

# Die Rentenversicherung

Organ für den Bundesverband der Rentenberater e.V.

## Für Sie gelesen

52. Jahrgang  
Heft 6 – Juni 2011  
– Auszug Seite 119 –  
Autor: Walter Vogts

### Genussversorgung – Gestaltungsmöglichkeiten von Genussrechten

Von Andreas Jakob, Achalm-Wissenschafts-Verlag 2010, 76 Seiten DIN A 5, broschiert, 29,80 Euro, ISBN 978-3-942544-03-0.

### Risk Management : Betriebliche Altersversorgung im Umgang mit Entgeltumwandlung

Von Sabine Hauswirth, Achalm-Wissenschafts-Verlag 2010, 137 Seiten DIN A 5, broschiert, 39,90 Euro, ISBN 978-3-942544-00-9.

Altersarmut wird kommen! Angstprognosen dieser Art fördern den Verkauf von Fonds, Versicherungen, Immobilien und bringen manchmal ungewöhnliche Lösungsideen zur betrieblichen Altersversorgung hervor. Genussrechte als Mitarbeiterbeteiligung und betriebliche Altersversorgung können miteinander verknüpft werden. Darum sollen beide Veröffentlichungen gemeinsam besprochen werden.

Den Autoren ist gemeinsam, dass sie – langjährig erfahren in Vertrieb und Beratung – ihre Verantwortung herausstellen, abwägend Probleme sowie denkbare Lösungen aufzeigen, jedoch dabei die Gefahren unterschiedlich bewerten, manchmal nur anreißen und recht unterschiedlich warnen.

Der Begriff „Genussrecht“ entstammt dem Schuldrecht: Ein Genussschein kann Rechte am Gewinn eines Unternehmens versprechen. Das Stimmrecht ist dabei stets ausgeschlossen, die Verzinsung oder Rendite kann manchmal recht hoch sein. Aber bei Insolvenz oder Liquidation erfolgt erst nach vollständiger Befriedigung aller anderen Gläubiger die Rückzahlung der Einlage des Genussscheininhabers, ein Totalverlust seiner Einlage ist somit möglich.

„Genussversorgung“ hat einen weit- aus versöhnlicheren Klang und scheint

deshalb keineswegs abzuschrecken. Als Begriff ist Genussversorgung jedoch weder gesetzlich noch sonst definiert: Es handelt sich um eine Erfindung des Autors Andreas Jakob, die zwischenzeitlich als Wortmarke in verschiedenen Klassen (u. a. Werbung, Versicherungswesen) beim Deutschen Patent- und Markenamt geschützt wurde.

Einsatzgebiete von Genussrechten, inhaltliche Ausgestaltung, Kontroll- und Informationsrechte sowie die steuerliche Behandlung werden umfassend, sachkundig und mit manchmal sehr kritischen Anmerkungen beschrieben. Als Anwendungsmöglichkeit sind sie nach Auffassung des Autors sowohl zur betrieblichen Altersversorgung als auch zur Mitarbeiterbeteiligung „gut bis sehr gut“ geeignet. Im Bereich der Zeitwertkonten würden die gesetzgeberischen Hürden eine praktische Umsetzung schwierig erscheinen lassen. Die Anforderungen an Berater werden als „enorm“ beschrieben – mit dem Hinweis, dass ein jeweiliges Konzept „dauerhaft“ zu begleiten sei, um es an die sich ändernde Rechtsprechung und neue Anforderungen aus Sicht des Unternehmens anzupassen.

Das Buch wird Unternehmern und deren Beratern einen besseren Wissensstand vermitteln und erfüllt insoweit sein Ziel. Die Sichtweise der begünstigten Arbeitnehmer (und von deren Beratern, auch Betriebsräten) kommt leider viel zu kurz. Sehr komplizierte Vertragsgestaltungen können künftigen Genuss mit hohem Risiko verbinden, ihn verderben oder unmöglich machen.

Risk Management sollte schon in dem Moment beginnen, ab dem ein Wunschbild der zukünftigen Realität entsteht, weil Chancen stets durch Unwägbarkeiten gefährdet werden. Die Autorin Sabine Hauswirth hat sich mit ihrem Handbuch vorgenommen, den Unternehmen das Thema „Haftungs-

risiken“ bei Entgeltumwandlungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung näher zu bringen.

Seit der Einführung des Anspruchs jedes Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung wird vorausgesetzt, dass Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Anders als bei einem privaten Sparvorgang des Arbeitnehmers übernimmt der Arbeitgeber dabei zusätzliche Pflichten, woraus Haftungsrisiken entstehen, die sich nicht nur theoretisch, sondern ganz praktisch und unter Umständen sogar sehr kurzfristig realisieren.

Ein wichtiger Praxistipp für Arbeitgeber lautet: den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ernst nehmen und rechtssicher umsetzen. Dazu gehört auch die Dokumentation, falls der Arbeitnehmer keine Entgeltumwandlung machen will. In einem besonderen Abschnitt wird das Risiko der Wertgleichheit behandelt und ausführlich auf die aus arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung zu ziehenden Folgerungen hingewiesen. Zum vorzeitigen Ausscheiden eines Arbeitnehmers wird nicht nur das finanzielle Risiko dargestellt, sondern auch eine übersichtliche Anweisung zur Risikominimierung durch versicherungsvertragliches Verfahren geboten. Es ist sicher nicht nur für Klein- und Kleinstbetriebe wichtig und praktisch, der Empfehlung der Autorin zu folgen, bei der Wahl der Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung auch auf die „Einfachheit“ bei der sogenannten Anpassungsprüfungspflicht zu achten.

Die umfangreichen Hinweise enthalten deutlich hervorgehobene Praxistipps, die die Verantwortung gegenüber der Belegschaft herausstellen: keine ungewöhnlichen Klauseln oder zweifelhaften Auslegungen dulden; klare und verständliche Bestimmungen sind er-

wünscht; männliche und weibliche Arbeitnehmer sind gleich zu behandeln, Bekanntmachungs- und Aushangpflichten zu beachten.

Dass in beiden Werken weder Rentenberater noch Versicherungsberater als Ansprechpartner ausdrücklich erwähnt sind, mag der Annahme geschuldet sein, diese Berufsgruppen seien ohnehin und selbstverständlich qualifiziert wie bekannt. Die Veröffentlichungen richten sich vorwiegend an Entscheider in Klein- und Mittelbetrieben; beratende Berufe profitieren durch die kompakten Darstellungen ebenfalls.

Walter Vogts