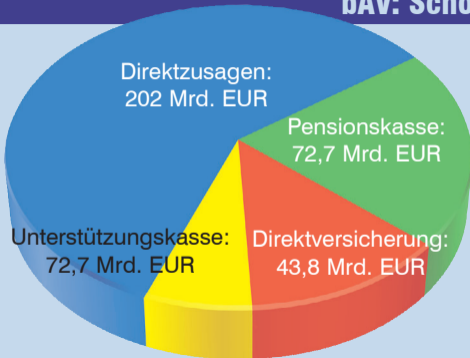
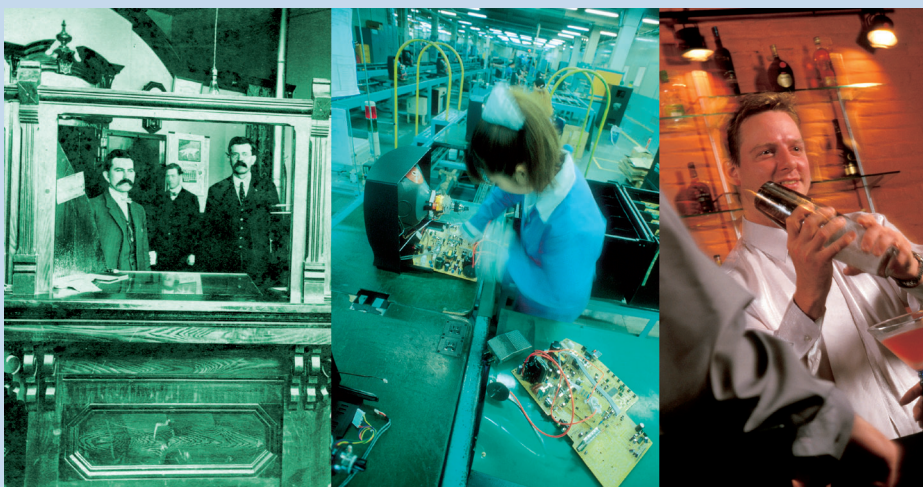


bAV: Schon heute ein Milliardengeschäft



Arbeitgeber und Arbeitnehmer halten sich bedeckt. Mitte letzten Jahres wurde 60 Prozent der rund 10,3 Millionen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft die Möglichkeit geboten, eine betrieblichen Altersversorgung abzuschließen. Ein Jahr zuvor waren es erst 29 Prozent. Umsetzung und Vertragsabschlüsse in großem Stil lassen jedoch auf sich warten. Wer schon eine bAV hat, wandelt hierfür derzeit durchschnittlich 800 Euro seines Jahresgehalts um.

Wer hat sie – und wer nicht?



Während Banker und Industriearbeiter vergleichsweise gut mit Betriebsrenten versorgt sind, gibt es auch Branchen mit gewaltigem Aufholbedarf wie etwa das Gastgewerbe.

Betriebsrenten auf dem Vormarsch: Eine Studie der Infratest Sozialforschung ergab, dass der Anteil von Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung zwischen 2001 und 2003 insgesamt von 31 auf 35 Prozent angestiegen ist. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Anteil der Arbeitnehmer mit Betriebsrente von 38 auf 43 Prozent.

Die Versorgung mit Betriebsrenten ist dabei allerdings nicht symmetrisch über alle Branchen verteilt. Überdurchschnittlich hoch ist demnach der Anteil von Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung in folgenden Branchen: Kredit- und Versicherungswesen (76 Prozent), Bergbau und Energie (72 Prozent), Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (60 Prozent), Rechts- und Steuerberatung (58 Prozent), Datenverarbeitung (52 Prozent) sowie Produktionsgüterindustrie (52 Prozent).

Nachholbedarf ergibt sich nach Infratest vor allem in folgenden Branchen: Erziehung und Unterricht (10 Prozent), sonstige Dienstleistungen (14 Prozent), Gastgewerbe (21 Prozent), Gesundheit und Sozialwesen (22 Prozent).

Anteil Beschäftigter mit betrieblicher Altersversorgung in %

mit ... Beschäftigten	1984	1987	1990	1993	1996	1999
20 bis 49	24	23	19	18	23	21
50 bis 199	48	46	44	40	39	41
200 bis 999	70	68	65	62	64	61
1000 und mehr	89	91	90	85	86	86

Anteil der Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung in % (verarbeitendes Gewerbe)

mit ... Beschäftigten	1984	1987	1990	1993	1996	1999
20 bis 49	44	39	44	45	51	52
50 bis 199	75	75	76	73	73	77
200 bis 999	92	91	89	91	85	87
1000 und mehr	97	99	99	97	97	97

Quelle: ifo-Institut für Wirtschaftsforschung München

Was steckt hinter dem bAV-Skandal?

Die jüngste Berichterstattung im Zusammenhang mit der mangelhaften Deckung von Pensionszusagen bei großen deutschen Unternehmen wie Thyssen-Krupp, Commerzbank und sogar dem Versicherungsriesen Gerling war nicht gerade dazu angetan, Vertrauen in dieses Vorsorgeinstrument zu schaffen. Gerling kam in Bedrängnis, weil man ihm den vermeintlichen Ausstieg aus der bAV – zumindest aber eine drastische Kürzung bestehender Zusagen – anlastet. Norbert Heinen, Chef der Gerling Firmen- und Privat-Service-AG, schiebt den Skandalmeldungen als Erklärung „ein zwingend notwendiges massives Kostensen-

kungsprogramm“ hinterher. Von einem Ausstieg aus der bAV könne aber gar keine Rede sein. Vielmehr hätten solche Betriebsrenten von Mitarbeitern herabgestuft werden müssen, die nach einer Vereinbarung von vor über 70 Jahren heute nicht mehr haltbare Besitzstandsregelungen ausweisen. Das Leistungsversprechen an ältere Gerling-Mitarbeiter stammte aus der Zeit, als es für Angestellte keine gesetzliche Rentenzusicherung gab. Sie brachte nach 40 Dienstjahren eine Betriebsrente von mehr als 50 Prozent des in den letzten zehn Jahren durchschnittlich gezahlten Bruttogehalts – und das finanzierte Gerling.

In der betrieblichen Altersvorsorge führen noch lange nicht alle Wege nach Rom. Hier gibt es, zum Teil historisch gewachsen, insgesamt fünf Varianten – Durchführungswege, die sich vom Konzept her sehr stark voneinander unterscheiden:

- Die Direktversicherung (pauschal besteuert) gilt als der traditionelle Weg.
- Die Pensionskasse – als „Allrounder“ im neuen Gewand – entpuppt sich derzeit als das Lieblingskind für Mittelständler und so manchen Vermittler.
- Die Unterstützungskasse – klassisch und traditionell gibt es sie seit Jahrzehnten – wird von ihrer Fangemeinde als die „Top-Vorsorge“ im bAV-Spektrum gefeiert.
- Die Direktzusage (rückgedeckte Pensionszusage) gilt als die „Executive-Versorgung“ für Manager, Vorstände und Geschäftsführer.
- Der Pensionsfonds – bisher von Anbieterseite erst vereinzelt in der bAV-Angebotspalette – wird gern auch als die chancenorientierte Basisrente mit Airbag bezeichnet.

Einen Königsweg zur Betriebsrente gibt es nicht, denn der Bedarf ist so individuell wie die Unternehmen und ihre Mitarbeiterschaft. Außerdem weist jedes bAV-Modell Vor- und Nachteile auf, was die Entscheidung für einen Durchführungsweg nicht einfach macht.

DIREKTVERSICHERUNG

Der Arbeitgeber schließt eine (fondsgebundene) Lebens- oder Rentenpolice für den Mitarbeiter ab. Der Chef zahlt den Beitrag (derzeit maximale Beitragsobergrenze 1752 Euro – später 2148 Euro) und zumeist auch die 20 Prozent Pauschalsteuer. Vertragsdauer bis Mindest-Endalter 60 Jahre.

Vorteile aus Arbeitgebersicht:

- + bereits langerprobtes Modell mit einfacher Handhabung und relativ leichter Umsetzung
- + geringes Haftungsrisiko für Rentenzahlungen
- + Ersparnis bestimmter Sozialversicherungsbeiträge (nur bis 2008) möglich, wenn der Mitarbeiter nicht die Riester-Zulage wählt – aber nur bei Einmalzahlungen, z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld
- + keine Beiträge zum Pensionssicherungsverein (PSV)
- + belastet die Unternehmensbilanz nicht

Nachteil aus Arbeitgebersicht:

- bereits andere in der Firma bestehende Pensionsansprüche können nicht auf die Direktversicherung übertragen werden

Vorteile für den Mitarbeiter:

- + geringe Kostenbelastung
- + gleichzeitig Zulagenförderung und lukrative Pauschalbesteuerung
- + höhere Rendite möglich – wenn Direktversicherung in Fonds anlegt
- + enthält Hinterbliebenenabsicherung und

- oft auch finanziellen Schutz bei Berufsunfähigkeit
- + kann beim Arbeitgeberwechsel „mitgenommen“ werden
- + Zulagen – Riester-fähig

Nachteil für den Mitarbeiter:

- Leistungen frühestens ab 60. Lebensjahr

Das Modell aus Sicht des Vermittlers:

- + einfache, wenig zeitaufwendige Beratung

PENSIONSKASSE

Der Arbeitgeber schließt für den Mitarbeiter eine Rentenpolice bei einer von der BaFin zugelassenen Pensionskasse ab. Viele Konzerne unterhalten eigene Pensionskassen nur für den eigenen Mitarbeiterkreis. Und: Nahezu alle Lebensversicherer bieten mit neu gegründeten Pensionskassen den Zugang für alle Branchen und Beschäftigten des Arbeitsmarktes.

Vorteile aus Arbeitgebersicht:

- + wenig Verwaltungsarbeit, die meist vom kooperierenden Versicherungsunternehmen federführend erledigt wird
- + geringes Haftungsrisiko für Rentenzahlung
- + Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge möglich
- + keine Abgaben an den PSV

Nachteil aus Arbeitgebersicht:

- bereits anders gestaltete vorhandene Pensionsansprüche können nicht auf die neue Pensionskasse übertragen werden

Vorteile für den Mitarbeiter:

- + Beiträge bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) können steuer- und (bis 2008) sozialabgabenfrei bleiben
- + Riester-Zulagen möglich
- + Hinterbliebenen- und oft auch BU-Schutz
- + geringe Kostenbelastung
- + kann beim Arbeitgeberwechsel mitgenommen werden
- + höhere Rendite, wenn Anlage in Fonds

Nachteile für den Mitarbeiter:

- geringe Steuerfreibeträge
- Rückkaufwert-Problematik beim Arbeitgeberwechsel

Das Modell aus Sicht des Vermittlers:

- beratungsintensiv, weil bestimmte Besonderheiten – bis hin zu versicherungsmathematischen – bei manchen Pensionskassen berücksichtigt werden müssen

UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Rückgedeckte U-Kassen ähneln als rechtsfähige Versorgungseinrichtung der Lebensversicherung. Die U-Kasse ist Pflichtmitglied im PSV und muss dorthin Beiträge entrichten.

Vorteile aus Arbeitgebersicht:

- + vorhandene Pensionszusagen sind auf die U-Kasse übertragbar
- + Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen (bis 2008), belastet die Bilanz nicht
- + gerade für GmbH-Geschäftsführer-Vorsorgemodell geeignet

Nachteile aus Arbeitgebersicht:

- laufende Kosten für Verwaltung und Zahlung an den Pensionssicherungsverein (PSV)
- zeitaufwendiges Procedere zum Start und in der weiteren Verwaltung
- relativ großes Haftungsrisiko für spätere Rentenleistungen, wenn schlechte Renditen erzielt werden
- bereits bestehende Direktzusagen in der Firma können nur stufenweise in die U-Kasse überführt werden. Übertragung bedeutet gleichzeitig Liquiditätsverlust

Vorteile für den Mitarbeiter:

- + faktisch unbegrenzte und im Vergleich zu anderen Durchführungsweegen ungedeckelte Beitragshöhe möglich
- + hohe Steuerfreibeträge für spätere Renten bis zu 4116 Euro jährlich
- + Einzahlungen sind steuer- und (bis 2008) sozialversicherungsfrei

Nachteile für den Mitarbeiter:

- keine Zulagenförderung (Riester nein)
- sehr konservative Kapitalanlage
- schwierig bei Arbeitgeberwechsel, kann privat meist nicht fortgeführt werden

Das Modell aus Sicht des Vermittlers:

beratungsintensiv, es gibt zwei Varianten von U-Kassen – pauschal dotiert oder rückgedeckt. Allein die rückgedeckte U-Kasse ermöglicht Einzahlungen als Entgeltumwandlung für den Arbeitnehmer. Die Rückdeckung erfolgt bei Lebensversicherern, die Ansprüche auf die Leistung aus der Rückdeckungsversicherung werden an den Arbeitnehmer verpfändet

DIREKTZUSAGE

Sie wird auch als unmittelbare Versorgungszusage oder Pensionszusage bezeichnet und gilt als die „Mutter aller bAV-Varianten“. Der Arbeitgeber sagt dem Mitarbeiter eine Rente zu. Dazu schließt er meist eine Rückdeckungsversicherung ab. Der Arbeitgeber ist selbst Träger der Versorgung. Die Zusage erscheint in der Bilanz und kann die Unternehmensbonität verschlechtern.

Vorteile aus Arbeitgebersicht:

- + der Chef entscheidet über die Art der Geldanlage
- + hohe Steuerersparnis durch Pensionsrückstellung
- + Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen (bis 2008)
- + auch für den GmbH-Geschäftsführer als Vorsorgemodell geeignet
- + Liquidität bleibt im Unternehmen
- + Versorgungsrisiko kann ganz oder teilweise abgegeben werden

Nachteile aus Arbeitgebersicht:

- Zahlungen und Beitragskosten für PSV
- Kosten für notwendiges Bilanzgutachten
- hoher Verwaltungsaufwand
- Haftungsrisiken für spätere Rentenzahlung
- Arbeitnehmer kann diesen bAV-Durchführungsweg ablehnen

Vorteile für den Mitarbeiter:

- + Einzahlungen sind steuer- und (bis 2008) sozialversicherungsfrei
- + hohe Steuerfreibeträge bei Einzahlungen bis zu 4116 Euro jährlich möglich
- + BU- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- + laufende Beiträge und Einmalbeiträge sind flexibel wählbar

Nachteile für den Mitarbeiter:

- keine Zulagenförderung (Riester nicht möglich)
- bei Arbeitgeberwechsel, privat keine Fortführung möglich

Das Modell aus Sicht des Vermittlers:

erfordert viel Beratungsgeschick in der Anbahnungsphase beim Arbeitgeber, weil die Direktzusage im Vergleich zu den anderen Durchführungswegen in der Abwicklung mit hohem Verwaltungsaufwand verbunden sein kann

PENSIONS FONDS

Der Pensionsfonds ist das jüngste Konzept auf dem deutschen bAV-Markt. Der Fonds ermöglicht höhere Renditen, weil er in der Kapitalanlage vergleichsweise frei auf Aktien setzen kann. Den Mitarbeitern wird dennoch garantiert, dass sie im Rentenalter zumindest ihr eingezahltes Kapital zurückbekommen.

Vorteile aus Arbeitgebersicht:

- + keine Bilanzberührung
- + wenig Verwaltungsarbeit
- + flexible Finanzierungsmöglichkeiten, Beitragszusagen (mit Mindestleistung)
- + kein Vetorecht des Mitarbeiters

Nachteile aus Arbeitgebersicht:

- Kosten für Pensionssicherungsverein
- Haftungsrisiko für spätere Rentenzahlungen, wenn der Fonds schlechte Renditen bringt
- bisher kaum praktische Erfahrung für den neuen Durchführungsweg
- vorrangig Rentenzahlung, Kapitalleistungen eingeschränkt

Vorteile für den Mitarbeiter:

- + Einzahlungen steuer- und (bis 2008) sozialabgabenfrei
- + flexible Kapitalanlage ermöglicht höhere Rendite
- + gleichzeitig Zulagenförderung (Riester) und Steuerfreiheit der Beiträge
- + kann beim Arbeitgeberwechsel mitgenommen werden

Nachteile für den Mitarbeiter:

- geringe Steuerfreibeträge für spätere Rente: maximal 2010 Euro

Das Modell aus Sicht des Vermittlers:

Der Pensionsfonds eignet sich aufgrund seiner Gestaltung nur für größere Unternehmen, weshalb er für die Mehrzahl der Berater kein vorrangiges Betätigungsfeld darstellen wird. Hinzu kommt, dass dieser Durchführungsweg sehr beratungsintensiv ist