Arbeitnehmer nach heutigen Versprechungen auf eine Gesamtrendite von drei bis 4,5 Prozent hoffen kann.

Da ist es für den Arbeitnehmer vorteilhafter, wenn ihm sein Arbeitgeber zum Beispiel garantierte fünf Prozent Nettoerträge ab dem ersten umgewandelten Euro verspricht. Dafür darf der Arbeitgeber mit diesem Geld innerhalb seines Unternehmens wirtschaften. Er kann damit beispielsweise teure Kredite ablösen und Zinsen sparen. Gibt es keine abzulösenden Darlehen, kann sich das Unternehmen mit dem Geld der Arbeitnehmer eine „eigene Bank“ aufbauen, mit der es beispielsweise Liquiditätsspitzen auffangen kann. Bei der Wahl der Kapitalanlage sind die Unternehmen frei. Von Aktien bis alternative Investments ist alles möglich. Allerdings müssen die Unternehmen darauf achten, wie auch bei Tilgungsraten eines Bankdarlehens, dass das Kapital für die Finanzierung der Altersrenten vorhanden ist. Diese Form der betrieblichen Altersversorgung ist über die internen Durchführungswege der bAV, der Unterstützungskasse und der Pensionszusage, möglich.

Die Arbeitnehmer müssen sich keine Sorgen um ihr Kapital machen. Es ist gegen

Insolvenz ihres Unternehmens durch den Pensionsversicherungsverein abgesichert. Auch diese Form der bAV bietet Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

### Arbeitgeberfinanzierte bAV zum Vorteil von Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Um der drohenden Sozialversicherungspflicht für entgeltfinanzierte bAV zu entgehen, ist die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten bAV eine praktikable Lösung. Arbeitgeberfinanzierte bAV ist heute und in Zukunft von der Sozialversicherung befreit. Würden Unternehmen ihre Lohnmodelle mit arbeitgeberfinanzierter bAV kombinieren, hätten beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, etwas davon. Denn wenn der Arbeitnehmer Lohn umwandelt, müssen voraussichtlich ab 2009 Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge an die Träger abgeführt werden. Gibt der Arbeitgeber aber von vornherein anstelle von Lohn eine betriebliche Altersversorgung, dann muss der Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge abführen und auch der Arbeitgeber spart sich seinen Anteil. Auch diese Lösung wäre ein Modell zu Gunsten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.



Dipl. Wirtschaftsingenieur  
Christian T. Kolodzik

ist Fachreferent für betriebliche Altersversorgung bei Kolodzik & Kollegen in Berlin und Cottbus sowie bei Heisig & Kollegen, Neckarsulm  
[christian@kolodzik.de](mailto:christian@kolodzik.de)