

# WARUM RISIKO EINGEHEN?

## DIE SICHERE GESTALTUNG VON BETRIEBLICHEN VERSORGUNGSZUSAGEN

**D**er Gesichtspunkt der Risikooptimierung sollte idealerweise schon bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Fokus stehen. Im Folgenden einige Überlegungen zur sicheren Gestaltung von betrieblichen Versorgungswerken.

Schon bei der Einführung einer bAV gilt es, die richtigen Weichen zu stellen. Denn die Systeme der bAV binden den Angestellten regelmäßig langfristig. Daher ist es wichtig, dass der Arbeitgeber steuernd eingreifen kann. Ein erstes Prüfkriterium ist daher, ob die bAV einzelvertraglich oder kollektivrechtlich eingeführt werden soll. Eine einzelvertraglich eingeführte bAV kann nur mit der Zustimmung der einzelnen Mitarbeiter verschlechternd geändert werden. Dies ist besonders wichtig bei sich ändernden Rahmenbedingungen im Unternehmen. Bei einer kollektivrechtlich eingeführten bAV kann der Arbeitgeber etwaige Änderungen beispielsweise mit dem Betriebsrat vereinbaren, soweit Eingriffe im Rahmen der sogenannten 3-Stufen-Theorie zulässig sind. Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat, so sollte man in jedem Fall die Versorgung betriebsvereinbarungsoffen gestalten. So kann eine einzelvertraglich erteilte Versorgung später auch kollektivrechtlich durch eine Betriebsvereinbarung abgeändert werden.

Durch die Gestaltung der Zusage kann der Arbeitgeber Risiken minimieren. Klassische Leistungs-

auch bei der Beitragszusage mit Mindestleistung. Je nach Gestaltung der Zusage, trägt hier der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer das Kapitalanlagerisiko. Deutlich risikoärmer sind hier sogenannte beitragsorientierte Versorgungszusagen. Hier wird dem Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung zugesagt, die sich aber aus einem konkret bezifferten Beitrag ergibt. Beim Ausscheiden hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf den Wert, der sich beim Versorgungsträger angesammelt hat.

Zur Gestaltung der Versorgungsordnung gehört auch die Frage, ob eine Rentenleistung oder eine Kapitalleistung im Vordergrund stehen sollte. Sofern der Arbeitgeber die Zusage selbst erteilt, trägt er im Falle der Rentenzusage auch das Risiko der Langlebigkeit. Günstiger kann es sein, eine Kapitalleistung zuzusagen und ein Rentenwahlrecht einzuräumen.

Das Betriebsrentengesetz regelt unter anderem die Anpassung von Versorgungsleistungen gegenüber den Betriebsrentnern. Dabei kann der Rentner verlangen, dass der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der Renten unter Abwägung seiner wirtschaftlichen Lage prüft. Eine Anpassungsprüfungspflicht entfällt dagegen, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens ein Prozent anzupassen oder sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistung zu verwenden oder eine Beitragszusage mit Mindestleistung zuzusagen.



Finanzexperte Anton Wittmann

sagen sind in der Regel aufgrund des sogenannten Quotierungsverfahrens beim vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters mit einem höheren Risiko behaftet. Außerdem sind Leistungszusagen, deren Höhe sich nach den Bezügen während der Aktivitätsphase richtet, schwieriger zu kalkulieren. Vorsicht

Arbeitgeber, die die Anpassungsprüfungspflicht umgehen möchten und damit kalkulatorisch auf der sicheren Seite sind, können ausschließlich Kapitalzahlungen zusagen. Damit kommt die Anpassungsprüfung nicht zum Tragen, da diese ausschließlich laufende Leistungen (Renten) umfasst.

### NETZWERKKONTAKT:



W I T T M A N N  
FINANZGRUPPE

#### Anton Wittmann (Geschäftsführer)

Karlstraße 9 | 91522 Ansbach  
Telefon 0981 / 97 212 - 11 | Fax 0981 / 97 212 - 29  
anton@wittmann-finanzgruppe.de  
www.wittmann-finanzgruppe.de