



# Die betriebliche Altersversorgung im Umbruch

Verringerung der Komplexität und Minderung der Haftung durch Umgestaltung

Von Paul Hohenstein



*Paul Hohenstein  
Seit über 30 Jahren in der Finanzbranche tätig  
Honorarberater  
Fachwirt für Finanzberatung (IHK)  
Ehemaliger Bankdirektor Private Banking  
Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für  
Vorsorge und Konzepte mbH  
Vorstand des Versorgungswerks der mittelständischen  
Wirtschaft e.V.  
Netzwerkpartner der Dr. Schade GmbH*

**I**m aktuellen Niedrigzinsumfeld mit den Auswirkungen auf die bestehenden versicherungsförmigen Durchführungswege sind die Arbeitgeber dazu gezwungen, sich aktiv mit der Gestaltung ihrer betrieblichen Altersversorgung auseinanderzusetzen. Notwendig und sinnvoll sind alternative Lösungen, bei denen die Umsetzung wieder komplett in der Hand des Arbeitgebers liegt und welche die Finanzierung der zugesagten Leistungen sicherstellen.

## Zunächst gilt es, die bestehende Gestaltung zu hinterfragen

Die betriebliche Altersversorgung ist, auch wenn dies heute noch häufig so gesehen wird, keine originäre Versicherungslösung. Vielmehr ist die bAV an erster Stelle an das Arbeitsrecht gekoppelt und mit dem Sozialversicherungs- und Steuerrecht verbunden. Mit dieser Erkenntnis sollte grundsätzlich hinterfragt werden, inwiefern Alterssparen, bezogen auf den Sparvorgang, ein versicherungstechnisches Risiko darstellt und somit ein Versicherungsvertrag nicht womöglich das falsche Instrument ist.

Umso deutlicher wird dies im aktuellen Niedrigzinsumfeld: Versorgungsträger fallen aus beziehungsweise kürzen die Leistungen wie beispielsweise derzeit einige Pensionskassen. Was gegenüber den Arbeitgebern oft verharmlost wird und nur wenigen bekannt ist: Die Leistungskürzung hat der Arbeitgeber aufzufangen! Warum ist das so?

## Hierzu ein Blick in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG):

Die betriebliche Altersversorgung ist zunächst ein Versprechen des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer auf Leistung einer bestimmten Art und Höhe. Die Finanzierung legt der Arbeitgeber fest, indem er sich für einen sogenannten Durchführungsweg entscheidet. Dafür hat mit Verweis auf das Betriebsrentengesetz (siehe § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG) der Arbeitgeber einzustehen – unabhängig davon, ob, wo und wie dieses Versprechen finanziert, also angespart wird. Er kann unmittelbar selbst im Betrieb ansparen beziehungsweise einen externen Finanzierungspartner als sogenannten Ver-



sorgungsträger beauftragen (mittelbare Gestaltungsformen wie Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse).

### Das unbekannt Problem: der Fehlbetrag aus Unterdeckungen!

Im aktuellen Niedrigzinsumfeld zeigt sich nunmehr die Nichteignung der vorhandenen gängigen Produkte. Dabei rückt, flankiert durch Urteile und Gesetzesänderungen, die Haftung für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen in den Fokus der Arbeitgeber und damit die Verpflichtung zur Nachfinanzierung.

Nahezu unbekannt ist dabei, dass für begonnene Geschäftsjahre seit dem 1. Januar 2010 nunmehr bestehende Unterdeckungen oder Fehlbeträge aus versicherungsförmigen Tarifen mit voller Kapitaldeckung (etwa Direktversicherungen) mindestens im Anhang der Handelsbilanz ausgewiesen werden müssen! Das heißt, dass zu jedem Bilanzstichtag der Wert des aktuellen arbeitsrechtlichen Versprechens mit dem Zeitwert des Vermögens des Versorgungsträgers in Abgleich gebracht werden muss. Sofern der Wert des Versprechens zum Stichtag über dem Wert des Vermögens liegt, spricht man von einer Unterdeckung: ein Fehlbetrag, der zumindest im Anhang der Handelsbilanz gesetzlich verpflichtend auszuweisen ist. Genau das unterbleibt regelmäßig, war es doch gerade ein Argument für die versicherungsförmigen Lösungen, keinen Bilanzausweis zu haben. Umdenken ist gefragt!

### Die alternative Lösung: das betriebliche Sparbuch

Die Empfehlung lautet, die Finanzierung grundsätzlich wieder in die eigene Entscheidungsebene zurückzuholen. Anstatt monatlich Unternehmensliquidität in nachweislich weniger geeignete versicherungsförmige Altersversorgungsprodukte abfließen zu lassen, kann die gesamte Finanzierung flexibel und ohne zusätzlichen Aufwand im Unternehmen geführt werden. Die Administration übernimmt die Lohnbuchhaltung und ruft somit keine zusätzlichen Kosten hervor. Die Versorgungsbeträge können flexibel monatlich angepasst werden. Die daraus zugesagten Leistungen sind gesetzlich ausfallgeschützt. Eine wertgleiche Überführung der bisherigen versicherungsförmigen bAV auf die neuen Sparkonten ist ebenfalls möglich. Die Durchführung wie auch der Versorgungsträger können jederzeit vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung des Besitzstands sowie arbeitsrechtlicher und steuerrechtlicher Vorschriften grundsätzlich mitbestimmungsfrei geändert werden.

Der Arbeitgeber hat damit wieder alles in der eigenen Hand, insbesondere einen flexiblen, kostentransparenten Vermögensaufbau. Eine fachkundige und unabhängige Beratung sowie ständige Betreuung helfen im Umgang mit den nun akut gewordenen Baustellen der betrieblichen Altersversorgung – ein Thema, welches dringend und angstfrei in das aktive Blickfeld des Personal- und Finanzbereichs rücken sollte.

Arbeitgeber sollten aus wohlerwogenen Gründen von der Möglichkeit Gebrauch machen, die bestehende und zukünftige bAV für ihr Unternehmen betriebswirtschaftlicher und haftungssicherer zu gestalten. Die entstehenden und frei verfügbaren Liquiditätsreserven (Working Capital) stellen zudem einen Puffer gegen Konjunkturschwankungen dar und verbessern die Eigenkapitalkennziffern. Des Weiteren erhält das Unternehmen ein personalpolitisches Steuerungsinstrument an die Hand, das in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitern hilfreich ist.

Eine höhere Rendite und Effizienzverbesserungen wirken sich dann auch positiv für die Arbeitnehmer aus. Zuschüsse, die der Arbeitgeber gewährt, können liquiditätsneutral zugesagt werden und der Mitarbeiter erhält darauf erst nach fünf Jahren (ab 2018 nach drei Jahren) einen unverfallbaren Anspruch. Ein Mittelabfluss entsteht dann grundsätzlich auch erst bei Rentenbeginn.

### Fazit:

Nicht die bAV-Zusagen sind schlecht, sondern die Art der Ausgestaltung, gekoppelt mit dem zugrunde gelegten Finanzierungsinstrument.

Es ist Zeit für Veränderungen!