

ifm Institut für Mittelstandsförderung
Peter Schrade
Springerweg 19
58566 Kierspe
Tel. 02359 294575
Fax 02392 294576
Mail info@ifm-kierspe.de
Web www.ifm-kierspe.de

Kierspe, 28.04.2019

PRESSEMITTEILUNG

Quo vadis bAV? Die betriebliche Altersversorgung in der anhaltenden Niedrigzinsphase

Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion über die Betriebsrente

Von Peter Schrade, Geschäftsführer der Institut für Mittelstandsförderung ifm GmbH (Kierspe)

Die betriebliche Altersversorgung über Versicherungen ist für viele Unternehmen immer noch das Instrument der Wahl, um ihre Mitarbeiter für das Alter abzusichern. Doch ist diese Form der Altersversorgung noch zeitgemäß und gerechtfertigt? In Zeiten niedriger Zinserträge haben die Versicherer deutlich Federn lassen müssen. Immer wieder unken Brancheninsider, das Schwert des Damokles kreise schon über dem ein oder anderen großen Versicherer. Zugesagte Garantien könnten in Zukunft nicht mehr erfüllt werden, insbesondere in einem weiter anhaltenden Niedrigzinsumfeld.¹

Was tun, spräche Zeus, wäre er Unternehmer. Denn gemäß §1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG stehen Unternehmen in der Verpflichtung, mögliche Differenzen der zugesagten Leistungen aufzufüllen (sog. Subsidiärhaftung).² Wie sollen sie sich vorbereiten auf den Fall der Fälle? Haben sie doch nach bestem Wissen und Gewissen in den letzten Jahren zahlreiche Versicherungen in Form von Direktversicherungen oder Pensionskassen für ihre Mitarbeiter eingerichtet.

Nun, ob und welche Maßnahmen ggf. zu ergreifen sind, hängt ganz entscheidend davon ab, wie sich der Zins in den nächsten Jahren entwickeln wird. Zahlreiche Fachleute gehen davon aus, dass der Zins auch irgendwann wieder steigen werde.³ Die Prognose erscheint sogar realistisch. Die Frage ist nur, wie hoch und mit welchen Auswirkungen wird der Zins steigen? Steigende Zinsen brächten nicht nur die südlichen Länder Europas mit ihren hohen Schuldenlasten in Bedrängnis; unsere deutschen Banken vergeben schon seit einigen Jahren Kredite mit langfristiger Zinsbindung zu extrem niedrigen Sollzinsen an Häuslebauer und andere. Schon jetzt klagen die

1 Deutsche Bundesbank – Diskussionspapier Nr. 27/2014: Wie wirkt sich das Niedrigzinsumfeld auf die Solvabilität der deutschen Lebensversicherer aus?

2 §1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG: „Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“; sowie BAG 3 AZR 10/10 vom 15.05.2012.

3 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Dr. Markus Demary, Professor Dr. Michael Voigtländer, „Niedrigzinsen – Kein Ende in Sicht“ vom 03.12.2018.

Banken über zu geringe Margen und kürzen, wo es geht. Bei nur leicht steigenden Zinsmärkten müssten die Banken weitere Verluste hinnehmen.

Aber auch die Versicherer hätten mit steigenden Zinsmärkten zu kämpfen: Die Renditen für Staats- oder vergleichbare Anleihen würden sinken. Damit könnten die Buchverluste der Versicherer steigen und möglicherweise zu Überschuldungen führen.

Die bAV bleibt ein wichtiges Standbein der Altersabsicherung

Die betriebliche Altersversorgung jedoch wird ein zentrales Instrument, ein wichtiges zweites Standbein der Bevölkerung für die Sicherung der Einkünfte im Alter bleiben bzw. sich weiter dazu entwickeln! Doch wie soll das funktionieren, wenn die Rendite der Versicherer heute schon zeigt, dass der Versicherte mindestens das 90-ste Lebensjahr erreichen muss, um nominal das eingezahlte Kapital aus der Versicherung wieder zurückzuerhalten? Die vielen Arbeitnehmer, die sich mit der betrieblichen Altersversorgung befassen, sind ja auch nicht auf den Kopf gefallen und können rechnen. Und auf die gesetzliche Rente des Staates als sichersten Baustein der Altersversorgung zu hoffen, heißt, die zukünftigen Schwierigkeiten auszublenden.

Zurück zu den Unternehmen: Die Diskussion darüber, wie die betriebliche Altersversorgung in Zukunft verlässlich (!) funktionieren kann, muss innerbetrieblich offen und ehrlich geführt werden. Erst in zweiter Linie geht es dabei um die Kapitalanlage. Als erstes sollten die (aktuelle) Struktur der bAV, der Weg ihrer Umsetzung und die Besonderheiten in der Mitarbeiterstruktur des jeweiligen Unternehmens kritisch betrachtet werden.

In Deutschland kennen wir fünf verschiedene Durchführungswege der bAV mit sieben verschiedenen Gestaltungsvarianten:



Leider ist die Direktzusage – im allgemeinen Sprachgebrauch auch Pensionszusage – in den letzten Jahren etwas in Verruf geraten. Das liegt im Wesentlichen an den Leistungszusagen, die ohne bzw. mit nur geringer Rückdeckung und vorrangig mit dem Ziel, Steuern im Unternehmen zu sparen, ausgesprochen wurden. Diese Leistungszusagen müssen heute neu ausgerichtet und restrukturiert werden.

Dabei liegt die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung gerade in versicherungsfreien Lösungen wie der Pensionszusage oder der Unterstützungskasse. Einmal ganz abgesehen von der Steuerersparnis, entsteht ein echter Mehrwert für das Unternehmen, Inhaber bzw. Geschäftsführung sowie die Beschäftigten über die Liquidität, die auf diesem Wege aufgebaut werden kann. Über die Unterstützungskasse lässt nicht nur der Unternehmenswert deutlich steigern, sondern auch die Altersrente für die Mitarbeiter zuverlässig absichern – schon allein deshalb, weil die ‚volkswirtschaftlichen‘ Gesamtkosten für den Aufbau der Versorgung deutlich günstiger ausfallen als bei jeder versicherungsförmigen Lösung. Bei einer komplett

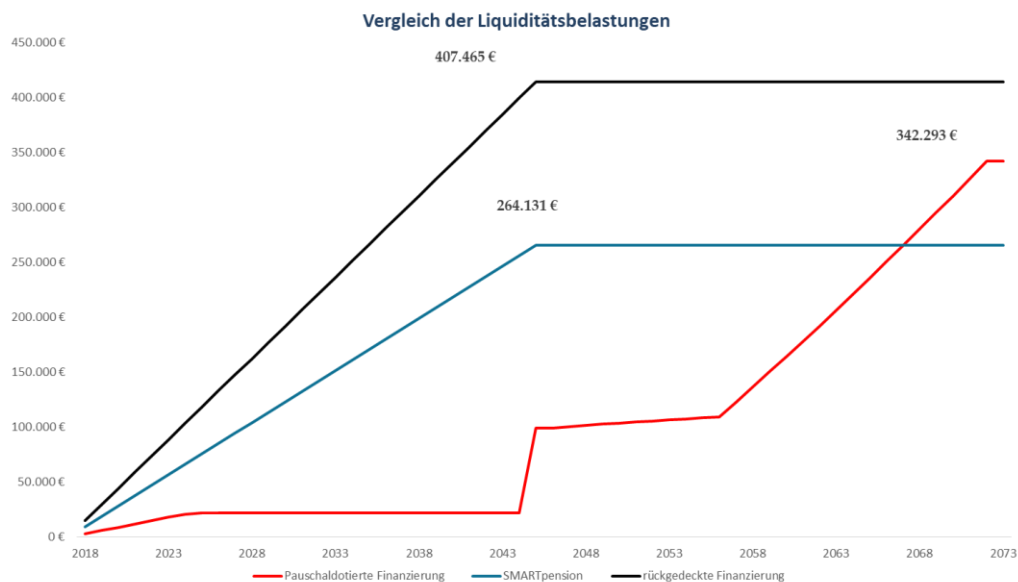
versicherungsfreien Unterstützungskasse steht der Betrag, der aus dem Entgeltverzicht der Mitarbeiter zugunsten ihrer Altersversorgung resultiert, dem Unternehmen für Investitionen zur Verfügung und kann z.B. zur Verminderung von Kontokorrentdarlehen genutzt werden.

Für die Beschäftigten wiederum ist das System sehr einfach, denn jeder Mitarbeiter erhält eine feste Zinszusage. Für jeden Euro, auf den der Mitarbeiter heute zugunsten seiner Altersversorgung verzichtet, wird eine feste und vor allem gegen Insolvenz des Unternehmens abgesicherte (!) Verzinsung garantiert. Jahr für Jahr lässt sich also der Entgeltverzicht, multipliziert mit dem garantierten Zins, hochrechnen, und der Mitarbeiter weiß sehr schnell, was ihm im Rentenalter zur Verfügung steht.

Das Unternehmen wiederum könnte die Gelder der Altersversorgung anstatt für eigene Investitionen oder Verpflichtungen auch breit gestreut auf dem Kapitalmarkt in Unternehmensbeteiligungen investieren. Hier schließt sich nun der Kreis: In Zukunft werden Investitionen in Aktien und Unternehmensanleihen als Kapitalanlagen im Vordergrund stehen. Bei einem sicherlich noch auf Jahre verbleibenden Niedrigzins kommt Erträgen aus Dividenden und Unternehmensanleihen eine zunehmend bedeutendere Rolle für die Kapitalerwirtschaftung zu. Demgegenüber werden Garantien, die in der Vergangenheit von Versicherern ausgesprochen wurden, kaum noch finanzierbar sein bzw. werden zu keiner positiven Ertragssituation führen.

Also mit oder ohne Versicherung. Oder geht beides?

Doch nicht jedes Unternehmen mag sich für die versicherungsfreie Unterstützungskasse als Alternative zur rein versicherungsförmigen Altersversorgung entschließen. Für sie wurden Mischformen entwickelt, die Vorteile beider ‚Welten‘ zu verbinden suchen: Das Beispiel SMARTPension® ist ein solches Konzept, in dem spätestens in der Rentenphase das Kapital in die eigene versicherungsfreie Unterstützungskasse fließt; dadurch können die Renten um bis zu 40% höher ausfallen als bei der klassischen Versicherungslösung. Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die unterschiedlichen Kapitalaufwendungen, für die gleiche Rente von 1.000 Euro bei einem heute 40-jährigen Mann:



Die Grafik zeigt, dass bis zum Rentenalter ca. 407 t€ in eine klassische Versicherungslösung investiert werden müssen. Die Rente wäre dann grundsätzlich lebenslang abgesichert. Verstirbt jedoch die Person frühzeitig, z.B. mit dem 85-ten Lebensjahr, dann bleibt das nicht mehr benötigte Kapital beim Versicherer.

Bei der rein versicherungsfreien Lösung – der sog. pauschaldotierten Lösung – kann das Unternehmen viele Jahre mit dem Kapital arbeiten. Mit dem Rentenbeginn sind dann die

Rentenzahlungen je nach Bedarf zu leisten. Die einzige Herausforderung bei dieser Lösung ist die ‚Geld-Disziplin‘ im Unternehmen!

Mit einer Hybridlösung wie SMARTPension® ist der Aufwand in der Ansparphase deutlich geringer als bei der klassischen Lösung. Das Kapital am Rentenbeginn ist sogar garantiert; und in der Rentenphase wird mit 2,5% Zinsertrag davon ausgegangen, dass mindestens bis zum 93-sten Lebensjahr die Renten aus dem Anfangskapital gezahlt werden können. Nicht mehr benötigtes Kapital bleibt in der Unterstützungskasse für das Unternehmen erhalten und kann auf andere versorgungsberechtigte Mitarbeiter, Geschäftsleitung etc. übertragen werden. Das Kapital verbleibt also im Unternehmen.

Letztlich kann der Weg zur betrieblichen Altersversorgung immer nur ein individueller sein. Flexibilität und Sicherheit sollten bei den Überlegungen der Unternehmen an erster Stelle und ganz am Anfang stehen, wenn es darum geht, diesen wichtigen strategischen Baustein mit seinen langfristigen Auswirkungen für das Unternehmen sorgfältig zu planen.

Über den Autor

Peter Schrade ist Geschäftsführer der Institut für Mittelstandsförderung ifm GmbH mit Sitz in Kierspe. Er blickt auf über 25 Jahre Erfahrung in der Unternehmensberatung zurück. Als diplomiertem Kaufmann gilt sein Augenmerk stets den ‚schwarzen Zahlen‘ in der Unternehmensbilanz. Peter Schrade ist Zertifizierter Berater für Unternehmensnachfolge (HTW Dresden) sowie Zertifizierter KMU Fördermittelberater. Als Repräsentant des Bundesverbandes Mittelständische Wirtschaft (BVMW) nimmt er die Interessen der Mitgliedsunternehmen in den Regionen Märkischer Kreis und Hagen wahr.