

Betriebliche Altersvorsorge Modelle – eine wichtige und attraktive Ergänzung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Von Prof. Dr. Ottmar Schneck, www.ottmar-schneck.de

Die Reflexion über eine äquivalente Versorgungslage im Alter beherrscht schon immer das Arbeitsleben des Menschen. Angesichts demografischer Veränderungen und sinkenden staatlichen Rentenleistungen erscheint eine nichtstaatliche ergänzende Altersvorsorge immer wichtiger. Da der sinkende Anteil an Menschen im Erwerbsalter bei einem Umlageprinzip immer mehr älter werdenden Mitbürgern die Rente finanzieren muss, muss unter gleich bleibenden Bedingungen ein sinkendes Rentenniveau und eine steigenden Versorgungslücke für jeden Einzelnen erwartet werden. Bei Absinken der gesetzlichen Säule der Alterssicherung, kann eine private und vermehrt die betriebliche Vorsorge, die entstehende Versorgungslücke schließen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen sowie angesichts der Einführung der Riester-Rente, der Neuordnung der sogenannten Durchführungswege bei der betrieblichen Altersvorsorge und der neue Anspruch von Arbeitnehmern auf Entgeltumwandlung seit dem 1. Januar 2002 ist eine neue Diskussion um die betriebliche Altersversorgung (BAV) entstanden.

Stand der Altersvorsorge in Deutschland

In der Zeit vor der Industrialisierung war die Alterssicherung eine Aufgabe der Großfamilie. Durch die Verlagerung der Arbeitstätigkeit von der häuslichen Gemeinschaft in die Fabrik und durch die damit einhergehende Urbanisierung, die häufig zur räumlichen Trennung der Familien führte, wurde dieses Gefüge brüchig¹. Unternehmer fühlten sich infolgedessen häufig aus sozialer Verantwortung verpflichtet, ihre Arbeitnehmer im Alter zu unterstützen und so zu verhindern, dass die Alten und Kranken auf die Wohlfahrt angewiesen waren bzw. die Arbeitskraft der Mitarbeiter nicht mehr zur Verfügung stand. Die betriebliche Altersvorsorge hat in Deutschland daher bereits eine lange Tradition und existiert sicher länger als die gesetzliche Säule des deutschen Alterssicherungssystems, das durch die Bismarckschen Sozialreformen eingeleitet wurde.²

¹ Vgl. Schmitter, Miriam (2000): „Besteuerungsoptionen der betrieblichen Altersversorgung“, S. 18

² Zu den Details der Bismarckschen Sozialreformen als Instrument der Altersversorgung vgl. Hör, Michael (2000): „Betriebliche Altersversorgung in Deutschland“, S. 6

Diese ethische Fürsorgeverpflichtung von Unternehmern schützte die Mitarbeiter, um sie und ihre Familien beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben wegen Alter, Invalidität oder Tod vor Armut zu bewahren. Dieses ursprüngliche Problem der Altersarmut stellt heute ebenfalls die Ursache für die Verschiebung des „3-Säulen-Alterssicherungssystems“ von einer gesetzlich orientierten hin zu einer betrieblich bzw. privat orientierten Altersvorsorge dar. Während die durchschnittliche Rentenzeit früher 10 Jahre betrug, sind es heute bereits 18 Jahre mit steigender Tendenz³. Grund hierfür ist die demographische Entwicklung. Immer mehr Rentenempfänger werden immer älter. In einer solchen alternden Gesellschaft sind jüngere Arbeitnehmer auf Grund der Umlagefinanzierung benachteiligt. Wer bspw. zwischen 1960 und 1975 geboren wurde, muss 6 Prozent seines Einkommens sparen, um als Rentner seinen „Status Quo“ halten zu können. Die gesetzliche Rentenversicherung reicht dafür längst nicht mehr aus. Die Folge ist eine Versorgungslücke zwischen dem aktuellen Einkommen und somit Lebensstandard und den gesetzlichen Leistungen im Rentenalter. Folgende Abbildung verdeutlicht diese Versorgungslücke.

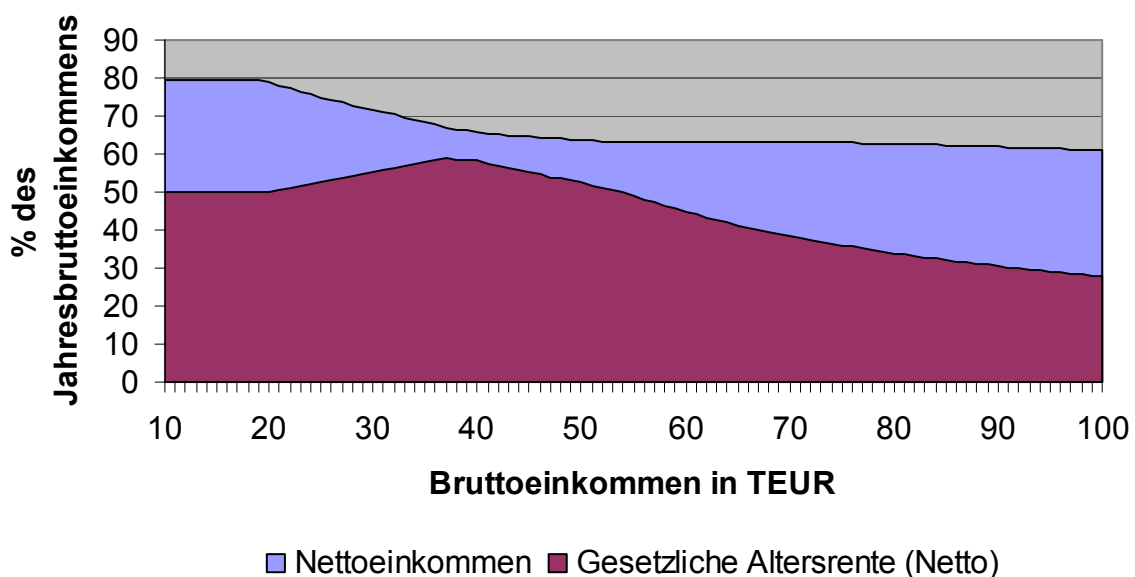


Abbildung: Allgemeine Nettoversorgungslücke im Alter 65, Stand Dezember 2001
Quelle: Heubeck AG

Die Netto-Versorgungslücke zwischen dem aktuellen verfügbaren Einkommen und der gesetzlichen Nettorente zeigt vor allem die Dramatik bzw. potentielle Altersarmut für Geringverdiener auf. Während die Versorgungslücke für Personen mittleren Bruttoeinkommens (zwischen 30.000 und 50.000 Euro) am geringsten ist, müssen Großverdiener und Geringverdiener für den größten Ausgleich zur Erhaltung des „Status

³ Vgl. Finanzsymposium Schwabe, Ley & Greiner; Rürup, Bert (2004): „Zukunft der Pensionsvorsorge“

Quos“ sorgen. In Anbetracht der relativ weniger zur Verfügung stehenden Mittel sind Geringverdiener folglich hauptsächlich vom Problem der Versorgungslücke betroffen.

Diese Alterskrise wird vom Center for Strategic and International Studies (CSIS) nicht nur bestätigt, sondern auf eine globale Dimension ausgeweitet⁴. Weltweit werden die Industriestaaten Probleme wegen der stetig sinkenden Geburtenrate und der ansteigenden Lebenserwartung bekommen. Die Höhe der staatlichen Ausgaben für die Altersvorsorge wird weitaus höher sein, als es bisher nach offiziellen Schätzungen eingeräumt wurde. Während diese bisher die öffentlichen Ausgaben in Deutschland für die Altersvorsorge bis zum Jahr 2050 auf einen Anteil von 16,9 Prozent am Bruttoinlandsprodukt (BIP) geschätzt haben, prognostiziert das CSIS hingegen diesen Wert auf 18,6 Prozent. In den restlichen Industriestaaten liegt der Anteil bei ca. 13 Prozent des BIP und entspricht somit dem Doppelten der ursprünglichen offiziellen Schätzungen.

Laut der Studie sind neben der Reformierung der staatlichen Rentensysteme ein weiterer Ansatzpunkt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bzw. der frühere Arbeitseintritt und die Verbesserung der betrieblichen sowie privaten Vorsorgemöglichkeiten. Der vorherrschende Trend stellt den signifikanten Rückgang des Anteils der arbeitenden Bevölkerung dar. Für das Jahr 2050 schätzt man den Anteil auf 35 Prozent. Einen ähnlichen Trend wird es im restlichen Kontinentaleuropa und in Japan geben. Die Abschaffung der Hemmnisse für betriebliche und private Vorsorge ist darüber hinaus angesichts der geringen bis negativen Renditen der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) notwendig, welche in der folgenden Abbildung am Beispiel der Realrenditen für Männer veranschaulicht werden.

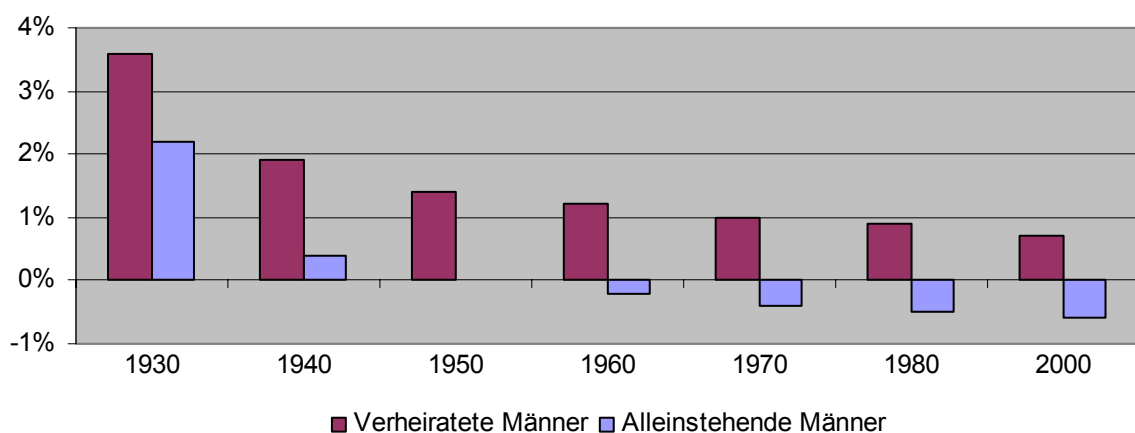


Abbildung: Realrenditen der gesetzlichen Rentenversicherung als Funktion des Geburtsjahres
Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge

⁴ Center for Strategic and International Studies (2002): "The global retirement crisis"

Während verheiratete Männer, die zwischen 1930 und 2000 geboren sind, stetig abnehmende, aber noch positive Realrenditen der GRV beziehen, sehen sich allein stehende Männer ebenfalls stetig abnehmenden Renditen gegenüber. Im Gegensatz zu verheirateten Männern beziehen allein stehende, die 1960 oder später geboren wurden, negative Renditen ihrer GRV.

Vor dem Hintergrund dieser Tendenzen zeigt sich die Wichtigkeit der betrieblichen und privaten Altersvorsorge. Während die private Vorsorge schon längst von den Vorteilen der Kapitaldeckung, von flexibleren Ausgestaltungsmöglichkeiten sowie der steuerfreien Kapitalauszahlung profitieren konnte, wurde die BAV wie erwähnt erst seit dem 1. Januar 2002 politisch wirklich unterstützt und mit rechtlichen Vorteilen ausgestattet. Bisher hat die BAV in Deutschland mit einem Anteil von ca. 5 Prozent der jährlichen Alterseinkommen eine – auch international gesehen – sehr geringe Bedeutung. Dies verdeutlicht folgende Abbildung über die Einkommensquellen der Rentner im Vergleich ausgewählter Länder in 2003.

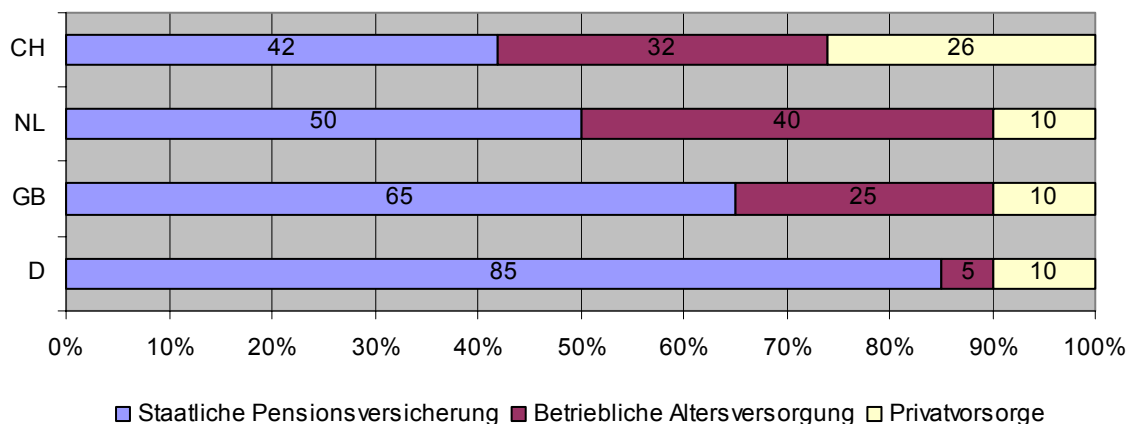


Abbildung: Einkommensquellen der Rentner im Vergleich ausgewählter Länder in 2003 in %
 Quelle: Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (ABA)

Im Gegensatz zur Schweiz, den Niederlanden und Großbritannien ist Deutschland mit einem Anteil von 85% führend in der staatlichen Altersversorgung „führend“ und dementsprechend unterentwickelt im Bereich der BAV. Während in der Schweiz die Altersversorgung zu 32% betrieblich und zu 26% privat geregelt wird, versorgen sich die Deutschen nur zu 5% betrieblich und zu 10% privat. Rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen standen bislang einer stärkeren Verbreitung, insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft, entgegen. Mit der Rentenreform im Jahre 2001 erwarteten Experten eine Bedeutungszunahme. Das Interesse der Arbeitnehmer blieb jedoch unter den Erwartungen. In jüngster Zeit war allerdings ein Aufschwung für die Betriebsrente zu konstatieren, der nun auch durch eine Erhebung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung bestätigt wird. Ende März 2003 verfügten ca. 42 Prozent aller Beschäftigten in der

Privatwirtschaft über eine BAV, gegenüber 29 Prozent im April 2001. Dies entspricht einer Steigerung von ca. 45 Prozent.⁵

Nichtsdestotrotz scheint die Allgemeinheit der Unternehmen, vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), und der Arbeitnehmer nicht ausreichend über die Möglichkeiten der BAV informiert zu sein. Neben der Abschaffung von weiteren Hemmnissen, wie z. B. die Aufhebung der doppelten Verbeitragung oder der Erleichterung der Portabilität, steht auch laut einer Studie von Mercer Management⁶ die Verbesserung der Kenntnisse über die Rahmenbedingungen im Vordergrund.

Die 5 Durchführungswege der BAV

Die BAV besteht aus 5 Durchführungsweegen, auch wenn in der aktuellen öffentlichen Diskussion viel über eine Reduzierung der Anzahl der Durchführungswege diskutiert wird. Dies soll eine Vereinfachung sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer vermeiden. Die heute bestehenden 5 Durchführungswege, zwischen denen der Arbeitgeber – eventuell in Absprache mit dem Arbeitnehmer⁷ – wählen kann sind im Folgenden grafisch dargestellt.

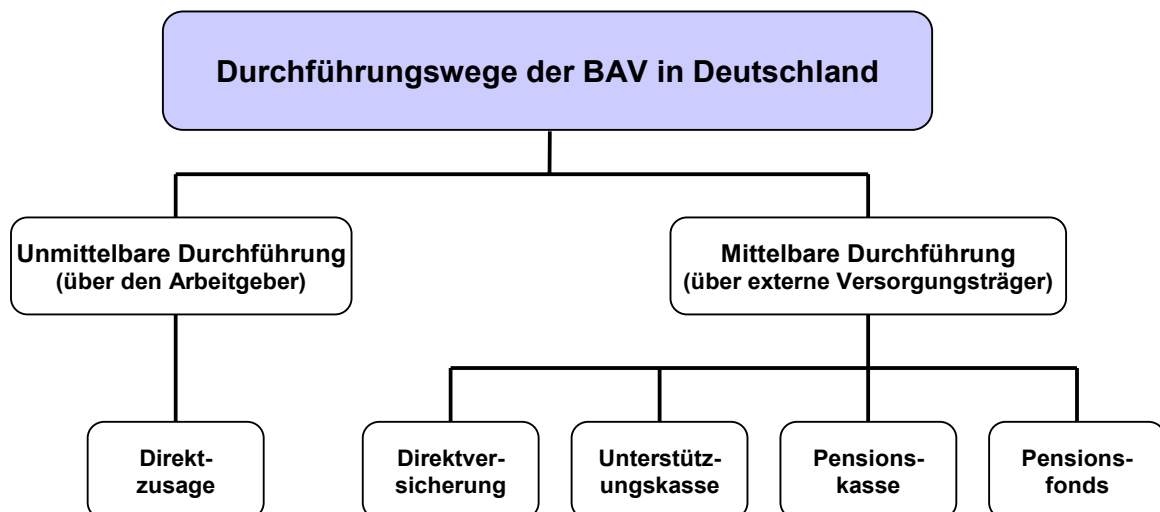


Abbildung: Die 5 verschiedenen Durchführungswege der BAV in Deutschland

Dabei sind 2 grundsätzliche Vorgehensweisen zu unterscheiden. Einerseits kann der Arbeitgeber die Versorgungsleistungen unmittelbar an den Arbeitnehmer erbringen, d.h. er führt mit Eintritt des Versorgungsfalls die zugesagten Zahlungen selbst aus (Direktzusage).

⁵ Infratest Sozialforschung (2003): „BAV-Erhebung“

⁶ Mercer Management (2002): „Gesetzliche Neuerungen zur BAV vielfach nicht umgesetzt – Informationsdefizite bei mittleren und kleinen Unternehmen“

⁷ Nur wenn die BAV durch Entgeltumwandlung finanziert wird

Andererseits kann der Arbeitgeber die BAV auch mittelbar über einen externen Versorgungsträger durchführen (Direktversicherung, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds).⁸ Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.⁹

Direktzusage

Diese Vorsorgeform ist in Deutschland am längsten in Anwendung und immer noch am weitesten verbreitet. Allerdings nehmen Unternehmen damit vielfach unterschätzte betriebsfremde Risiken, die nichts mit der eigentlichen Geschäftstätigkeit zu tun haben, in Kauf. Das Modell ist einfach. Der Arbeitgeber garantiert dem Arbeitnehmer eine bestimmte Alters- und/oder Hinterbliebenenrente, dafür werden in der Bilanz entsprechende Rücklagen gebildet. Oft wird dieses Modell als Möglichkeit gepriesen, billig an Kapital zu kommen, da die Rückstellungen voll gewinnwirksam sind. Die Risiken – vor allem bei einem frühen Eintritt des Versorgungsfalls – sind jedoch unkalkulierbar und können das Unternehmen leicht in seiner Existenz gefährden.

Direktversicherung

Sie ist der einfachste Weg einer BAV. Dabei schließt der Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) für einen Arbeitnehmer (versicherte Person) eine Lebens- oder Rentenversicherung ab. Die Versicherungsgesellschaft trägt das Risiko, die Auszahlung erfolgt im Leistungsfall bzw. bei Vertragsende an den Arbeitnehmer. Neben der Möglichkeit, die Beiträge (max. 1752 EUR p.a.) pauschal mit 20% (plus Soli-Zuschlag und ggf. Kirchensteuer), gibt es auch eine Riester-Direktversicherung, deren Beiträge dann steuerfrei sind, die Leistungen im Alter voll besteuert werden. Dieser Durchführungsweg entspricht dem einfachsten und verwaltungswärmsten Weg.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine selbstständige Versorgungseinrichtung, die von einem oder mehreren Unternehmen getragen wird. Die Rechtsform ist oftmals ein Verein. In der Praxis findet man meist die so genannte rückgedeckte Unterstützungskasse, d.h. die Unterstützungskasse trägt das Risiko nicht selbst, sondern schließt für jeden einzelnen Versicherten einen Versicherungsvertrag bei einer Versicherungsgesellschaft ab. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter zugleich. Durch diese – auf den

⁸ Vgl. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) § 1, Abs. 1, Satz 2

⁹ Vgl. BetrAVG § 1 Abs. 1 Satz 3

ersten Blick etwas ungewöhnliche Konstruktion – entsteht eine völlige Steuerfreiheit für die Beiträge.

Pensionskasse

Sie ähnelt der Unterstützungskasse, aber es gibt wesentliche Unterschiede. Die Pensionskasse ist eine selbstständige Versorgungseinrichtung, meist in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit und unterliegt damit der Versicherungsaufsicht. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Leistung gegenüber der Pensionskasse. Dieser Umstand führt dazu, dass die Beiträge steuerpflichtig sind.

Pensionsfonds

Dies ist ein im Rahmen der Rentenreform neu geschaffener Durchführungsweg, der quasi aus angelsächsischen Ländern importiert wurde und bei vielen große Hoffnungen geweckt hat. Leider ist bis heute noch vieles Theorie, da die Politik noch nicht alle Details geregelt hat. Klar ist, dass der Arbeitnehmer ebenfalls einen Rechtsanspruch hat und damit die Beiträge wie bei der Pensionskasse grundsätzlich steuerpflichtig sind.

Im Rückblick bildet die Unterstützungskasse die geeignetsten Möglichkeiten, eine BAV maßgeschneidert an die Bedürfnisse eines Unternehmens und seiner Mitarbeiter anzupassen. Für Unternehmen sind vor allem die bessere Mitarbeitergewinnung bzw. -motivation, die ausfallenden bilanziellen Auswirkungen und Versorgungsrisiken sowie der nicht anfallende Verwaltungsaufwand zu nennen. Für Arbeitnehmer bietet die Unterstützungskasse hauptsächlich eine sichere Kapitalanlage mit hoher Rendite, eine Steuer- und Sozialversicherungsersparnis sowie eine gesteigerte Mobilität, da die Unterstützungskasse nicht an bestimmte Arbeitgeber gebunden ist.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die BAV durch die geschilderten Änderungen und im Zuge der Riester-Rente wesentlich gestärkt wurde und somit sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer sehr interessant wird. Arbeitgeber profitieren von einer wesentlich höheren Planungssicherheit. Für Arbeitnehmer ist die BAV vor allem durch den Anspruch auf die Entgeltumwandlung und die verkürzten Unverfallbarkeitsfristen (30. Lebensjahr / 5 Jahre) attraktiv. Durch die noch sehr geringe Nutzung der BAV von KMU können KMU, die proaktiv Handeln einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz erlangen und die Möglichkeit des Imagegewinns zur Mitarbeitergewinnung und -motivation für sich nutzen.