Einen Blick über den Tellerrand wagen

Die Kunden von bAV-Beratern sind in erster Linie die Unternehmen. Die aber erwarten weit mehr Vorteile als nur ein paar Einsparungen bei Lohnnebenkosten oder ein Allerweltsangebot auf dem umkämpften Arbeitsmarkt. Versicherungsfreie bAV-Konzepte zeigen wie es geht.

Ein Kommentar von MANFRED BAIER

Wie immer in der Finanzberatung sollte es auch in der Beratung zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) um den Bedarf des Kunden gehen. Der bAV-Kunde ist zunächst das Unternehmen. Aber trifft es wirklich dessen Bedarf, wenn den gesetzlichen Arbeitgeber-Zulagen lediglich ein paar Einsparungen bei den Lohnnebenkosten entgegenstehen? Gutes Geld abfließt in ein Produkt, das bekanntermaßen teuer ist und deren Kosten auch bei Mitarbeitenden Rendite fressen? Und ausgerechnet diese mängelbehafteten bAV-Produkte sollen ein Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber hervorheben - auf einem Arbeitsmarkt, auf dem die allermeisten Wettbewerber eh schon längst ein ganz ähnliches bAV-Angebot vorhalten?

Nein, die versicherungsförmige bAV hat massiv an Attraktivität verloren. Unternehmen tun sich schwer, bAV-Versicherungsprodukte aktiv zu bewerben. Da hilft es auch nicht, das Betriebsrentenstärkungsgesetz zu reformieren.

An dieser Stelle ist vielleicht ein Zitat des Unternehmers Robert Bosch angebracht: „Ich zahle nicht gute Löhne, weil ich viel Geld habe, sondern ich habe viel Geld, weil ich gute Löhne zahle." Dieser Logik folgend freuen sich die Anbieter im versicherungsfreien bAV-Durchführungsweg, der pauschaldotierten Unterstützungskasse (pdUK), seit Jahren über Zuwächse im niedrigen zweistelligen Prozentbereich.

Denn die betriebswirtschaftlichen Vorteile dort sind so hoch, dass die Arbeitgeber von sich aus in der Regel 30 bis 50 Prozent als AG-Zulage leisten, oft sogar 100 Prozent. Das gefällt auch den Arbeitnehmern und so liegt die Durchdringungsquote bei den Beschäftigten durchschnittlich bei rund 90 Prozent. Ein Wert, von dem die versicherungsförmige bAV nur träumen kann.

Die Überlegenheit der U-Kasse liegt darin begründet, dass die Gelder in der Regel im eigenen Unternehmen investiert und nur zwischenzeitlich am Kapitalmarkt geparkt werden. Die Mitarbeiter sehen also jeden Tag ihre eigene Altersvorsorge im Unternehmen arbeiten. Das verbindet. Und der Arbeitgeber profitiert von Zinseinsparungen gegenüber Bankdarlehen.

Zudem erkennt der Fiskus U-Kassen als soziale Einrichtungen an, was zu Steuervergünstigungen führt. Weil bei den Arbeitnehmern keine Produktkosten anfallen und sich die pdUK auch bestens mit Instrumenten der Nettolohnoptimierung kombinieren lassen, eignet sie sich auch für den Niedriglohnsektor. Wichtig für Arbeitnehmer: Ihre Ansprüche werden bei Renteneintritt in aller Regel in einer Summe ausgezahlt. Sie müssen nicht wie bei der verbreiteten Rentenzahlung der Versicherer 100 Jahre alt werden, damit sich ihre bAV wirklich lohnt. Zudem sind ihre Ansprüche stets durch den Pensionssicherungsverein (PSV) abgesichert.

Und wichtig für bAV-Berater: Die pdUK ist in der Beratung anspruchsvoller als versicherungsförmige bAV-Produkte. Dafür aber wird sie auch bestens bezahlt. Als Faustregel gilt ein Honorar von rund 1.000 Euro pro Vertrag.

Einen Stornovorbehalt gibt es nicht. Das Honorar und die vergleichsweise niedrigen laufenden Kosten für die U-Kassenverwaltung liegen beim Arbeitgeber, der diese voll von der Steuer absetzen kann. Für Arbeitnehmer heißt dies, dass sich seine bAV vom ersten Euro an verzinst. Es wäre also für bAV-Berater sehr von Vorteil, wenn auch sie dächten wie einst Robert Bosch.

Autor **Manfred Baier** ist Vorstandsvorsitzender im Bundesverband pauschaldotierte Unterstützungskasse e.V. und Geschäftsführender Gesellschafter der Authent-Gruppe, Nürnberg.

FOTO: FOTO HAILER GMBH