

Mit Honorartarifen lassen sich gleiche Leistungen mit deutlich niedrigeren Beiträgen erreichen.

# Die neue Dimension der betrieblichen Altersversorgung

*Dass betriebliche Altersversorgung und Honorarberatung, schon allein aus Haftungsgründen für den Arbeitgeber zusammengehören, wie in der Januarausgabe dieser Zeitschrift beschrieben, darüber sind sich nicht nur die Fachleute schon lange einig, sondern auch zunehmend die Arbeitgeber, Betriebsräte, Personalverantwortliche und last but not least die Mitarbeiter. Es geht inzwischen weitaus um mehr, als die reine Erfüllung des so genannten „Verschaffungsanspruchs“ durch den Arbeitgeber.*



Daniel Dochantschi,  
bAV-Experte, Honorarberater

## Status Quo

Lässt man einmal die DAX-Konzerne, die ihre Hausaufgaben gemacht haben, außen vor, so bieten traditionell über 40 Prozent der kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern eine Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung an. Der Durchschnitt der zugesagten Renten liegt bei Euro 150,- bis hin zu Beamten ähnlichen üppigen Versorgungswerken.

## Pensionsverpflichtung wird plötzlich zur ersten Priorität

Die in den letzten Jahrzehnten eingerichteten Versorgungswerke brachten den Unternehmen erhebliche Liquiditätsvorteile, dabei haben die meisten Unternehmen diese Liquidität sinnvoller Weise wieder in das Unternehmen investiert und in den seltensten Fällen einen Teil für die zukünftigen Verpflichtungen angelegt. So ist es häufig der Fall, dass die laufenden Rentenleistungen aus dem Betriebsvermögen gezahlt werden.

## Demographie betrifft alle

Die Überalterung der Bevölkerung trifft das mittelständische Unternehmen ungleich härter, als den Gesetzgeber (gesetzliche Rente), den Versicherer oder den Großkonzern. Wenn in diesen Unternehmen die Belegschaft täglich zwei bis drei Stunden zunächst zur Finanzierung ihrer Renten arbeiten muss, kann dies selbst über Generationen etablierte Unternehmen über kurz oder lang in eine wirtschaftliche Schiefelage bringen.

Diese Entwicklung wird sich bei vielen Unternehmen, die heute noch gesund dastehen, unaufhaltsam in den nächsten 10 bis 15 Jahren bemerkbar machen.

## Clevere Unternehmen

Einige mittelständische Unternehmen haben die Lage erkannt und nicht nur die Aufgabe gelöst. Sie nutzen im gleichen Zuge sehr erfolgreich die Gunst der Stunde für eine positive Personalpolitik. Wie sich nun dieser Tage in der Praxis herausstellt, wird die Honorarberatung hierbei über die Erwartungen hinaus zum entscheidenden Schlüssel für eine erfolgreiche Umsetzung.

Den Einstieg in die Honorarberatung findet der Arbeitgeber zunächst schnell auf der wirtschaftlichen Seite, denn wenn es um das Nachholen einer über Jahrzehnte versäumten Finanzierung der vom Arbeitgeber zugesagten Rente geht, zählt jeder Beitragseuro. Mit Honorartarifen lassen sich gleiche Leistungen mit deutlich niedrigeren Beiträgen erreichen.

## Akzeptanz

Bei einer Neuordnung von komplexen Versorgungswerken mit langer Historie sitzen Arbeitgeber und Arbeitnehmer am Ende immer in einem Boot, da es um die Zukunftssicherung des Unternehmens und zugleich

um den Erhalt von Arbeitsplätzen und die Sicherung von Renten geht. Eine unabhängige Altersvorsorge-Beratung ohne Deckungslücken von Anfang an, sorgt für eine hohe Akzeptanz bei Arbeitnehmern, Personalverantwortlichen und Betriebsräten.

## Ganzheitliche Altersvorsorge

Zur betrieblichen Altersversorgung gehören auch unbedingt die weiteren Förderwege wie die Rürup-Förderung (Basisrente), die Riester-Förderung und auch die private Vorsorge mit in die Betrachtung. Eine seriöse Altersvorsorge Beratung ist daher dann gegeben, wenn sie alle verfügbaren Wege der Altersvorsorge ganzheitlich berücksichtigt.

Hierzu ist auch erforderlich, dass die Beratung in der Lage ist, zum einen die Nettoerträge der einzelnen Wege nach Steuern und Kosten darzustellen und andererseits die qualitativen Aspekte unter Berücksichtigung der individuellen Situation eines Mitarbeiters mit heranzuziehen.

## Personalpolitik

Die Praxis zeigt, dass diese Art der Beratung, die unabhängig von einer Produktlösung ist, von den Arbeitnehmern als objektiv und sehr positiv empfunden wird. Der Arbeitnehmer, der in der Regel bisher keine professionelle Honorarberatung genießen konnte, schätzt dieses Angebot vom Arbeitgeber als eine besondere Leistung ein. Eine Beratung unabhängig vom Produkt schafft Vertrauen. Der Umstieg auf die Honorarberatung in der Neugestaltung und weiteren Betreuung, führte in allen Betrieben zu einer Verbesserung des Betriebsklimas. Viele Mitarbeiter fragen inzwischen nach, ob und wo sie diese Leistung auch für ihre privaten finanziellen Belange beziehen können.