

VON MARCEL GRZANNA

Das Konzept der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) beinhaltet schon begrifflich vieles, was das Land besonders im 20. Jahrhundert charakterisiert hat. Zum einen ist da der Betrieb als Arbeitgeber und identifikationsstiftender Fixpunkt des eigenen Lebens. Zum anderen herrscht der Wunsch nach zukünftiger Sicherheit durch die Vorsorge. Heute schon an morgen denken, und noch zum 80. Geburtstag schickt die frühere Abteilung eine Flasche Eierlikör. Wer möchte unter diesen Bedingungen nicht uralt werden?

In Deutschland ist die bAV entsprechend beliebt. Mehr als 60 Prozent aller Arbeitnehmer bereiten sich mit ihr für die Zeit nach dem Renteneintritt vor. Sie kann auch attraktiv sein, weil der Staat sie steuerlich begünstigt und auch die Abgaben für die Sozialversicherung sinken. In vielen Betrieben ist es zudem üblich, dass sich der Arbeitgeber an den Beitragszahlungen beteiligt. Die Beweggründe für das Engagement der Unternehmen sind vielfältig. Wer seinen Mitarbeitern finanziell zur Seite steht, damit diese nach dem Ende der Beschäftigung einen angemessenen Lebensabend verbringen können, der tut etwas für sein Image als sozial verantwortlicher Unternehmer. Das motiviert auch die Mitarbeiter, die wiederum bei der Arbeit engagierter sind. Zudem sinken die Aufwendungen an Lohnnebenkosten.

Das bindet und motiviert auch die Mitarbeiter

Zu den ältesten Werkzeugen der bAV gehören die pauschaldotierten Unterstützungskassen (pdUK). Schon im 19. Jahrhundert sorgten sich industrielle Großbetriebe um die Zukunft ihrer Mitarbeiter. Das geschah bereits damals durch eben diese pdUK. Im Laufe der Zeit liefen ihnen die Versicherungskonzerne den Rang ab. Ihr sperriger Name wird gerne auch durch die Bezeichnung Unternehmensbank ersetzt. Die Idee dahinter ist, dass ein Mitarbeiter auf Teile seines Gehalts verzichtet und es als verzinstes Darlehen dem Unternehmen zur Verfügung stellt. Abgewickelt wird die Zahlung über die Einrichtung einer betriebseigenen pdUK oder ein Trägerunternehmen, das den Firmen eine Mitgliedschaft anbietet.

Die Unterstützungskasse legt dann entweder das Geld nach Rücksprache mit den Unternehmen an den Kapitalmärkten an oder direkt im Unternehmen. Entweder tut sie das über ein Darlehen oder über Eigenkapital oder in Form von Genusschein, ein Instrument der Mezzanine-Finanzierung, also eine Mischform aus Eigen-

und Fremdkapital. Bleibt das Geld in der Firma, ist der große Reiz an diesem Instrument, dass es finanzielle Vorteile bringt. Die Einzahlungen können die Unternehmen steuerlich absetzen. Das bedeutet, dass sich das Unternehmen auf diesem Weg Liquidität verschaffen kann, weshalb bei dem Konzept der Unterstützungskasse

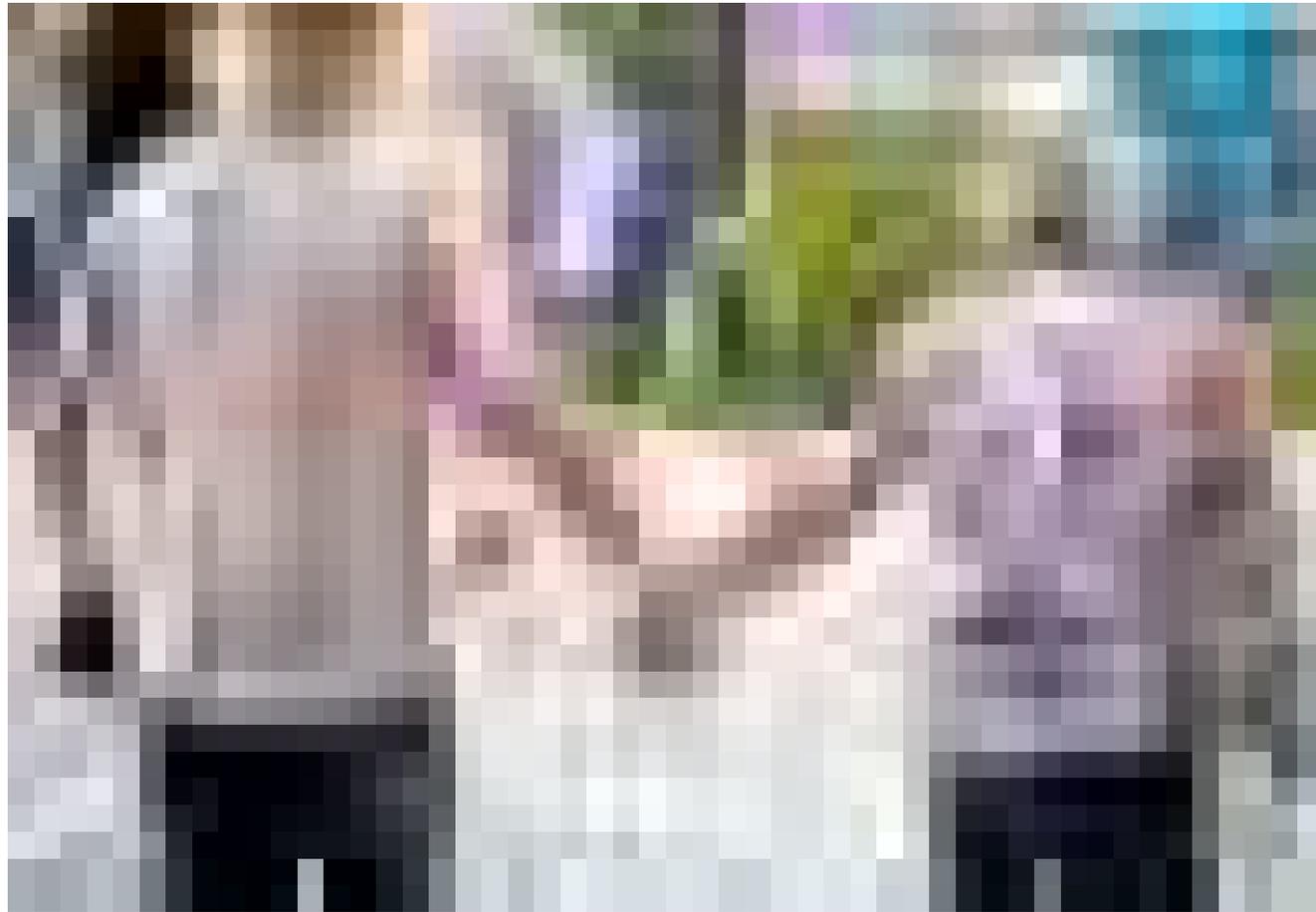
auch von einem Instrument der Innenfinanzierung gesprochen wird. Die Dotierung ist nämlich steuerlich wirksam, der Kapitalfluss steuerlich aber neutral. Zudem mischt sich keine Bank ein und stellt Forderungen.

Fehlt noch die Rentenzusage an den Mitarbeiter, der wissen will, was ihn nach sei-

ner Anstellung erwartet. Die Höhe der zugesagten Rente ist Basis für die Summe, die ein Unternehmen über die Unterstützungskasse ansparen darf. Handelt es sich um eine Jahresrente, darf es maximal die Gesamtsumme zweier Jahresrenten sein. Erst bei Renteneintritt dürfen die Unternehmen geschlechtsabhängig zehn (weib-

lich) oder elf (männlich) Jahresrenten an die pdUK weiterleiten. Bei Kapitalzusagen statt Jahresrenten sind 20 Prozent des Betrags als Anwartschaft erlaubt. Die übrigen 80 Prozent sind bei Renteneintritt fällig.

Abgesichert bei Insolvenz sind die Rentenzahlungen über den Pensionssicherungsverein, der von den Firmen, die auf



Die betriebliche Vorsorge ist beliebt. Mehr als 60 Prozent aller Arbeitnehmer bereiten sich mit ihr für die Zeit nach dem Renteneintritt vor. FOTO: FRANK RUMPENHORST / DPA

Darlehen von den Mitarbeitern

Firmen legen Lohnanteile an. Ein altes Konzept der betrieblichen Altersvorsorge erlebt eine Renaissance. Experten raten jedoch zur Vorsicht

bAV durch die Unterstützungskasse setzen, mit Pflichtbeiträgen unterhalten wird.

Die Gefahr einer Insolvenz scheint durchaus gegeben, mahnen Kritiker. „Gerade kleine und mittelständische Unternehmen oder Einzelfirmen laufen Gefahr, mangels ausreichender Rückdeckung des Altersversorgungsmodells in wirtschaftliche Schieflage zu geraten“, sagt der Fachanwalt für Versicherungsrecht Sven Jürgens aus Berlin. Jahrelang hätten sich pauschaldotierte Unterstützungskassen eines teilweise aggressiven Vertriebs bedient. Steuerberater seien als Mittler eingesetzt worden, die den Unternehmern die Vorzüge der pdUK vollmundig geschildert hätten, ohne auf die Risiken hinzuweisen. „Arbeitgeber wachen oft erst auf, wenn es schon zu spät ist. Wenn das Modell erst einmal eingerichtet ist, kommt man nicht ohne Weiteres wieder heraus“, mahnt Jürgens.

Unternehmen sind auch unabhängiger von Banken

Beim Bundesverband der Unterstützungskassen hält man das Problem für differenzierter. Richtig sei zwar, dass bei älteren Mitarbeitern für den Einzelfall das Versorgungskapital bis zum Renteneintritt nicht vollständig angespart und erst zum Rentenbeginn mehr eingezahlt werden könne. Doch: „Entscheidend für die Frage der Ausfinanzierung ist immer das Durchschnittsalter im Kollektiv. Ein Durchschnittsalter von beispielsweise 40 Jahren führt regelmäßig zu keinerlei Problem“, sagt der Bundesvorsitzende Manfred Baier. Gemeint ist damit das Prinzip der Umlage, über die anstehende Forderungen begleichen werden können.

Kritik kommt auch aus den Reihen der Versicherungen, die in den Unterstützungskassen einen wachsenden Wettbewerber sehen, weil mehr und mehr mittelständische Firmen wegen der attraktiven Innenfinanzierung zurückkehren in das pdUK-Konzept. Es würde oft der Eindruck erweckt, dass die betriebliche Altersvorsorge dazu genutzt werden könne, über Steuerspareffekte und renditestarke Kapitalanlagen zusätzliche Erträge zu erzielen, sagen die Versicherer.

Der Bundesverband hält solche Argumente für eine Strategie der Verunsicherung: „Das entscheidende Argument ist vor allem die Liquiditätsreserve und damit finanzielle Freiheiten, Bankenunabhängigkeit und Krisensicherheit“, heißt es dort. Der Entscheidung für eine pauschaldotierte Unterstützungskasse sollte in jedem Fall eine möglichst unabhängige Beratung und Analyse der firmenspezifischen Situation vorangehen.