

Handelsblatt

NEUES BETRIEBSRENTEN-MODELL FÜR DEN MITTELSTAND

Aus Kosten Liquidität

von: Jens Koenen, Datum: 15.12.2004 09:39 Uhr

Es klingt nach einer verrückten Idee: Mitarbeiter verzichten auf einen Teil ihres Lohnes und stellen das Geld dem Unternehmen als Liquidität zur Verfügung. Die Firma investiert die Mittel und finanziert darüber die spätere Altersvorsorge der Belegschaft.

„Natürlich haben wir zunächst gedacht, wo ist der Haken? Ein Modell, von dem sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer etwas haben? Das kann's doch nicht geben“, beschreibt Holger Weidmann, Geschäftsführer des Oberflächen-Spezialisten Krautzberger aus Eltville seine ersten Gedanken. Doch mittlerweile nutzt die Firma, die 100 Mitarbeiter beschäftigt, das System. „Wir sind sehr zufrieden. Ich würde es jederzeit weiterempfehlen“, berichtet Weidmann.

Wie etwa bei Direktversicherungen oder Pensionsfonds wird ein Teil des Entgeltes umgewandelt. Die Firma spart so Personalkosten. Im Gegensatz zu gängigen Modellen geht das Geld aber nicht an externe Versicherungen, sondern wird dem Unternehmen als Liquidität zur Verfügung gestellt.

„Das befreit die Mittelständler gleich von zwei Problemen. Sie erfüllen den gesetzlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge und bessern gleichzeitig ihre Liquidität auf“.

Mit dem Geld können die Unternehmen etwa Bankverbindlichkeiten ablösen oder ihre Expansion finanzieren. „Damit sollte es kein Problem sein, die den Mitarbeitern versprochene Verzinsung ihrer Einlage sicherzustellen“, glaubt Bangert.

Eine Unterstützungskasse übernimmt die Auszahlung der Renten, somit fallen keine Rückstellungen an. Da der Unternehmer festlegen kann, wann er Geld an die Kasse überweist, kann er auch seine Steuerlast regulieren.

Weidmann beziffert die monatlichen Personaleinsparungen bei Krautzberger auf rund 10 000 Euro. „Wir müssen als Mittelständler nach Alternativen zur Bankfinanzierung suchen.“

Das sieht Karl-Martin Pfenning, Geschäftsführender Gesellschafter des Logistikunternehmens Pfenning, ähnlich. „Das Modell ist optimal für unsere Bedürfnisse“, sagte er. Die Firma, die 1 200 Mitarbeiter beschäftigt, hat sich vor wenigen Wochen für das Modell entschieden. „Im Grunde genommen ermöglicht es dem Mittelstand das, was die großen Konzerne bereits machen“, sagt Pfenning.

Die Versicherungsriesen wollen sich zu der neuen Konkurrenz nicht äußern. Hinter vorgehaltener Hand verweisen Versicherungsexperten aber auf das Risiko, da die Verantwortung für die Pensionszusagen alleine beim Unternehmer liege. Zwar ist das laut Gesetz bei allen Modellen der Fall, also auch bei den von den Versicherungen offerierten. Aber das Insolvenzrisiko von Versicherungen sei doch geringer als das von mittelständischen Firmen.

„Unser Modell ist durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) im Insolvenzfall abgesichert. Die Mitarbeiter gehen kein Risiko ein“, hält Bangert dagegen. Auch Pfenning bleibt gelassen: „Wir haben das Modell von KPMG unter die Lupe nehmen lassen, unsere Hausjuristen eingeschaltet und ein externes Gutachten eingeholt. Alle haben die Seriosität des Modells bestätigt“.

„Bei uns haben mehrere Anbieter, darunter auch Versicherungen, ihre Ansätze vor den Mitarbeitern präsentiert. Keiner hat sich für ein anderes Modell als das entschieden“, berichtet Weidmann von Krautzberger. Selbst die aus Mitarbeitersicht sehr attraktive Metallrente habe nicht mithalten können. „Unser Betriebsrat hat das Modell empfohlen“.

Nach Ansicht von Pfenning eignet sich das Modell auch für ältere Mitarbeiter. Da keine Provisionen anfallen, wird das Geld vom ersten Tag an verzinst. Dass es auch das Modell nicht kostenlos gibt – die Heppenheimer erhalten eine vom Erfolg bei der Entgeltumwandlung abhängige Gebühr – ist für den Chef der Logistik-Gruppe kein Problem. „Wir haben alles durchgerechnet. Wir sparen damit Geld“, sagt er.