

Interview mit Frank J. Kontz zur Betrieblichen Altersversorgung

Wichtiger als der Dienstwagen...

Eigentlich erfreulich, immer mehr Mitarbeiter sind an einer Betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse interessiert. Immer häufiger verdrängt sie sogar den Dienstwagen als Vergütungsbaustein. Ihre LahnDill Wirtschaft sprach mit dem Fachexperten Frank J. Kontz, worauf Unternehmen bei der Einführung der Betrieblichen Altersversorgung achten sollten.

LahnDill Wirtschaft: Wie beurteilen Sie die betriebliche Altersversorgung als Baustein der Altersvorsorge?

Frank J. Kontz: Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist der am meisten steuerlich geförderte Vorsorgeweg und garantiert, dass am Vertragsende die eingezahlten Beiträge dem Mitarbeiter wieder zur Verfügung stehen.

LDW: Welche Vorteile könnte es für Unternehmer geben, ihre Arbeitnehmer zu unterstützen?

Kontz: Die bAV verdrängt allmählich den Dienstwagen als Vergütungsbaustein. Um die Attraktivität des Arbeitgebers für neue Mitarbeiter zu erhöhen ist ein intelligentes, flexibles System inzwischen zu einem Entscheidungskriterium geworden. Aber auch um Mitarbeiter im Unternehmen zu halten, ist dies ein hervorragendes Instrument. Unser IHK-Bereich ist hessenweit der mit der höchsten Dichte an Industrie und verarbeitenden Gewerbe. Ein Metallbauer beispielsweise konkurriert beim Werben um Fachkräfte nicht mehr nur in der Region, sondern auch mit Arbeitgebern aus Frankfurt oder Warschau. Ein modernes Vergütungssystem vom Gehalt über die bAV hin bis zu den Zeitwertkonten erhöht die Ausstrahlung eines regionalen Arbeitgebers bzw. erschwert die Entscheidung beim Abwandern.

LDW: Was sollten Unternehmer bezüglich der Betrieblichen Altersvorsorge wissen? Was sind die Einflussfaktoren und Risiken?

Kontz: Die Grundvoraussetzung ist sehr einfach und plakativ. Wenn das Geld am Vertragsende nicht ausreicht um das Versorgungsversprechen zu erfüllen, zahlt immer der Arbeitgeber den Fehlbetrag. Und das gilt für alle Systeme. Der Arbeitgeber schließt bei einer bAV zwei Verträge ab; zum einen mit einem Versorgungsträger (z.B. Versicherer) und

zum anderen eine arbeitsrechtliche Zusage (Entgeltumwandlung). Treten Unstimmigkeiten auf, so basieren die oft auf dem Arbeitsrecht. Dieses zweite Vertragsverhältnis ist das wichtigere der beiden. Im nächsten Schritt ist zu berücksichtigen, ob ein Tarifvertrag einzubinden ist oder ob eine aktive Förderung favorisiert werden soll.

LDW: Wie können Unternehmen einen Liquiditätsabfluss verhindern?

Kontz: Wenn ein Arbeitgeber das ‚eingesammelte‘ Geld über einen versicherungsförmigen Weg anlegen lässt, so kann er mit einer durchschnittlichen Rendite von 2-4 % rechnen. Dem gegenüber steht die Verzinsung des Eigenkapitals. Sollte diese höher als 4 % sein, so ist es kaufmännisch nicht mehr zu vertreten, dass ein Arbeitgeber die Liquidität einem fremden Dritten gibt. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall der bessere Unternehmer, daher sollte er die Beiträge behalten. Dies kann er auf drei unterschiedliche Wege tun. Er kann die finanziellen Mittel über eine Unterstützungskasse wieder ins Unternehmen holen. Dann legt er das gesamte Vermögen selbst an. Die zweite Möglichkeit ist die Pensionszusage, bei der die Beiträge auf einem Betriebskonto verzinst werden. Wird hier eine Saldierung mit den Pensionsrückstellungen gewünscht, so muss dieses Vermögenskonto verpfändet werden. Als dritte Möglichkeit ist die Übertragung der Gelder an ein doppeltes Treuhandmodell möglich. Hier ist die Treuhand der juristische und der Arbeitgeber der wirtschaftliche Inhaber des Kapitals. Alle drei Modelle sind insolvenzgeschützt.

LDW: Welche Auswirkungen hat die aktuelle Niedrigzinsphase auf die betriebliche Altersvorsorge?

Kontz: Die fallenden Zinsen geben den Versicherern kaum Möglichkeiten attraktive Anlageprodukte zu finden. Um die Zusagen zu bedienen, können diese nur noch auf die Überschussbeteiligung



Frank J. Kontz ist Sachverständiger auf Honorarbasis, der das Symbio Versorgungswerk mit aufgebaut hat. Er hat an der FH Koblenz das Fach betriebliche Altersversorgung studiert. Frank J. Kontz ist Mitglied im Deutschen Kompetenznetzwerk betriebliche Altersversorgung eG (DK bAVeG), Würzburg.

zugreifen. Darüber hinaus steigt die Zinszusatzreserve, die der Versicherer vorhalten muss. Die Folge ist, dass die Verzinsung auf ein marginales Niveau fällt. Die Auswirkungen sehen Sie in den wöchentlichen Meldungen der Versicherungswirtschaft. Die Anzahl der Versicherer, die sich von Garantieprodukten zurückziehen, steigt stetig. Aber auch in den Bilanzen der Unternehmen hat die Niedrigzinsphase ihre Spuren hinterlassen. Die fallenden Zinsen erhöhen die Rückstellungen in der Handelsbilanz. In den 2015er Bilanzen werden erstmals große Sprünge bei den Rückstellungen spürbar. Hier kann aber auch steuernd eingegriffen und saniert werden.

LDW: Welche Möglichkeiten gibt es, aus einem bestehenden Vertrag auszusteiern oder ihn einzufrieren bzw. welche Umstände müssen gegeben sein, um dies zu tun?

Kontz: Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Möglichkeit den Vertrag auf den Mindestbeitrag zu reduzieren, beitragsfrei zustellen oder sogar in Ausnahmen den Vertrag zu kündigen. Wobei die Kündigung die mit Abstand schlechteste Variante ist. Aber er kann auch den Durchführungsweg wechseln. Dieses Recht hat ausschließlich der Arbeitgeber, d.h. er kann das angesparte Vermögen beispielsweise aus einer Pensionskasse in eine Unterstützungskasse überführen. Hierzu benötigt der Arbeitgeber allerdings Spezialwissen aus dem komplexen Bereich der bAV.

Das ‚Einfrieren‘ von Zusagen betrifft i.d.R. die Pensionszusagen.

Ihr IHK-Ansprechpartner:

Christian Bernhard, Tel.: 06441 9448-1700

bernhard@lahndill.ihk.de