

Betriebliche Altersvorsorge

Die Redaktion sprach mit Ralf Liebl, einem anerkannten Fachmann auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Ralf Liebl ist Rentenberater und seit 1999 Geschäftsführer der FINEON GmbH in Erding (www.fineon.de), einer Gesellschaft, die Unternehmen bei der Einführung, Umstrukturierung und Verwaltung von Versorgungseinrichtungen berät. Vor 1999 war Ralf Liebl viele Jahre in leitender Position in der Versicherungswirtschaft tätig.

Wohin geht Ihrer Meinung nach der Weg in der Altersvorsorge?

Ralf Liebl: Seit der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2001 erkennen immer mehr Menschen: Es geht nicht mehr ohne eigene Vorsorge fürs Alter. Größere mittelständische Betriebe und Konzernunternehmen – unsere Auftraggeber – unterstützen deshalb ihre Mitarbeiter in zunehmendem Maße durch den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Die Motivation dafür ist unterschiedlich. So nehmen einige unserer Auftraggeber, übrigens auch solche, die in Ihrer Region eine herausragende wirtschaftliche Stellung einnehmen, ganz bewusst ihre soziale Verantwortung wahr. Sie tragen dazu bei, dass ihre Beschäftigten finanziell gut abgesichert sind, wenn sie nach langer Betriebszugehörigkeit in den Ruhestand gehen. Andere Unternehmen wiederum, meist besonders hoch spezialisierte Unternehmen, orientieren sich an ihren Wettbewerbern: Mit dem besseren Vergütungspaket hat man auf dem Arbeitsmarkt die besseren Karten! Eine dritte Kategorie von Unternehmen schließlich nutzt einfach die neuen gesetzlichen Möglichkeiten der steuerlichen Förderung von Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, um die eigenen, oft schon Jahrzehnte bestehenden Vergütungsmodelle wie beispielsweise Treue- und Jubiläumsgelder endlich durch eine zeitgemäße betriebliche Altersversorgung abzulösen.

Welche der geförderten Versorgungseinrichtungen ist Ihres Erachtens am besten für die betriebliche Altersversorgung geeignet?

Ralf Liebl: Das kommt natürlich immer ganz auf den Einzelfall und vor allem auf die Zielsetzung an. Geht's um die Altersversorgung der breiten Belegschaft, haben die Pensionskassen – und hier insbesondere Firmenpensionskassen (vor Wettbewerbspensionskassen und Pensionsfonds) – sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer klare Vorteile. Während vor allem Firmenpensionskassen Rentenleistungen mit Verzinsung gewähren, sichern Pensionsfonds in der Regel nur den Kapitalerhalt. Unterstützungskassen eignen sich insbesondere für die Versorgung des oberen Managements, weil der Arbeitgeber über Unterstützungskassen eine höhere Altersversorgung zusagen kann als z. B. über Pensionskassen und -fonds. Unterstützungskassen lassen sich jedoch für ihre Verwaltungstätigkeit von ihren Mitgliedsunternehmen zusätzlich honorieren. Außerdem ist zu beachten, dass Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die über Unterstützungskassen abgesichert werden, der gesetzlichen Insolvenzschutzpflicht unterliegen. Der Arbeitgeber hat also zusätzlich zu den Altersvorsorgebeiträgen Verwaltungskosten und jährlich Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu entrichten.

Sie erwähnten Firmenpensionskassen und Wettbewerbspensionskassen. Gibt es denn Unterschiede bei den Pensionskassen?

Ralf Liebl: Wettbewerbspensionskassen wurden um das Jahr 2002 überwiegend von Versicherungsgesellschaften neu gegründet. Sie befürchteten

seinerzeit Wettbewerbsnachteile, weil der Fiskus für Beiträge, die an Pensionskassen entrichtet wurden, zunächst die Pauschalversteuerung zuließ und Steuerfreibeträge gewährte. Bei den Direktversicherungen dagegen blieb es erst einmal bei der Pauschalversteuerung. Seit dem Jahr 2005 werden jedoch Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds in gleichem Maße gefördert. Firmenpensionskassen sind Versorgungseinrichtungen, die im Gegensatz zu Wettbewerbspensionskassen sozusagen als Versicherungsvereine von Unternehmen gegründet wurden. Versicherungsvereine waren ursprünglich Selbsthilfevereine, die nach ihrem Satzungszweck ausschließlich die betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter ihrer Mitgliedsunternehmen durchführen. Ein Paradebeispiel aus Ihrer Region ist übrigens die Dresdener Pensionskasse. 1901 von den Gebrütern Arnhold in Dresden gegründet, steht sie heute, mittlerweile im oberfränkischen Kulmbach ansässig, Unternehmen offen, die sich ihr als Mitglied anschließen wollen, um den Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren. Es gibt in Deutschland eine Reihe solcher Pensionskassen, die meist mehr Kapitalvermögen verwalten als die noch im Aufbau befindlichen Wettbewerbspensionskassen. Firmenpensionskassen zeichnen sich durch besonders einfache und unkomplizierte Verwaltungsverfahren aus. Sie machen der Personalabteilung des Arbeitgebers das Leben leichter und können eine deutlich geringere Gesamtkostenquote vorweisen: Die Kosten für Vertragsabschlüsse, die Kosten des Versicherungsbetriebes und die Kosten für die Verwaltung von Kapitalanlagen sind bei Firmenpensionskassen insgesamt halb so hoch wie bei Wettbewerbspensionskassen! Während beispielsweise die eben genannte Dresdener Pensionskasse im Durchschnitt nur 11 % der Versicherungsbeiträge für Kosten verwendet, verbrauchen die Wettbewerbspensionskassen oft 28 % und mehr.

Welche Rolle spielt das Thema Sicherheit?

Ralf Liebl: Wenn Sie mit Sicherheit meinen, dass die Arbeitnehmer die ihnen einmal versprochenen Leistungen tatsächlich erhalten, ist dies für die Arbeitnehmer, für die Arbeitgeber und auch für uns als Berater wichtig. Vielen Arbeitgebern wird bei der Einführung einer betrieblichen Altersversorgung nicht gesagt, dass sie nach den betriebsrentenrechtlichen Bestimmungen neben der Versorgungseinrichtung haften, und dass sie es selbst in der Hand haben zu bestimmen, in welchem Umfang sie haften. Grundsätzlich erstreckt sich der Rechtsanspruch, den ein Pensionsfonds gewährt, auf die Summe der eingezahlten Beiträge abzüglich der Kosten und etwaiger Risikobeiträge. Pensionskassen gewährleisten häufig eine Verzinsung der Sparanteile und eine aus dem verzinslich angesammelten Kapital geleistete Rente an den Mitarbeiter. Unterstützungskassen dürfen keinen Rechtsanspruch auf Leistungen gewähren. Erwähnenswert ist sicher, dass neuerdings einige Wettbewerbspensionskassen damit werben, dass sie durch ihren Beitritt zum Sicherungsfonds, der von der Protector-Lebensversicherungs-AG betrieben wird, ein höheres Maß an Sicherheit bieten würden als alle anderen Pensionskassen. Das ist meiner Meinung nach irreführend, weil das Versicherungsaufsichtsgesetz seit jeher allen Versicherungsunternehmen und Pensionskassen Sicherungsmaßnahmen vorschreibt. Würden diese gesetzlichen Sicherungsvorschriften von allen Marktteilnehmern sinngemäß angewendet, würde sich die viel kostspieligere, zusätzliche Sicherungsmaßnahme über den Sicherungsfonds erübrigen! Die hier werbenden Pensionskassen sagen jedoch nicht, dass die Beiträge, zu deren Zahlung die dem Sicherungsfonds beigetretenen Pensionskassen verpflichtet sind, letztendlich die Versicherten tragen. Ich kann nur jedem Arbeitgeber dringend empfehlen, die Geschäftsberichte, die Satzung (soweit vorhanden) und die Allgemeinen Versicherungsbedingungen aller Versorgungseinrichtungen genauestens zu studieren – oder aber einen darauf spezialisierten Berater zur Rate zu ziehen.