

Bewegte Zeiten und Menschen

Wir leben in einer der interessantesten Zeiten, in der Entwicklungen und Produktlebenszyklen rund um den Globus sich in immer kürzer werdenden Zeitachsen vollziehen. Jeder spürt es und Autoren, Referenten und Berater sind sich darüber einig, dass in fünf Jahren wirtschaftlich und gesellschaftlich nichts mehr so sein wird, wie es heute ist. Das lässt sich leicht nachvollziehen, wenn wir einmal die technologischen Entwicklungen der vergangenen fünf Jahre wie z.B. den elektronischen Handel - ebay gibt es erst seit fünf Jahren - oder die Internet-Telefonie (wie Skype) Revue passieren lassen.



Daniel Dochantschi,
bAV-Experte, Honorarberater

■ 20, 30, 40 Jahre an einem Arbeitsplatz?

Die durchschnittliche Verweildauer an einem Arbeitsplatz verkürzt sich infolge dessen laufend und liegt in Deutschland derzeit noch bei sieben Jahren Betriebszugehörigkeit. Darüber hinaus vollziehen sich im

Schnitt alle drei Jahre gravierende Veränderungen am Arbeitsplatz selbst. So werden schätzungsweise 30% aller Arbeitnehmer in drei Jahren nicht mehr in der Stellung sein, in der sie heute sind.

■ Qualifizierte Mitarbeiter gewinnen oder besser: Unternehmenswerte sichern

In dieser Dynamik wird der Mensch immer mehr zum Schlüsselfaktor. Wir brauchen die richtigen Menschen, die nicht so leicht zu finden sind. Und haben wir sie gefunden, gilt es sie zu motivieren und an das Unternehmen zu binden, da das im Laufe der Zeit gewonnene unternehmensspezifische Wissen des Mitarbeiters einen eigenen Unternehmenswert darstellt, der im Wettbewerb oftmals entscheidend ist.

■ Was macht ein Unternehmen attraktiv?

Qualifizierte Mitarbeiter, die sich mehr und mehr über ihren Wert bewusst sind, wählen

ihren Arbeitsplatz und ihren Arbeitgeber nicht mehr in erster Linie nach dem monatlichen Nettoeinkommen aus. Es zählt das Gesamtleistungspaket. Neben der fachlichen Aufgabenstellung und den beruflichen Perspektiven sind Arbeitsplatzqualität, Flexibilität, Sozialleistungen und moderne Vergütungs- und Vorsorgesysteme zu entscheidenden Kriterien geworden.

■ Zunehmendes Gewicht der betrieblichen Vorsorge

Im Konzert der zur Verfügung stehenden Vergütungs- und Versorgungs-Instrumente gewinnen die vielfältigen Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und Zeitwertkonten im Leistungsangebot des Arbeitgebers durch die Reduktion der gesetzlichen Rente zu Gunsten immer stärker geförderter Kapital gedeckter Versorgung zunehmend an Bedeutung. Die Möglichkeiten der betrieblichen Zusage-, Leistungs- und Finanzierungsarten sind in ihrer Kombination vielfältig und müssen darüber hinaus vor dem Hintergrund gesetzlicher Be-

Direktversicherung Klassisch (Überschuss: verzinsliche Ansammlung)	S & P Rating	Garantierente	Prognoserente	Garantie-Kapital	Prognosekapital
Courtage mit Gruppen- rabattierung	AA	359,40	547,57	92.560	141.022
Netto	AA	398,06	662,05	102.011	169.664

Eckdaten: Mann, Geb. 01.01.1972, Renteneintritt: 65, Rentengarantiezeit: 10 Jahre, Beitrag: 210 €.

Alle Angaben in Euro

ratungsrichtlinien auch in Einklang mit der privaten Altersversorgung und staatlichen Förderungen wie Riester und Rürup (Basisrente) gebracht werden. Die Fürsorge-, Aufklärungs- und Informationspflicht des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Grundsatz von Treu und Glauben erfordern auch eine professionelle Handhabung unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher und steuerlicher Gesetzgebung.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers tangiert diesen auch gegenüber seinem Arbeitnehmer insbesondere bei der angebotenen Auswahl der Vorsorgeprodukte. Das Produkt darf der Arbeitgeber bestimmen, da der Arbeitnehmer zwar einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) hat, der Arbeitgeber jedoch für die Erfüllung der Leistungen immer einstehen muss. Die Erfüllung des Grundsatzes von Treu und Glauben des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber erfordert eine sorgsame Auswahl und langfristig sicher auch das Angebot mehrerer Alternativen.

■ **Verschaffungsanspruch**

Der sog. Verschaffungsanspruch ist eine arbeitsrechtliche Grundverpflichtung gemäß § 1 Absatz 1 BetrAVG (Betriebsrentengesetz):

- Der Arbeitgeber haftet immer für die Erfüllung der von ihm erteilten Zusage von Versorgungsleistungen
- Dies gilt unabhängig vom Durchführungsweg!

... werden dem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen aus Anlass seines Dienstverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt, so steht der Arbeitgeber für die Erfüllung der zugesagten Versorgungsleistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt....

Fazit: Die betrieblichen Vorsorgemöglichkeiten haben stark an Bedeutung gewonnen und sind in erster Linie ein Beratungsthema. Für die Haftung des Arbeit-

gebers sind die Rückkaufswerte und die Erfüllung der Fürsorgepflicht entscheidend.

■ **Haftungspotential reduzieren**

Auf Grund der Abschlusskosten bei Rentenversicherungen auf Courtagebasis, selbst bei Verteilung der Kosten über die ersten 5 Jahre, liegen die Rückkaufswerte weit unter den eingezahlten Beiträgen und es besteht das Risiko einer Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers bei einem vorzeitigen Ausstieg des Arbeitnehmers (LAG München vom 15.03.2007 – 4 Sa 1152/06). Der Gesetzgeber wird wohl die Verteilung der Abschlusskosten auf 5 Jahre, ähnlichen den Vorgaben des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (Riester), akzeptieren und die Versicherer geben dem Arbeitgeber Freistellungserklärungen für den Fall, dass bei vorzeitiger Auflösung Nachschussverpflichtungen für den Arbeitgeber entstehen. Grundsätzlich reduziert sich jedoch sicher das Haftungspotential je mehr Geld im „Sparstumpf“ des Arbeitnehmers ist.

■ **Forderung nach höheren Rückkaufswerten**

Verbraucherschützer und arbeitsgerichtliche Urteile fordern daher zunehmend höhere Rückkaufswerte der bAV-Produkte. Der Ein-



■ Der Einsatz von Netto-Tarifen führt beim Arbeitnehmer im Schnitt zu gut 20% höheren Ablauf-Leistungen.

satz von Netto-Tarifen, d.h. ohne Vertriebskosten und Provisionen, mit 98% Rückkaufswert im ersten Jahr reduziert das Haftungsrisiko für den Arbeitgeber erheblich, führt im Schnitt beim Arbeitnehmer zu ca. 20% höheren Ablaufleistungen und sollte daher gegenüber Courtage-Tarifen bevorzugt werden. Im Folgenden der Vergleich anhand eines klassischen Direktversicherungstarifes bei einem Versicherer (alle sonstigen tariflichen Bedingungen sind identisch).

Die Beratungsvergütung kann beispielsweise vom Betrieb (Betriebsausgabenabzug möglich) aus der Lohnnebenkostensparnis liquiditätsneutral oder vom Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung bei entsprechender Gestaltung aus dem Bruttogehalt finanziert werden. Grundsätzlich eröffnen sich hier vielfältige Gestaltungs- und Kombinationsmöglichkeiten.

■ **Portabilität**

Seit 01.01.2005 hat der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Portabilität seiner betrieblichen Altersversorgung (bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) und kann beim Wechsel vom neuen Arbeitgeber die Übertragung des Übertragungswertes verlangen. Auch hier sind die höheren Rückkaufswerte der Netto-Tarife von Vorteil.

Fazit: Durch die Kombination aus Netto-Tarifen in Verbindung mit steuer- und sozialabgabenfreien Beiträgen wird die betriebliche Altersvorsorge zum attraktiven Vorsorgemodell für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber.

bAV-Beratung = Honorarberatung

Die Komplexität der betrieblichen Vorsorge bedingt durch die Berührung verschiedener Rechtsgebiete, diverser Finanzierungsmöglichkeiten und somit zahlreicher Gestaltungsvarianten machen die bAV zum reinen Beratungsthema. Sie erfordert per se qualifizierte Berater, die unabhängig von Produktgebern sind. Genauso wie die Analyse von Pensionszusagen, die Auslagerung von Versorgungswerken oder auch die Umstrukturierung bestehender Versorgungswerke Spezialwissen erfordern, gilt dies auch für die Beratung der Arbeitnehmer. Dem Unternehmer und seiner Personalabteilung, mit dem geeigneten Berater an seiner Seite, bietet sie vielfältige Möglichkeiten und Chancen durch ein besonderes Angebot ein attraktiverer Arbeitgeber im globalen Wettbewerb zu sein.