

bAV

Rückenwind und Chance für die Honorarberatung

In jüngster Zeit werden für die betriebliche Altersversorgung auch die potenziellen Haftungsrisiken herausgestellt. Verstärkt in der Diskussion sind Fragen rund um das Thema „Zillmerung“ sowie der Aspekt der „Wertgleichheit“. Beides bietet sehr starken Rückenwind für den Honorarberater. Parallel dazu entwickelt sich derzeit eine Linie, nach der die betriebliche Altersversorgung immer mehr als integrativer Bestandteil eines modernen Vergütungs- und Entlohnungssystems verstanden wird. Der betriebswirtschaftlichen Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung vor dem Hintergrund der Liquiditäts- und Ertragssteuerung kommt ebenfalls eine wachsende Bedeutung zu. Akquise und Beratung auf diesem Feld werden damit noch anspruchsvoller.



Rödl & Partner, Manfred Baier, Diplom-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer/Steuerberater, Geschäftsführer/Partner Dr. Rödl Penstreuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Die Anforderungen, die an einen Berater gestellt werden, der sich mit dem Thema betriebliche Altersversorgung beschäftigt, sind derzeit in einem starken Wandel.

In der Vergangenheit wurde die betrieblichen Altersversorgung im wesentlichen nur als Entgeltumwandlung betrieben. Anfangs erfolgten Akquisition und Beratung im wesentlichen an der Betriebsbasis. Zwischenzeitlich reglementierte jedoch nahezu jedes Unternehmen seine betriebliche Altersversorgung sinnvoller Weise so stark, dass eine Beratung nur noch top-down von der Unternehmensspitze her durchgeführt werden kann.

Die Hürde des Unternehmens zu nehmen, statt lediglich die Mitarbeiter anzusprechen, führt bei vielen Finanzdienstleistern dazu, dass sie sich diesem Geschäft mehr und mehr entziehen.

Unterstützt wird diese Entwicklung dadurch, dass die Arbeitgeber diesem Thema kritischer gegenüberstehen, da die Fragen hinsichtlich Haftung des Arbeitgebers komplexer und anspruchsvoller werden.

Aus einem reinen Vertriebsthema wird ein Beratungsthema.

Schätzungsweise zu 80 % sind die betrieblichen Versorgungswerke nicht adäquat betreut!

Eine neue Tendenz ist der verstärkte Eintritt von Unternehmensberatern/Honorarberatern in das Thema „betriebliche Altersversorgung“. Der Unternehmensberater/Honorarberater bringt gegenüber dem Finanzdienstleister zwei Grundvoraussetzungen mit: Zum einen ist er es gewohnt, Beratungsleistung zu verkaufen und sich für diese angemessen entlohnen zu lassen. Er ist darin geübt, dem Unternehmer den Wert, den Inhalt und die Bedeutung sowie die Vorteile seiner Tätigkeit nahe zu bringen. Zudem ist es der Unternehmensberater/Honorarberater gewohnt, seine Leistungen langfristig anzubieten.

Für viele Finanzdienstleister war in der Vergangenheit das Thema betriebliche Altersversorgung in einem Unternehmen nach einer Informationsveranstaltung und mehreren Mitarbeitergesprächsrunden erledigt. Schätzungsweise zu 80 % sind die betrieblichen Versorgungswerke nicht adäquat betreut! Hieraus ergeben sich Chancen für den Beginn einer Honorarberatung.

Die Anforderungen an den Berater steigen, weil zukünftig weniger Produkte als vielmehr Konzepte vertrieben werden müssen. In den letzten beiden Jahren beschäftigen sich Arbeitgeber mit Modellen der betrieblichen Altersversorgung, welche neben der reinen arbeitnehmerfinanzierten Komponente auch arbeitgeberfinanzierte Komponenten aufweisen. Es sind vor allem mischfinanzierte Modelle, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Auch ein arbeitsrechtlich zulässiges Junktim, d. h. die Verknüpfung einer Arbeitgeberzusage in Abhängigkeit von der Entgeltumwandlung, gewinnt an Bedeutung. Es bietet vielfache Gestaltungsmöglichkeiten. So kann der arbeitgeberfinanzierte Anteil als Prozentsatz der Entgeltumwandlung oder als fester EUR-Betrag definiert werden. Auch ist es möglich Staffeln einzurichten, nach denen bei zunehmender Entgeltumwandlung der Arbeitgeberanteil steigt oder sinkt. So können

zum Beispiel die dritten 100 Euro Umwandlungsbetrag weniger stark oder auch stärker gefördert werden als die ersten 100 Euro Umwandlung. Je nach personalwirtschaftlicher und / oder geschäftspolitischer Zielsetzung, des Arbeitgebers. Arbeitgeberfinanzierte Komponenten als arbeitsrechtlich unabhängige Zusagen im Gegensatz zu einer reinen Erhöhung der Entgeltumwandlungszusage bieten darüber hinaus den Vorteil, dass die Verfallbarkeit in den ersten Jahren weiterhin gegeben ist. Die Mittel können also bei einem Ausscheiden innerhalb von fünf Jahren im Unternehmen bleiben, wenn der Arbeitgeber dies wünscht.

Betriebswirtschaftlich ist es möglich, Gehaltserhöhungen durch eine arbeitgeberfinanzierte oder mischfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu ersetzen. Damit können langfristige Sozialversicherungsersparnisse erzielt werden und gegebenenfalls kann an Fluktuationsgewinnen partizipiert werden. Zudem schließt die Möglichkeit der Ausgestaltung von Zusagen auf betriebliche Altersversorgung als leistungsorientierte Leistungszusagen statt reiner Leistungszusagen das bislang nicht unwesentliche Ausfinanzierungsrisiko bei langjährigen Mitarbeitern bei richtiger Gestaltung vollständig aus.

Direktzusage und pauschaldotierte Unterstützungskasse

Gerade im arbeitgeber- und mischfinanzierten Bereich gewinnt die Direktzusage ebenso wie die pauschaldotierte Unterstützungskasse wieder an Bedeutung. Bei beiden Modellen handelt es sich um Innenfinanzierungsmöglichkeiten. Die Liquidität fließt nicht aus dem Unternehmen ab. Sie steht gegebenenfalls langfristig dem Unternehmen zur Verfügung. Aber letztlich unterscheiden sich diese Zusagen nicht von einem Bankdarlehen, welches nach Ablauf einer bestimmten Zeit zurückgezahlt werden muss.

Beide Formen sind sehr flexible Lösungen, welche, im Bereich der Entgeltumwandlung als auch in der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung verwendet werden können. Einmalzahlungen, Tantiemeumwandlungen, Versorgungsbausteine im Rahmen eines Bausteinsystems, Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in Verbindung mit einer betrieblichen Altersversorgung und ähnliche betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösungen können mit diesen beiden Instrumenten umgesetzt werden. Sie unterliegen dem Schutz des Pensionssicherungsvereins und garantieren dem Mitarbeiter unabhängig vom Schicksal des Arbeitgebers die Erfüllung der zugesagten Leistungen.

Unter Ratinggesichtspunkten ist anzumerken, dass eine Direktzusage als Rück-

stellung in der Bilanz ausgewiesen werden muss, während eine Zusage über eine pauschaldotierte Unterstützungskasse mit Ausnahme eventueller Angaben im Anhang zu keiner Rückstellungsbildung führt.

Die qualifizierte, produktneutrale Ausbildung bezüglich der arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Grundlagen, der Durchführungswege und der Sichtweise von Unternehmensberatern und steuerlichen Beratern ist eine wesentliche Erfolgskomponente für die bAV-Beratung. Hier bietet die VDH bAV-Akademie attraktive Ausbildungsmöglichkeiten für den Honorarberater. Für die laufende Aktualisierung des Wissens gibt es zudem wöchentliche bAV-Infobriefe*.

Ist das Rückdeckungsprodukt der zentrale Bestandteil einer bAV?

Es gibt weder den Königsweg der Durchführungswege noch den unter allen Gesichtspunkten optimalen Rückdeckungspartner. Rückdeckungspartner, verwendetes Finanzprodukt und Versorgungsträger haben aber wesentlichen Einfluss auf die Haftungsthematik. Der Arbeitgeber haftet gem. BetrAVG auch bei mittelbaren Durchführungsweegen uneingeschränkt. Deshalb kommt der Qualität und Bestandskraft des Versorgungsträgers und / oder der Versicherung eine erhebliche Bedeutung zu. Hier stehen Ratings zur Verfügung. Bei versicherungsförmigen Durchführungsweegen ist auch auf die Teilnahme der Gesellschaft am Übertragungsabkommen zu achten. Wesentlicher Punkt bei der Auswahl von Versicherungsprodukten ist die Frage, inwieweit arbeitsrechtliche Notwendigkeiten und die Anforderungen der Versorgungsordnung analog und kongruent in entsprechenden Produkten abgebildet sind. Häufig treten hier erhebliche Mängel auf.

Zillmerung und Wertgleichheit

Die derzeit am meisten diskutierten Themen in der betrieblichen Altersversorgung drehen sich um die Begriffe „Zillmerung“ und „Wertgleichheit“. Gerade im Bereich der Entgeltumwandlung ist die Zillmerung sehr problematisch. Sie dürfte zu erheblichen Haftungsproblemen des Arbeitgebers führen. Das Thema „Wertgleichheit“ wird vor allem im Zusammenhang mit der Treue- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers diskutiert.

Im Stuttgarter Urteil aus Januar 2005 wurde ein Arbeitgeber verurteilt, die Differenz zu den eingezahlten Beiträgen, die sich bei einem gezillmernten Gruppentarif ergeben hat auszugleichen, weil er auf diese nicht hingewiesen hatte.

Ein Hinweis auf den Verlauf der Versicherung in den ersten Jahren dürfte nicht

ausreichen, den Arbeitgeber von Haftungsansprüchen freizustellen. Auch Tarife, die häufig von Unterstützungskassen verwendet werden, korrespondieren hinsichtlich des Betrags, der für eine beitragsfreie Fortführung erforderlich ist, nicht unbedingt mit den arbeitsrechtlichen Abfindungsvorschriften. Zwangsabfindungen der Versicherung können so häufig arbeitsrechtlich nicht umgesetzt werden. Auch die Frage der garantierten Rentenerhöhungen und verschiedene andere Punkte, die durch das Betriebsrentengesetz gefordert werden, sind in vielen Tarifen nur unzureichend umgesetzt. Viele Versicherungsgesellschaften haben diesbezüglich noch erhöhten Beratungsbedarf, nicht nur hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Qualität der Produkte, sondern auch hinsichtlich der Notwendigkeiten im bAV-Service.



■ Noch immer ist die bAV in der Mehrzahl der Unternehmen nur ansatzweise umgesetzt. Es mangelt nach wie vor an kompetenter Beratung. Honorarberater können diese Lücke schließen.

Die Alternative zu einem guten Fonds?

Ein noch besserer FONDS!



■ Der Versuch, mit Versicherungsvermittlern die bAV in die Betriebe zu tragen, ist klar gescheitert. Nur ein Netzwerk qualifizierter Experten unter unabhängiger Leitung kann die besten Lösungen finden und implantieren.

bAV ist Teamwork

Sieht man die wesentliche Aufgabe des Finanzdienstleisters darin, neben der grundlegenden Beratung hinsichtlich Durchführungsweg und Ausgestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung eine optimale Rückdeckungsvariante zu finden, liegt es auf der Hand, dass unabhängige Lösungen im Produkt auch unabhängige und neutrale Lösungen in den Dienstleistungen und Services erfordern.

Betrachtet man ein durchschnittliches Unternehmen und stellt sich die Frage nach dem optimalen Durchführungsweg, kommt als Lösung häufig eine Kombination aus einem versicherungsförmigen Durchführungsweg (i.d.R. Direktversicherung) und einem nicht versicherungsförmigen Durchführungsweg (i.d.R. kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse) in Betracht. Systematisch erklärt sich dies durch die gesetzliche Portabilität.

Eine Portabilität ist nur möglich zwischen den externen Durchführungswegen einerseits (Pflicht und Anspruch) sowie zwischen den internen Durchführungswegen (freiwillig) andererseits. Häufig decken sich die optimalen für die Direktversicherung gewählten Partner nicht unbedingt mit den Partnern, die auch in der Unterstützungskasse im jeweiligen Fall eingesetzt werden sollen.

Die Gestaltung der entsprechenden arbeitsrechtlichen Dokumente, die für eine haftungsrechtliche Sicherheit des Arbeitgebers erforderlich sind, werden in der Regel von den Produktpartnern nur für das jeweilige eigene System zur Verfügung gestellt. Häufig findet dies seine Grenze an der Ausformulierung eines einheitlichen Versorgungswerks, der Verfassung von Infor-

mationsschriften für vorhandene und zukünftige Mitarbeiter und sonstigen Dokumente wie zum Beispiel der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Teilweise haben verschiedene Versicherungsgesellschaften hierzu Beratungshäuser ins Leben gerufen. Inwieweit diese Häuser tatsächlich unabhängig sind bzw. in welcher Stufe des Beratungsprozesses diese Häuser unabhängig einbezogen werden können, kann nicht einheitlich beantwortet werden.

Die Ansprüche an die Beratung und an neutrale, unabhängige Konzeptionen werden weiter steigen. Beispielhaft hierfür kann auch das zukunftsfähige Betätigungsfeld der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen angesehen werden. Der Netzwerkpartner, der hierzu im Rahmen einer ganzheitlichen Beratung unabdingbar ist, sollte neben seiner Neutralität auch die berufsrechtlichen Services von Rechtsanwälten, Steuerberatern und Sozialversicherungsrechtlern haftungsrechtlich verbindlich anbieten können, um den Finanzdienstleister diesbezüglich zu entlasten.

Akquisition

Ein Großteil der Unternehmen hat eine betriebliche Altersversorgung, zumindest für einige Mitarbeiter eine Direktversicherung. Häufig jedoch bei unterschiedlichen Gesellschaften. Die Chance in der Akquisition liegt darin, dass die wenigsten dieser Firmen einen bAV-Betreuer haben. Jemanden, der sie laufend informiert, der das Versorgungswerk pflegt. Ebenso verfügen diese Unternehmen über kein schriftlich fixiertes einheitliches Versorgungswerk, in dem alle Fragen zu dem zulässigen Partner, zu den Durchführungswegen und sonstigen regelungsbedürftigen Inhalten festgelegt sind.

Vor einigen Jahren genügte noch der Hinweis auf den Rechtsanspruch seitens der Mitarbeiter. Heute will der Unternehmer einen kompetenten Gesprächspartner, keinen „Vertreter“.

Mit den Themen Zeitwertkonten, Überprüfung von Pensionszusagen an den Gesellschafter/Geschäftsführer sowie dem Angebot einer summarischen Prüfung oder einem rechtlichen Kurzgutachten zu den Schwachstellen und Deckungslücken kann heute gepunktet werden. Diese beratungsorientierte Herangehensweise mit konzeptionellen Lösungsvorschlägen bietet Chancen für langfristige Mandate.

In Verbindung mit dem richtigen Netzwerkpartner eröffnen sich hier für die Honorarberatung hervorragende Verdienstmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten.

* über manfred.baier@roedl.de

INDEXCHANGE

Exchange Traded Funds

SCHNELLER REAGIEREN MIT BÖRSENGEHANDELTEN ETFs AUF IMMOBILIENAKTIEN!

Mit diesen INDEXCHANGE Fonds verschieben sich die Grenzen des Möglichen! Denn Sie können jetzt Immobilienaktienfonds intraday in großen Volumina an der Börse handeln. Auch das effiziente Pricing mit geringer Verwaltungsvergütung und einem Ausgabeaufschlag bei Börsenhandel von 0% ist einmalig. So können Sie mit dem Dow Jones STOXXSM Americas 600 Real EstateEX das Potenzial der größten nordamerikanischen Immobilienaktien nutzen. Der Dow Jones STOXXSM Asia Pacific 600 Real EstateEX bildet die asiatischen und pazifischen Immobilienmärkte ab. Oder Sie setzen mit dem Dow Jones STOXXSM 600 Real EstateEX auf den europäischen Immobilienmarkt. Welche Wahl Sie auch treffen, mit den börsengehandelten Indexfonds sind Sie immer den entscheidenden Tick schneller, effizienter und flexibler.

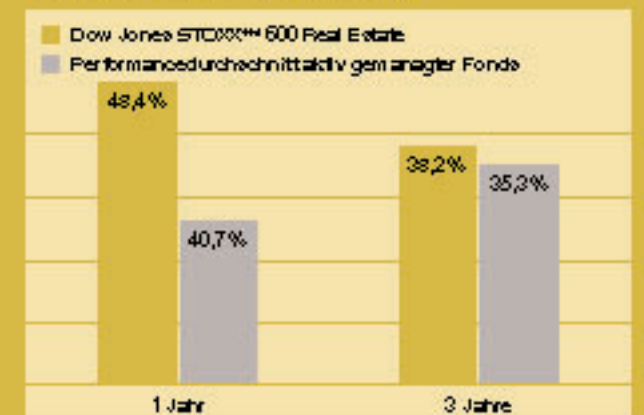
	Dow Jones STOXX SM 600 Real EstateEX	Dow Jones STOXX SM Americas 600 Real EstateEX	Dow Jones STOXX SM Asia Pacific 600 Real EstateEX
ISIN	DE 000 A0H07S 1	DE 000 A0H07G 9	DE 000 A0H077 7
Parter-Präfix	SRBEEEX.DE	SREAEEX.DE	SREPEEX.DE
Bloomberg-Code	SRBEEEX.GY	SREAEEX.GY	SREPEEX.GY
Verwaltungsvergütung	0,45% pro Jahr	0,70% pro Jahr	0,70% pro Jahr
Ausgabeaufschlag	0% (im Börsenhandel)	0% (im Börsenhandel)	0% (im Börsenhandel)
Abbildungsverhältnis	ca. 1/10	ca. 1/10	ca. 1/10
UCITS III Konformität	gegeben	gegeben	gegeben
Gebundenes Vermögen bei Versicherungen	Aufnahme möglich	Aufnahme möglich	Aufnahme möglich

Dow Jones STOXXSM 600 Real EstateEX

Ihre Vorteile mit INDEXCHANGE ETFs:

- Kein Ausgabeaufschlag bei Börsenhandel
- Geringe Verwaltungsvergütung
- ETFs performen langfristig besser als aktiv gemanagte Fonds
- Enge Spreads (geringe Differenz zwischen An- und Verkaufskurs)
- Minimaler Tracking-Error
- Effizienter Handelsmechanismus
- Keine Transaktionskosten im Fonds bei Mittelzu-/abflüssen
- Hohe Liquidität durch namhafte Market Maker
- Tägliche Dokumentation im Web
- Mehr Transparenz im Fondshandel
- Marktführer im Bereich Indextracking

Der Index performt bereits nach 1 Jahr besser als der Durchschnitt der aktiv gemanagten Immobilienaktienfonds mit Anlageschwerpunkt Europa.



Quelle: Bloomberg, eigene Berechnung, Stand 21.10.2006. Hier ist nur die Performance der 9 Immobilienaktienfonds mit Anlageschwerpunkt Europa mit dem besten Ergebnis für europäische Immobilienaktienfonds (Dow Jones STOXXSM 600 Real Estate) verglichen.

Sprechen Sie mit dem Marktführer für EXCHANGE TRADED FUNDS! Informationen erhalten Sie unter +49 (0) 89 92694 - 8888 oder www.indexchange.com

Fonds & Finanzen

INDIVIDUELL · STRATEGISCH · KOMPETENT

Im Wiesengrund 1 · 35043 Marburg
Tel. 0 64 21-9 80 54 · Fax 0 64 21-9 80 55
funds@scm.de