



Damit Bares nichts Rares wird: In jungen Jahren in die **betriebliche Altersversorgung** einzuzahlen lohnt sich.

Jeder zahlt, was er kann

Der Automobilzulieferer Voit Automotive gewinnt Fachkräfte mit einer gut verzinsten bAV – ein Erfolgsmodell zum Nachahmen?

Von Guido Birkner

FÜR VIELE MITTELSTÄNDLER rückt im Zuge der Corona-Krise und der damit verbundenen wirtschaftlichen Verwerfungen die Liquiditätsfrage stärker in den Fokus. Gerade die laufenden Verwaltungskosten und Leistungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) bereiten vielen

Geschäftsführern Kopfzerbrechen. Eine Lösung für das De-Risking bei der bAV stellt die Innenfinanzierung dar, wie sie etwa der Automobilzulieferer Voit Automotive mit Sitz im saarländischen St. Ingbert betreibt.

Das Technologieunternehmen entwickelt und fertigt hochpräzise Aluminium-Druckgussteile für die Automobilbranche. 2017 verabschiedete sich



der Zulieferer von den alten Direktversicherungen, die das Unternehmen bis dato seinen rund 1.000 Mitarbeitern in Deutschland angeboten hatte. Grund dafür war die niedrige Beteiligungsquote der Beschäftigten an der alten versicherungsgestützten Versorgung. Das zeigte den Verantwortlichen bei Voit, dass eine Betriebsrente per Versicherung als HR-Instrument zur Personalbindung ein stumpfes Schwert ist.

Unternehmensspezifische Lösung // Ein attraktives Angebot musste her: Die neue bAV-Lösung sollte für die Beschäftigten so lohnend sein, dass sie für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Fachkräfte tatsächlich wirkte. Zugleich hatte Hendrik Otterbach, Finanzchef bei Voit, die finanziellen Risiken des bAV-Modells auf lange Sicht im Blick. Auch spielten Werte wie Innovation, soziale Verantwortung und Umwelt für das Leitbild des Technologieunternehmens eine zentrale Rolle.

„Wir haben uns zusammen mit unseren Beschäftigten und dem Betriebsrat Gedanken über eine neue bAV-Lösung gemacht, die zu uns passt“, erinnert sich Otterbach.

Deshalb schlug Voit vor drei Jahren einen eigenen Weg ein. Alte Geschäftsbeziehungen zu Versicherungen wurden gekappt. Stattdessen entwickelte das Unternehmen gemeinsam mit dem bAV-Beratungshaus Auxilion aus dem südhessischen Hepenheim eine unternehmensinterne Betriebsrente, die nicht nur die gesetzlichen Gestaltungsfreiräume ausschöpft, sondern sich auch an die Bedürfnisse des Betriebs und seiner Beschäftigten anpasst. Auxilion bietet ein eigenes Betriebsrentensystem an, das sich auf die beiden Säulen Entgeltumwandlung und Innenfinanzierung stützt. „Den Mitarbeitern entstehen dabei keine Kosten“, sagt Joachim Bangert, Gründer und Vorstand von Auxilion, „sie profitieren zudem von der nachgelagerten Besteuerung im Ruhestand.“

Jeder zahlt, was er kann // Herausgekommen ist die Voit-Zukunftsvorsorge, eine Altersvorsorge, die Geschäftsführung und Mitarbeiter intern „Voit-Sparbuch“ nennen. Dabei handelt es sich um eine reine Entgeltumwandlung, für die der Arbeitgeber den Mitarbeitern eine Verzinsung garantiert, die weit über dem aktuellen Marktniveau liegt und den Beschäftigten vollkommene Flexibilität bei der Einzahlung von Entgeltbestandteilen eröffnet – von monatlichen Beiträgen bis zu Einmalzahlungen. Auch bei der Auszahlung schöpft die Lösung den gesetzlichen Rahmen aus, wobei einmalige Kapitalauszahlungen zu Beginn der Leistungsphase die Regel sind. Über ein Onlinekonto mit passwortgeschütztem Zugang können sich die Beschäftigten jederzeit einen Überblick über die Höhe ihrer Anwartschaften und die Vorsorgeaktivitäten ihres Arbeitgebers verschaffen.

Wie funktioniert der Sparplan? Die Mitarbeiter lassen den Arbeitgeber einen individuell und flexibel festlegbaren Teil ihres Bruttoeinkommens in die finanzielle Vorsorge für den Ruhestand umwandeln. Im Gegensatz zur Direktversicherung, bei der eine Versicherungsgesellschaft die Einzahlungen in die bAV erhält und für die Verwaltung Kosten entstehen, stellen die Mitarbeiter, die das Voit-Sparbuch nutzen, dem Arbeitgeber das umgewandelte Entgelt zur Verfügung. Im Gegenzug garantiert das Unternehmen den Beschäftigten eine vierprozentige Verzinsung. Diesen Zinssatz hat das Unternehmen selbst bestimmt und an der eigenen Finanzkraft ausgerichtet.

Damit gibt das Technologieunternehmen den Mitarbeitern einen großen Anteil der Verant- >>

Darauf sollten Unternehmen bei der bAV achten

- > Für einen bAV-Plan per Innenfinanzierung gibt es verschiedene Durchführungswege. Modellentwicklung und Implementierung erfordern die Zusammenarbeit mit einem bAV-Experten.
- > Bei der Finanzierung sind alle Varianten möglich: Arbeitgeberfinanzierung, Entgeltumwandlung sowie eine Kombination aus beidem.
- > Der bAV-Plan und die Verzinsung der Beiträge lassen sich entsprechend dem Risiko- und Finanzprofil des Arbeitgebers und dem Vorsorgebedarf der einzelnen Mitarbeiter feinjustieren.
- > Für das Risikomanagement des Unternehmens sind im Vorfeld unterschiedliche Szenariorechnungen notwendig, die ebenso umfangreich wie detailliert vorgenommen werden sollten.
- > Bei den Mitarbeiterbeiträgen per Entgeltumwandlung ist ein hohes Maß an Flexibilität zu empfehlen.
- > Der Arbeitgeber kann über eine Innenfinanzierung bei Steuern und Lohnnebenkosten sparen.
- > Ein bAV-Plan per Innenfinanzierung muss insolvenzgeschützt sein.



Joachim Bangert,
Auxilion

wortung für die eigene Altersvorsorge zurück: Jeder kann – und muss – selbst entscheiden, wie viel Entgelt er umwandeln lässt. „Auxilion hat bei der Implementierung mit jedem unserer 1.000 Kollegen in Deutschland ein Beratungsgespräch geführt, unabhängig davon, ob er das neue Angebot angenommen hat oder nicht“, beschreibt Voit-CFO Hendrik Otterbach das damalige Vorgehen. Der Aufwand hat sich jedoch – für Voit und für Auxilion als Dienstleister – gelohnt. Rund 60 Prozent der Belegschaft nehmen an dem angebotenen Sparbuch-Modell teil.

Die durchschnittlichen Umwandlungsbeträge pro Monat bewegen sich bei Voit je nach Abteilung zwischen 80 und 120 Euro. „Gerade für Azubis und andere junge Kollegen kann bei einem frühzeitigen Einstieg dank des Zinseszins-effekts über 30 Jahre eine schöne Summe zusammenkommen“, sagt Otterbach. Bei einem Jobwechsel nimmt der Berufstätige seine Anwartschaft mit – bei fortlaufender Garantieverzinsung. Das Geld verbleibt bis zum Renteneintritt im Unternehmen. Ein vorzeitiger oder ungeplanter Abfluss der finanziellen Mittel ist damit ausgeschlossen.



Hendrik Otterbach,
Voit Automotive

Vom Worst Case zum Best Case // Mit den langfristigen Zusagen einer Garantieverzinsung der bAV-Beiträge ging Voit eine große Verpflichtung ein. Deshalb prüften die Saarländer vorab genau, ob sich die Einführung eines neuen Plans auch für den Fall lohnte, dass sich nur ein geringer Teil der Belegschaft am Vorsorgemodell beteiligt hätte. Umgekehrt musste das Unternehmen auch mögliche Langzeitriskiken bei einer hohen Mitarbeiterbeteiligung bewerten.

Ein Ergebnis der Simulationen verschiedener Szenarien auf der Basis einer betriebswirtschaftlichen Analyse war: Die zusätzliche Liquidität lässt

sich in jedem Fall sinnvoll in das Unternehmen investieren – egal, ob der Worst Case mit einem nicht wachsenden oder rückläufigen Anwärterbestand eintritt oder der Best Case mit fortlaufenden Neueintritten. Auch ist das Unternehmen selbst in schwachen Geschäftsjahren wie dem aktuellen in der Lage, die versprochene Verzinsung zu erreichen und die Auszahlungen zu tätigen. Aus finanzieller Sicht kann Voit die Liquiditätsströme über mehrere Jahrzehnte gut und langfristig planen.

Alle über die Laufzeit eingezahlten Beträge und Zinsen sind in voller Höhe über den Pensions-Sicherungs-Verein insolvenzgeschützt. Die zusätzliche Liquidität investiert das Unternehmen in die Entwicklung neuer Produkte sowie in das internationale Wachstum. Je nach Szenario kann sich die über die Entgeltumwandlung eingesammelte Liquidität für den Autozulieferer perspektivisch auf 10 bis 15 Prozent des Eigenkapitals belaufen. „Gerade in der aktuellen Krisensituation hilft uns diese zusätzliche Liquidität als Reserve und stützt die Kapitalausstattung“, betont Hendrik Otterbach, „das stärkt die Resilienz unseres Betriebs.“ Auxilion-Vorstand Joachim Bangert ergänzt: „Außerdem spart der Arbeitgeber die Lohnnebenkosten für das umgewandelte Entgelt und zusätzlich Steuern. Das macht das Modell für mittelständische Arbeitgeber attraktiv.“

Für den Automobilzulieferer Voit ist der Sparplan längst zu einem Kernelement der Corporate Identity geworden. „Wir können mit unserer versicherungsunabhängigen Lösung in Bewerbungsgesprächen die Arbeitgebermarke deutlich stärken“, berichtet CFO Otterbach. „Die Zukunftsvorsorge ist bei Einstellungsinterviews ein elementarer Bestandteil geworden.“ <<

redaktion@marktundmittelstand.de