

DER FÜNFTE DURCHFÜHRUNGSWEG ALS ALTERNATIVE

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse ist die große Profiteurin des BRSG. Bietet sie Beratern also eine neue Chance? Vielen sicher nicht – aber den anspruchsvollen.

Berater, die Firmenkunden in Sachen betriebliche Altersversorgung beraten, haben es derzeit schwer. Immer wieder ist von Schiefen bei versicherungsbasierten Versorgungseinrichtungen zu lesen, generell sind Lebensversicherungen nicht mehr angesagt – zumal immer wieder die Aufsichtsbehörden EIOPA und BaFin mit mahnenden Worten die schwierige Situation für die Versicherer begleiten. Hoffnung sollte das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) bringen. Aber Hand aufs Herz: Welche mittelständischen Unternehmen, um die es ja hauptsächlich gehen sollte, wollen den Mitarbeitern erzählen, dass es keinerlei Garantien für das umgewandelte Entgelt gibt und sie als Arbeitgeber dafür von der Haftung frei sind? Hat der Berater da überhaupt noch eine Chance, Türen zu öffnen?



Er hat. Wenn er Auswege oder Alternativen aufzeigt. Die Diskussion um das BRSG hat die Sensibilität der Unternehmer zu mehr Fürsorge für die Mitarbeiter geschärft. Es braucht also eine Alternative, die für Unternehmer und Belegschaft gleichermaßen attraktiv ist und Anreize bietet.

80 Prozent Durchdringungsquote, 30 Prozent und mehr Arbeitgeberzulagen

Vielleicht lohnt sich der Blick auf den fünften und ältesten BAV-Durchführungsweg, die pauschaldotierte Unterstützungskasse. Dieser Weg verzeichnet derzeit beträchtliche Zuwächse. Weil er echte Anreize liefert. Das Verfahren wirkt äußerst komplex und erklärungsbedürftig, ist aber unter dem Strich sehr einfach: Die Beiträge der Mitarbeiter verbleiben quasi als Darlehen im Unternehmen selbst und verzinsen sich dabei vom ersten Euro an. Die Leistungen aus der U-Kasse sind durch den Pensionssicherungsverein PSVaG abgesichert. Ist der Belegschaft das Modell einmal gut erklärt, erreicht es dort eine Durchdringungsquote von an die 80 Prozent. Zumal die Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel ihre Ansprüche nicht verlieren, wie manche Kritiker behaupten.

Aber auch das Unternehmen profitiert. Wenn es die Unterstützungskasse als ein zinsgünstiges Vehikel der Innenfinanzierung zum Ablösen teurer Kredite oder für Investitionen im Anlagevermögen nutzt. Daher ist auch oft von der „Unternehmensbank“ die Rede. Sie fördert die Unabhängigkeit von Banken, verbessert das bilanzielle Rating, wird als soziale Einrichtung steuerlich begünstigt – und nicht zuletzt stärkt sie die Arbeitsmotivation und die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen. Denn sie sehen jeden Tag ihre eigene Altersvorsorge arbeiten. Im Ergebnis führen diese Vorteile dazu, dass etliche Unternehmen – freiwillig – 30 Prozent und mehr auf die Beiträge ihrer Mitarbeiter hinzulegen.

Nach Auslaufen der hohen Steuervorteile wird die Anlagepolitik entscheidend

Natürlich ist die pauschaldotierte Unterstützungskasse in gewisser Weise vom kaufmännischen Geschick des Unternehmers abhängig. Es ist daher von großer Bedeutung, dass ihn eine erfahrene Kanzlei oder Konzeptionärin bei Einrichtung und Verwaltung der U-Kasse professionell begleitet. Am besten mit den drei notwendigen Disziplinen Unternehmens-, Steuer- und Rechtsberatung aus einer Hand, um im Notfall einen Hauptverantwortlichen in die Pflicht nehmen zu können. Denn nach zehn oder 15 Jahren laufen die teils erheblichen Steuervorteile aus und die Anlagepolitik wird zum entscheidenden Faktor, um das Leistungsversprechen erfüllen zu können. Schnell dürfte da die Frage nach den Kosten der U-Kasse aufkommen. Pauschal lässt sich aufgrund der verschiedenen Faktoren darüber keine Auskunft geben. Aber: Nicht die Arbeitnehmer haben diese Kosten zu tragen, sondern der Arbeitgeber, der diese Kosten jedoch als Betriebsausgaben steuerlich voll absetzen kann.

Für Berater lässt sich die Zielgruppe vielleicht an diesen drei Merkmalen definieren: Die Einrichtung einer U-Kasse rechnet sich erst ab einer Zahl von 20 Mitarbeitern wirklich. Zweite Einschränkung: BAV-Berater sollten vornehmlich solche Unternehmen kontaktieren, die auf Wachstum ausgerichtet sind. Und: Die Belegschaft sollte kein zu hohes Durchschnittsalter aufweisen.

BAV-Berater, die bereit sind, sich für diese Klientel ein neues, anspruchsvolles Beratungsfeld zu erarbeiten, haben mit dem fünften Durchführungsweg alle Chancen für eine neue berufliche Heimat. Die Entlohnung erfolgt auf Honorarbasis und liegt bei etwa 700 Euro pro Mitarbeiter. Aber es ist nicht alles Gold, was glänzt. Entgegen einer durchaus angewandten Praxis sollte der Berater darauf achten, dass bei einer Beendigung der Zusammenarbeit mit der pdUK-Konzeptionärin das Unternehmen als sein Kunde auch bei ihm verbleibt. Und Storno-Vorbehalte sollte er eh nicht akzeptieren.

Manfred Baier ist Vorstandsvorsitzender des Bundesverbandes pauschaldotierter Unterstützungskassen, Chef der Authent-Gruppe sowie Dozent an der Hochschule Koblenz im Studiengang BAV-Betriebswirt