

# KRITISCH. JETZT. FÜR SPÄTER.



Manfred Reinalter  
Geschäftsführer Betriebliche  
Altersvorsorge Consulting GmbH

## DREISSIG JAHRE BERATUNG IM BEREICH BETRIEBLICHE VORSORGE – ES HAT SICH VIEL VERÄNDERT

Kein Zweifel, die Welt war eine andere vor dreißig Jahren, der Fokus in meinem Arbeitsbereich ist ebenfalls ein anderer geworden, einfach den Lebens- und Arbeitsbedingungen angepasst.

Betriebliche Vorsorge in Form einer direkten Leistungszusage für geschäftsführende Gesellschafter von Kapitalunternehmen wurde definitiv als Steuersparmodell angepriesen. Somit war die Umsetzung derartiger Lösungen nur unter Einbeziehung eines Steuerberaters erfolgversprechend. Das Thema Altersvorsorge stand dabei nicht im Vordergrund. Argumente dagegen waren immer wieder die lange Laufzeit der Modelle, Unsicherheiten am Kapitalmarkt, sowie Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und nicht zuletzt die Zukunftsaussichten des eigenen Unternehmens.

### Zunehmend stehen Altersvorsorge und Absicherung im Vordergrund, auch für Führungskräfte

Die Zeiten haben sich geändert. Vielen Führungskräften ist bewusst geworden, wie wichtig die Absicherung der Familie, des Partners, der Kinder ist, vom Supergau Berufsunfähigkeit ganz zu schweigen. Steuerliche Überlegungen spielen dabei sicher noch eine Rolle, sind aber nicht mehr scheidend.

Seit dreißig Jahren dürfen wir an die 1.500 direkte Leistungszusagen samt den damit verbundenen Schicksalen, ob positiv oder negativ, begleiten und betreuen. Diese Erfahrungen haben uns gezeigt, wie wichtig sowohl die Ausgestaltung der Zusagen als auch die entsprechende und passende Rückdeckung der damit verbundenen Leistungen ist. Dafür sind wir verantwortlich. Fakt ist, dass alle Begünstigten im Nachhinein froh waren, sich für eine direkte Leistungszusage entschieden zu haben.

### Und wie sieht es auf Mitarbeiterebene aus?

Früher war Mitarbeiterbindung als Instrument der Personalpolitik kein Thema. Arbeitgebermarkt war angesagt, man musste sich bewerben, war froh, genommen zu werden. Heute suchen sich, auch auf Grund der demographischen Entwicklung, Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber aus. Attraktiv muss er sein, entsprechende Arbeitszeiten, Sozialleistungen bieten. Geld ist nur mehr ein Punkt unter vielen, aber auch der teuerste. Auch hier gilt: Je früher man seinen Mitarbeitern entsprechende Vorsorgeangebote macht, desto mehr bleibt für diese am Ende. Ein probater Weg der Mitarbeiterbindung. Und auch verschiedene Sozialleistungen sind nur im Kollektiv möglich.

Im Laufe der Jahre haben wir die Begleitung von rund 38.000 Dienstnehmern in den verschiedenen Vorsorgemodellen übernommen.

Unsere Aufgabe lautet, maßgeschneiderte Modelle zu entwickeln und sie dem Arbeitgeber als Werkzeug in Sachen Personal zur Verfügung zu stellen.