

# personalmagazin

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS

11.2016

## bAVspezial

## Zukunftsfeste Konzepte

Was die bAV heute schon kann – und was sie noch braucht

**ARBEITGEBERZUSCHUSS** Wie eine intelligente Gestaltung die Anziehungskraft stärkt s. 6

**FREIGRENZEN** Wie Sie die Versorgungslücke bei Geringverdienern verkleinern können s. 12

**ABFINDUNG** Was bei der Auszahlung im laufenden Arbeitsverhältnis gilt s. 32





**100 % bAV-Know-how**  
**100 % Expertise**  
**100 % neutrale Beratung**  
**0 % Hochnäsigkeit**

Heiko Gradehandt ist Experte für betriebliche Altersversorgung (bAV) bei Willis Towers Watson. Er berät Unternehmen bei der Planung von zeitgemäßen, bedarfsgerechten und durchdachten bAV-Strategien und hilft, diese umzusetzen. Mit Expertise und Engagement machen er und seine Kolleginnen und Kollegen Versorgungswerke mittelständischer deutscher Unternehmen zukunftssicher und beherrschbar sowie als betriebliche Nebenleistung für Mitarbeiter attraktiv.

Willis Towers Watson ist eine der führenden Unternehmensberatungen weltweit und ausgewiesener Spezialist im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Von der Gestaltung einer bAV über das Finanzmanagement, die Administration bis zur Kommunikation unterstützen unsere Experten Unternehmen in ganz Deutschland professionell und persönlich. Mehr als 3.000 Mittelständler und Familienunternehmen vertrauen unserem Rat und unseren Dienstleistungen – seit mehr als fünfzig Jahren. Sie erreichen die Mittelstandsexperten von Willis Towers Watson unter +49 611 794-4404.

Liebe Leserinnen und Leser,

vor sechs Monaten ist die Frühjahrsausgabe des bAV-Spezial mit dem Schwerpunkt „Rentenreform“ erschienen. Dieses Mal sollte sich das Heft nicht schon wieder um das Sozialpartnermodell drehen. Denn Neues zur Nahles-Rente hatte bei der Vorbereitung dieser Ausgabe niemand mehr ernsthaft erwartet.



„Die nachhaltige Umsetzung der bestehenden Möglichkeiten ist viel wichtiger

als Absichtserklärungen, denen keine Taten folgen.“

Katharina Schmitt, Personalmagazin

Zu regelmäßig wurden in den letzten Monaten die angekündigten Vorstellungen der Reformpläne vertagt. Und so liegt der Schwerpunkt dieses Heftes auf den bestehenden Modellen und Möglichkeiten der bAV und der Frage, wie diese nachhaltig umgesetzt

werden können. Was viel wichtiger ist als Absichtserklärungen, denen bisher keine Taten folgten. Doch just mit Fertigstellung des Heftes kündigt Andrea Nahles einen „Durchbruch“ in der Rentenreform an und verspricht, bis Mitte Oktober einen Gesetzesentwurf vorzulegen. Der Entwurf dürfte bis Hefterscheinen vorliegen. Ob er aber tatsächlich Grundlage der dringend benötigten Reform ist, muss sich noch zeigen.

*Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen  
Katharina Schmitt, Redaktion Personalmagazin*

## INHALT

### 04 News – Aktuelles zur bAV

#### 06 Anziehungskraft entfalten

Was Arbeitgeberzuschüsse zur bAV bewirken können

#### 09 Woran krankt die bAV?

Vorschläge zu einer nachhaltigen Reform der Betriebsrente

#### 12 Attraktiv auch für Niedriglöhne

Wie Sie die Versorgungslücke bei Geringverdienern verkleinern

#### 16 Rendite im Niedrigzinsumfeld

Was Hybridlösungen versprechen

#### 18 Ambitionierte Alternative

Die Zielrente im Fokus

#### 20 Abgeben ist manchmal besser

Wer die Administration der bAV auslagert, kann Risiken vermeiden

#### 25 Raus aus der Zwickmühle

Wie Nordzucker seine Altersversorgung modernisiert hat

#### 28 Sternchen für die Assekuranz

Die besten Anbieter im bAV-Kompetenz-Rating des IVFP

#### 32 Die sieben Regeln der Abfindung

Was bei Abfindungen im laufenden Arbeitsverhältnis gilt

#### 34 Schluss mit einfach

Das BAG hat die Mitgabe der Direktversicherung bei vorzeitigem Ausscheiden erschwert

## IMPRESSUM

Eine Sonderveröffentlichung von

**personalmagazin**

**VERLAG** Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Straße 9, D-79111 Freiburg  
Kommanditgesellschaft, Sitz und Registergericht Freiburg, HRA 4408  
Komplementäre: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH, Sitz und Registergericht Freiburg, HRB 5557; Martin Laqua  
Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe  
Geschäftsführung: Isabel Blank, Markus Dränert, Jörg Frey, Birte Hackenjös, Randolph Jessl, Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger, Dr. Carsten Thies

Steuernummer: 06392/11008,  
USt-ID: DE 812398835

**REDAKTION** Reiner Straub (verantw. Chefredakteur),  
Katharina Schmitt

**REDAKTIONSASSISTENZ** Brigitte Pelka,  
brigitte.pelka@haufe-lexware.com, Telefon 0761 8983-921

**GRAFIK/LAYOUT** Ruth Großer

**ABONNENTEN-SERVICE UND VERTRIEB**  
zeitschriften@haufe.de, Telefon 0800 5050445 (kostenlos)

**ANZEIGEN** Thomas Horejsi, Telefon 0931 2791-451  
thomas.horejsi@haufe-lexware.com

**DRUCK** Konradin Druck GmbH, Kohlhammerstraße 1-15,  
70771 Leinfelden-Echterdingen

**TITELBILD** ChrisGorgio / thinkstockphotos.de

**VERBREITUNG** Das Sonderheft bAV Spezial ist eine Veröffentlichung von Personalmagazin und der Ausgabe November 2016 beigeheftet (Auflage 35.000). Aktuelle Information zu den Zeitschriften- und Online-Angeboten der Haufe-Gruppe finden Sie unter:

[www.haufe.de/mediacenter](http://www.haufe.de/mediacenter)



## Frühjahrskon- gress in Berlin

Im Frühjahr finden in Berlin zwei Kongresse zur betrieblichen Altersversorgung statt. MCC veranstaltet den Zukunftsmarkt Altersvorsorge 2017 am 16. und 17. Februar 2017. Unter dem Tagungsvorsitz von Prof. Dr. Bert Rürup, Präsident Handelsblatt Research Institute und Dr. Thomas Jaspers, Willis Towers Watson wird sich die Veranstaltung den aktuellen Entwicklungen zur gesetzlichen Rente, der privaten Altersvorsorge und der bAV widmen. Am Abend des ersten Kongresstages wird zum vierten Mal der Deutsche bAV-Preis verliehen werden.

Die Altersvorsorgepolitik in Deutschland und der EU, die Umsetzung der aktuellen Rentenreform, moderne Garantiemodelle und Spezialfragen der Ausfinanzierung in der bAV stehen neben weiteren Themen im Zentrum der 18. Handelsblatt Jahrestagung betriebliche Altersversorgung am 27. bis 29. März 2017 ebenfalls in Berlin

[www.zukunftsmarkt-altersvorsorge.info](http://www.zukunftsmarkt-altersvorsorge.info)  
[veranstaltungen.handelsblatt.com/bav/](http://veranstaltungen.handelsblatt.com/bav/)

## Einigung zur Rentenreform

Endlich scheinen sich Arbeits- und Finanzministerium über eine Reform der Betriebsrente geeinigt zu haben. Zum Redaktionsschluss lag der für Mitte Oktober angekündigte Gesetzesentwurf noch nicht vor, bekannt wurden aber bereits eine Einigung auf den Wegfall von Rentengarantien in der sogenannten Nahles-Rente (Sozialpartnermodell). Unternehmen sollen Betriebsrenten demnach künftig nicht mehr in einer bestimmten Höhe garantieren müssen. Stattdessen soll eine reine Beitragszusage reichen, wenn sich Arbeitgeber und Gewerkschaften in Tarifverträgen auf Modelle der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) einigen. (Eine



© BMAS/WERNER SCHÜRING

Bewertung der Idee der sogenannten Zielrente finden Sie in diesem Heft auf Seite 18). Als weitere Schritte sollen Betriebsrenten von Geringverdienern steuerlich bezuschusst werden und die Steuerfreigrenzen angehoben werden. Auch auf die Grundsicherung sollen Betriebsrenten nicht mehr voll angerechnet werden. Tagesaktuelle Infos zur Rentenreform finden Sie online:

[www.haufe.de/personal](http://www.haufe.de/personal)

Arbeitsministerin Nahles will Geringverdiener beim Aufbau einer bAV unterstützen.

## KURZNACHRICHTEN

**Flexibel** Das Bundeskabinett hat den Entwurf für die Flexirente am 14. September beschlossen, die mehr Möglichkeiten für einen flexiblen Übergang schaffen will. Kernstück der Gesetzesänderungen ist das neue Teilrenten- und Hinzuverdienstrecht. Für den Hinzuverdienst bei Rente soll eine Obergrenze von 6.300 Euro im Jahr gelten, Abschläge bei vorgezogener Rente können ausgeglichen werden.

**Geschützt** Die Befristung nach § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG, nach der Ansprüche aus einer bAV nur insolvenzgeschützt sind, wenn sie bis zu zwölf Monate vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind, gilt nur für Ansprüche auf Renten. Bei Kapitaleistungen kann der Pensions-Sicherungs-Verein auch länger haften müssen (BAG, Urteil vom 20.9.2016, Az. 3 AZR 411/15).

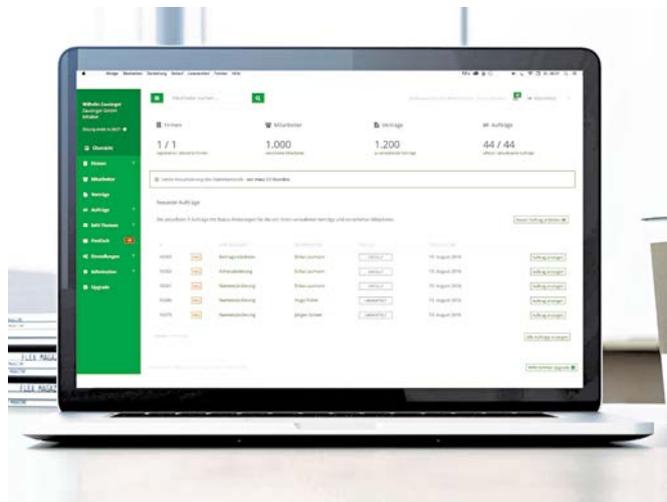
**Verzinst** Bekommt der Arbeitnehmer im Versorgungsfall das ihm zustehende Versorgungskapital in Jahresraten ausbezahlt und marktüblich verzinst, so bestimmt der Arbeitgeber den Zinssatz nach billigem Ermessen. Er kann sich dabei an der Rendite von sogenannten Staatsnullkuponanleihen orientieren, entschied das BAG (BAG, Urteil vom 30. August 2016, Az. 3 AZR 272/15).

+++ Aktuelle News +++ Hintergründe +++ täglich unter [www.haufe.de/personal](http://www.haufe.de/personal) +++

## Online Plattform zur bAV-Verwaltung

Ein neues Online-Portal bietet die WWK Lebensversicherung a. G. ihren bAV-Kunden und Vertragspartnern ab November in Zusammenarbeit mit der xbAV AG an. Das WWK bAVnet soll Unternehmen die Administration von bAV-Verträgen erleichtern, in dem alle gängigen Verwaltungsaufgaben von der Adressänderung über Elternzeiten, Krankmeldungen bis hin zur Austrittsmeldung über das Portal abgewickelt werden. Die Serviceleistungen des WWK bAVnet sind kostenfrei für alle bAV-Kunden der WWK. Arbeitgeber, die weitere bAV-Verträge bei anderen Versicherern führen oder einen größeren Servicebedarf haben, können vom WWK-Portal jederzeit auf die kostenpflichtige Premiumversion von xbAV wechseln. Interessenten finden ab sofort eine Demoversion im Internet

[www.wwkav.net](http://www.wwkav.net)



© WWW.LEBENSVERSICHERUNG.AG

Überblick über die aktuelle Versorgungssituation der Mitarbeiter und Unterstützung bei der Verwaltung verspricht eine neue Plattform.

**KPMG**

# Alle wollen nur das Eine?

Wenn das Gesamtpaket nicht stimmt, wird es immer schwieriger, die richtigen Talente zu finden – und zu halten. Wie Sie trotz niedriger Leitzinsen, steigender Lebenserwartungen und demografischem Wandel auch künftig Anreize wie die betriebliche Altersvorsorge anbieten können, zeigen Ihnen unsere Experten. Mit strategischem Weitblick arbeiten sie Seite an Seite mit Ihnen, um schon heute die passenden Lösungen für morgen zu liefern.

**Anticipate tomorrow. Deliver today.**

[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

**Kontakt:** Susanne Jungblut, T +49 89 9282-1066, [sjungblut@kpmg.com](mailto:sjungblut@kpmg.com)



# Anziehungskraft entfalten

**ÜBERBLICK.** Sieben von zehn Firmen finden nur mit Mühe qualifizierte Mitarbeiter. Eine intelligente bAV kann helfen, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Von **Sandra Spiecker**

Viele vor allem kleine und mittelständische Firmen scheuen sich davor, eine betriebliche Altersversorgung (bAV) einzuführen oder auszubauen. Die größten Hemmnisse hat ein Gutachten von Professor Dirk Kiesewetter von der Universität Würzburg jüngst noch einmal bestätigt: Geringverdiener haben zu wenig Geld, kleinen Unternehmen mangelt es an Anreizen und auf beiden Seiten sind kaum Kenntnisse über die Betriebsrente vorhanden. Dazu kommt die Angst vor der Komplexität und dem vermeintlichen Verwaltungsaufwand. Das besagt die im April 2016 erschienene Umfrage, die Kiesewetter im Rahmen seines Gutachtens durchgeführt hat.

Auf der anderen Seite haben immer mehr Unternehmen Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden: Sieben von zehn mittelständischen Firmen fällt es schwer, neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Jeder

zweite Mittelständler beklagt bereits Umsatzeinbußen, weil ihm geeignete Fachkräfte fehlen. Das ergab eine im Januar 2016 veröffentlichte Umfrage der Unternehmensberatung Ernst & Young.

Der demografische Wandel verlangt von vielen Betrieben neue Wege, um kompetente Arbeitnehmer zu gewinnen und zu binden. Arbeitgeber ohne Betriebsrente werden in Zukunft nur noch geringe Erfolgsaussichten auf dem Personalmarkt haben. Denn gerade die nachwachsende Generation Y weiß, dass gute Leute rar sind und will umworben werden. Für zwei Drittel der jungen Akademiker ist die bAV ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des idealen Arbeitgebers. Nur Weiterbildungsmöglichkeiten werden als noch wichtiger eingestuft. Das zeigt eine Studie der Unternehmensberatung Price-Waterhouse-Coopers (PwC) vom Februar 2016. Das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung erhöht also die Attraktivität von Firmen bei der Gewinnung von Fachkräften.

## Arbeitnehmer erwarten Arbeitgeberzuschuss

Dabei sind die meisten Arbeitnehmer bereit, sich an der Finanzierung ihrer Betriebsrente zu beteiligen. Nur 22 Prozent erwarten eine komplett arbeitgeberfinanzierte Altersleistung. Fast die Hälfte wünscht sich zumindest einen Zuschuss, zeigt die PwC-Studie.

Die Wirklichkeit sieht anders aus: Nur 15 Prozent der Befragten erhalten tatsächlich eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente. Und nur rund ein



Wer umschwärmt sein will, muss mehr bieten als andere.

---

Für zwei Drittel der jungen Akademiker ist die bAV ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. Nur Weiterbildungsangebote sind noch attraktiver.

---



Drittel erhält wenigstens einen Zuschuss. Das Gros – nämlich 41 Prozent – hat gar keine Möglichkeit, eine bAV abzuschließen oder kennt sie zumindest nicht. Doch nur wer sein Recht kennt, kann es auch wahrnehmen. Das Interesse der Mitarbeiter an einer vom Unternehmen gewährten Altersversorgung ist weiterhin hoch. Rund die Hälfte aller Arbeitnehmer, die noch keine bAV besitzen, wünschen sich eine solche. Davon ist die Mehrheit bereit, selbst einen Beitrag zu leisten. Das belegt eine Umfrage des Marktforschungsinstituts Yougov vom März 2016. Am meisten motivieren könnte die Mehrheit der Befragten, die noch ohne bAV-Vertrag sind, wenn sich ihr Arbeitgeber ebenfalls – zusätzlich

zur staatlichen Förderung – an der Altersversorgung in Form von Arbeitgeberzuschüssen beteiligen würde.

Um beim Ringen um die besten Köpfe nicht abgehängt zu werden, sollten Unternehmen also ihr Scherflein beitragen. Was viele Arbeitgeber offenbar immer noch nicht wissen: Ein solcher Zuschuss kann für sie aufwandsneutral sein. Wenn Arbeitnehmer zum Beispiel im Rahmen einer Direktversicherung Gehalt in eine betriebliche Altersversorgung umwandeln, sind Zuwendungen des Arbeitgebers frei von Lohnnebenkosten. Vorausgesetzt, sie überschreiten – zusammen mit der Arbeitnehmerleistung – nicht vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Renten-

versicherung (West). Die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge sollte das Unternehmen als Zuschuss nutzen, um seine Mitarbeiter zu motivieren, zusätzlich selbst fürs Alter vorzusorgen.

So kann es ohne finanziellen Mehraufwand die Altersversorgung seiner Belegschaft fördern und gleichzeitig sein Image als soziales Unternehmen stärken.

**Eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

Wer möchte, kann auch mehr als die Sozialversicherungersparnis beitragen. Auch diese Zuwendungen sind in voller Höhe als Betriebsausgaben abzugsfähig und wirken sich somit steuermindernd



**Die Stuttgarter bAV-Lösungen.**

**Präzision macht den Unterschied.**

Jetzt neu als Indexrente – in allen Durchführungswegen.

**Hightech-Lösungen vom Spezialisten für betriebliche Altersvorsorge.**

- Hilfestellung in Form von Musterunterlagen
- Ausgezeichnete Finanzstärke mit soliden Finanz- und Unternehmenskennzahlen
- Hohe bAV-Kompetenz – unabhängig bestätigt
- Kundenfreundliche Rechtsform „Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit“

[www.stuttgarter.de](http://www.stuttgarter.de)



Zukunft machen wir aus Tradition.

**Die Stuttgarter**  
Der Vorsorgeversicherer



aus. Ein Beispiel: Ein 35-jähriger Angestellter zahlt von seinem Bruttogehalt in Höhe von 4.000 Euro monatlich 100 Euro in eine bAV. Er ist ledig, hat keine Kinder und ist kirchensteuerpflichtig. Durch die Entgeltumwandlung spart er Steuern und Sozialabgaben, sodass er netto nur einen Aufwand von rund 47 Euro hat. Der Arbeitgeber gibt brutto ebenfalls 100 Euro dazu. Durch seine Sozialversicherungsersparnis und die Minderung der Unternehmenssteuern beträgt sein Nettoaufwand nur rund 56 Euro. Somit fließen insgesamt 200 Euro monatlich in die Betriebsrente, obwohl Arbeitnehmer und Arbeitgeber netto nur jeweils die Hälfte beigesteuert haben – eine echte Win-win-Situation für beide Seiten.

Je mehr Arbeitnehmer an einer bAV teilnehmen, desto größer die Kostenersparnis für das Unternehmen. Wenn der Arbeitgeber sich per Zuschuss beteiligt, erhöht sich wiederum die Beteiligungsquote. Annehmlichkeiten wie ein Handy oder ein Dienstwagen reichen schon lange nicht mehr aus, um Mitar-

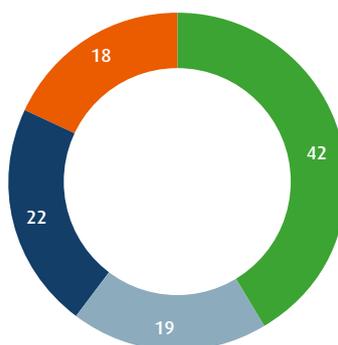
## KURZ UND KNAPP

# Vorteile des Arbeitgeberzuschusses

Ein Arbeitgeberzuschuss zur bAV stärkt nicht nur die finanzielle Absicherung der Mitarbeiter, sondern trägt zudem in mehrfacher Hinsicht zum Unternehmenserfolg bei.

- Gutes Image als Arbeitgeber in der jeweiligen Region und der Branche
- Attraktivitätsmerkmal, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen
- Bindung und Motivation erfahrener Mitarbeiter
- Identifikation mit dem Unternehmen wird gestärkt
- Lohnnebenkosten können sinnvoll eingesetzt werden
- Geringe Investition – große Wirkung für die Belegschaft
- Stärkung der Wettbewerbsposition
- Geringer Verwaltungsaufwand

## ERWARTUNGEN AN DEN ARBEITGEBER



- **Arbeitgeberzuschuss:** Ich erwarte von einem Arbeitgeber zumindest einen gewissen Anteil beim Aufbau meiner Altersversorgung, etwa einen Zuschuss zu meiner bAV.
- **Information:** Mein Arbeitgeber sollte mich informieren und mir einen effizienten Weg der Eigenvorsorge aufzeigen.
- **Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente:** Von einem Arbeitgeber erwarte ich eine arbeitgeberfinanzierte Altersleistung, also eine bAV, zu der ich nichts dazu bezahlen muss.
- **Keine Erwartung:** Ich erwarte nichts. Der Arbeitgeber hat mit meiner Altersversorgung nichts zu tun.

Angaben in Prozent

Was wünschen sich Mitarbeiter vom Arbeitgeber bezüglich bAV? Manche erwarten gar nichts, manche wollen Rundumversorgung – den meisten aber reicht ein Zuschuss.

QUELLE: STUDIE „MISSVERSTÄNDNIS BAV“ DER PRICEWATERHOUSECOOPERS AG WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT (PWC), FEBRUAR 2016

beiter zu gewinnen oder nachhaltig zu motivieren. Besondere Sozialleistungen oder eine bAV spielen heute wieder eine große Rolle, wenn man als Arbeitgeber für Bewerber und Mitarbeiter attraktiv sein will. 75 Prozent der Arbeitnehmer würden eher 100 Euro monatlich in eine bAV zahlen als 50 Euro mehr netto zu erhalten. Das zeigt ein weiteres Ergebnis der Studie von PwC.

### Der erste Schritt ist umfassende Information

Damit die Einführung und der Ausbau einer bAV im Unternehmen gelingt, ist es wichtig, die Mitarbeiter gut und regelmäßig zu informieren – übers firmeneigene Intranet oder klassisch über

Papier. Bewährt haben sich vor allem Infoveranstaltungen sowie individuelle Beratungsgespräche während der Arbeitszeit. Diese persönliche Ansprache wird von Arbeitnehmern am hilfreichsten angesehen. Hier ist es wichtig, einen kompetenten Partner an der Seite zu haben, der über langjährige Erfahrung auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung verfügt und die Geschäftsführung oder die Personalabteilung bei dieser Aufgabe unterstützen kann. ■



**SANDRA SPIECKER** leitet den Fachsupport bAV bei der HDI Lebensversicherung AG in Köln.



# Woran krankt die bAV?

**MASSNAHMEN.** Eine Reform der Betriebsrente ist dringend notwendig. Eine genaue Betrachtung zeigt die Schwachpunkte und dient als Basis für klare Forderungen.

Von **Thomas Dommermuth**

**D**as Institut für Vorsorge und Finanzplanung hat für verschiedene Personengruppen errechnet, welche Sparbeträge erforderlich wären, um den Lebensstandard im Rentenalter wenigstens einigermaßen halten zu können: Zunächst einmal bräuchte der Rentner nach einer flächendeckenden Studie der Uni Bochum aus dem Jahr 2013 Nettoeinnahmen im Lebensabend in Höhe von 87 Prozent des letzten verfügbaren Einkommens vor Rentenbeginn, um ohne nennenswerte Einschränkungen über die Runden zu kommen. Hat sich ein heute 40-jähriger lediger Mann mit einem jährlichen Bruttoeinkommen in Höhe von gut 36.000 Euro (entspricht dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt) bisher kein oder nur wenig Sparvermögen für das Alter aufgebaut und beginnt er erst jetzt mit einer Altersvorsorge, müsste er nach unseren Berechnungen sage und schreibe rund 25 Prozent seines heutigen Nettoeinkommens als Beiträge für die private Vorsorge aufwenden, wenn sich diese langfristig mit vier Prozent per annum verzinsen sollten; bei realistischeren zwei Prozent Rendite wären es circa 32 Prozent Beitrag, also deutlich über 600 Euro monatlich. Das wird jener Arbeitnehmer ohne staatliche Hilfe nicht schaffen.

## Riester, Rürup, bAV – staatlich geförderte Vorsorge nicht nachgefragt

Werfen wir also einen Blick auf die staatlichen Förderungen: Zur staatlich

geförderten Vorsorge rechnen die Riester-Rente, die betriebliche Altersvorsorge (bAV) und die für Arbeitnehmer zulässige, jedoch wenig bedeutungsvolle Rürup-Rente. Die Riester-Vorsorge stagniert seit über einem Jahr bei 16 Millionen Verträgen, wovon nur etwa 13 Millionen noch aktiv bespart werden. 2016 überwogen die Kündigungen die Neuabschlüsse. Die Bürger haben diese interessante Vorsorgeform offenbar – zu Unrecht – abgeschrieben.

Die bAV könnte das Problem der Altersarmut lösen, auch weil sie über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen und insbesondere über die gerade diskutierte gesetzliche Einführung eines Opting-Out mehr Menschen schneller

Prozent. Das betriebliche Pensionsvermögen beträgt hierzulande mit knapp 500 Milliarden Euro gerade einmal 15 Prozent des Bruttoinlandsproduktes – im kleinen Holland sind es mit weit über einer Billion Euro 160 Prozent. Das ist angesichts der drohenden Altersarmut für unser Land nicht länger hinzunehmen.

## Vorteil durch Zinseffekt der nachgelagerten Besteuerung in der bAV

Analysiert man die Gründe für die schlechte Durchdringung, fällt auf, dass die betriebliche Vorsorge teilweise (sehr) unattraktiv ist. An der nachgelagerten Besteuerung liegt es jedenfalls nicht. Selbst wenn der Steuersatz in der Rentenphase genauso hoch ist wie der-

---

Das gegenwärtige Gefeielsche des Finanzministeriums um jeden Prozentpunkt ist ebenso unwürdig wie unsinnig. Schon heute stehen Kassen und Direktzusagen für ein höheres Fördervolumen zur Verfügung.

---

erreichen kann als eine Privatvorsorge. Doch ihre tatsächliche Verbreitung in Deutschland ist besorgniserregend: 70 Prozent aller Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen kommen aktuell nicht in ihren Genuss. Inklusive der großen Unternehmen und des öffentlichen Dienstes sind lediglich 60 Prozent der Arbeitnehmer unseres Landes mit bAV versorgt; in den Niederlanden liegt der Anteil bei über 90

jenige der Erwerbszeit, bewirkt sie einen spürbaren Vorteil. Das zeigt sich im folgenden Rechenbeispiel. Spart ein gut verdienender Arbeitnehmer jährlich 42 Prozent Einkommensteuer und darauf zusätzlich 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag (zusammen: 44,31 Prozent) auf seinen Entgeltumwandlungsbeitrag ein und wählt er bei Auszahlung Kapitalleistung, so ergibt sich für die bAV nach Abzug der gesamten nachgelagerten

Steuern (44,31 Prozent) ein verblüffendes Ergebnis: Unterm Strich, das heißt, wenn Steuerbelastung und Steuerersparnis miteinander saldiert sind, zeigt sich derselbe Effekt, der sich auch bei einer alten Kapitallebensversicherung, abgeschlossen vor 2005, ergibt - die gesamten Erträge bleiben de facto steuerfrei.

Während eine neue Lebensversicherung der Schicht drei, deren Auszahlung nach mindestens 12 Jahren und ab Vollendung des 62. Lebensjahres erfolgt, bei einer angenommenen Produktrendite von einem Prozent nach Abzug von 44,31 Prozent Steuern auf den halben Ertrag effektiv 0,78 Prozent Rendite erwirtschaftet, bringt es derselbe Vertrag als Direktversicherung unter Berücksichtigung von 44,31 Prozent konstanter Steuerersparnis in der Beitragsphase und ebenfalls 44,31 Prozent Belastung bei Kapitalauszahlung auf genau ein Prozent Effektivrendite („Zinseffekt der nachgelagerten Besteuerung“).

Liegt der Steuersatz bei Auszahlung unter demjenigen der Beitragsphase, setzt mit dem „Progressionseffekt der nachgelagerten Besteuerung“ ein großer Hebel ein, da sich dieser - im Gegensatz zum Zinseffekt - nicht nur auf den Ertrag erschöpft, sondern die Steuersatzasymmetrie auch auf die volle Beitragsleistung, die im Kapitalbetrag zurückfließt, erstreckt.

Sollte zum Beispiel die Steuerbelastung bei Kapitalauszahlung nur bei 36,93 Prozent (statt 44,31 Prozent) liegen, würde jene Direktversicherung fast drei Prozent Effektivrendite bringen; diese läge aufgrund der nachgelagerten Besteuerung selbst dann noch bei 1,9 Prozent, wenn der Vertrag so schlecht ist, dass er auf die Bruttobeitragsgarantie zurückgreifen muss.

### **Asymmetrie in der Sozialversicherung reduziert positive Wirkung**

Leider jedoch bewirkt die gesetzliche Sozialversicherung genau das Gegenteil: In der Erwerbsphase spart der Ar-

beitnehmer mit der bAV zwar seinen Arbeitnehmeranteil an den Sozialabgaben ein (bei Durchschnittseinkommen etwa 20 Prozent des Bruttoentgeltes), wird aber im Rentenalter mit den vollen Kranken- und Pflegekassenbeiträgen belastet und bekommt aufgrund der Entgeltumwandlung in die bAV weniger gesetzliche Rente; beide Belastungen - Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegekasse und Einbußen an gesetzli-

cher Rente - machen bei jenem 40-Jährigen etwa 35 Prozent der Betriebsrente aus. Diese „20-35-Asymmetrie“ (etwa 20 Prozent heute sparen, etwa 35 Prozent später zahlen) reduziert die positive Wirkung der nachgelagerten Besteuerung drastisch und führt dazu, dass die aktuell geltende bAV in nicht wenigen Fällen schlechter ausfällt als eine staatlich nicht geförderte private Vorsorge. Lediglich durch rabattierte Gruppenta-

Bröckelnde Säulen werden nicht mehr lange tragen - Reparaturarbeiten sind fällig.



© ANASTASIOS71 / SHUTTERSTOCK.COM

# REICHWEITE UND LEADS

rife und Zuschüsse des Arbeitgebers ist die bAV dann noch konkurrenzfähig.

Die Bundesregierung hat eine Stärkung der bAV im Koalitionsvertrag festgelegt. Diese gelingt jedoch nur dann, wenn die Menschen die betriebliche Vorsorge auch tatsächlich wollen. Dazu muss man ihre Attraktivität steigern; es hat keinen Sinn, alleine über die Sozialpartner etwas zu verordnen, was sich im Vergleich zur privaten, nicht geförderten Alternative als suboptimal erweist.

## Was die Bundesregierung zur Stärkung der bAV machen muss

bAV muss sich richtig lohnen, insbesondere in Niedrigzinsphasen, sonst wird man ihre Durchdringung nicht steigern können, die neue Reform würde erneut ein Flopp. Insbesondere folgende Maßnahmen sind erforderlich:

- Beseitigung der 20-35-Asymmetrie: Da die Krankenkassen bereits signalisiert haben, dass sie auf die Quelle „Betriebsrente“ nicht verzichten können, ließe sich eine Asymmetrie nur ausmerzen, wenn man den Arbeitgeber gesetzlich dazu zwingt, seine bAV-bedingte Sozialabgabensparnis (Arbeitgeberanteil) an den Arbeitnehmer weiterzugeben. Auf diese Weise ließe sich gleichzeitig das Problem der Reduzierung der gesetzlichen Rente lösen, denn aus der 20-35- würde eine 40-35-Asymmetrie. Und aus Staatssicht wäre die Maßnahme besonders clever, denn Bund und Ländern entstünden insofern keine Zusatzkosten.
- Eine Anrechnung der Betriebsrente auf die Grundsicherung darf künftig nicht mehr erfolgen beziehungsweise muss in ihrer Schärfe reduziert werden. Ansonsten sieht kein geringverdienender Arbeitnehmer ein, warum er Beiträge im Rahmen der Entgeltumwandlung für etwas zahlen soll, was bei Rentenbe-

ginn im „schwarzen Loch“ des Staates verschwinden könnte.

- Der Höchstbeitrag für steuerfreie Beiträge zur bAV (zurzeit vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze) ist spürbar zu erhöhen. Wer die Menschen zu mehr staatlich geförderter Vorsorge anspornen will, muss auch entsprechende Anreize setzen. Dies ist eine Investition des Staates in die eigene Zukunft, denn ohne ein Mehr an Vorsorge werden auch die Steuereinnahmen der Zukunft einer im demografischen Wandel begriffenen Gesellschaft geringer ausfallen. Das gegenwärtige Gefehlsche des Bundesfinanzministeriums um jeden Prozentpunkt – aktuell kann man sich dort offenbar 6,5 Prozent vorstellen – ist unwürdig und unsinnig, denn schon heute stehen denjenigen, die es sich leisten können, Unterstützungskassen und Direktzusagen für ein höheres Fördervolumen zur Verfügung; darüber hinaus macht es die Bundesregierung unglaubwürdig, denn es ist schwer verständlich, dass ein Staat mehr Eigeninitiative bei der Altersvorsorge einfordert, jedoch nicht bereit ist, dafür auch entsprechend zu investieren.

- Die Kosten der bAV für Arbeitgeber sind zu reduzieren: Hierfür ist der Rechnungszins zur Kalkulation steuerbilanzieller Pensionsrückstellungen deutlich abzusenken.

Sind diese Hausaufgaben gemacht und die bAV damit attraktiver, bedarf es noch eines Instruments zur schnellen Verbreitung der Betriebsrente: ein gesetzlich fixiertes Opting-Out. Großbritannien hat damit seit 2012 beste Erfahrungen gemacht. Gnade uns Gott, wenn die anstehende Reform misslingt. ■



**PROF. DR. THOMAS  
DOMMERMUTH** ist  
Steuerberater in Weiden.



## ALLE ZUTATEN FÜR EINE ERFOLGREICHE ZIELGRUPPEN- KOMMUNIKATION

### Das neue MediaCenter von Haufe-Lexware!

Finden Sie die geeigneten Maßnahmen für Ihre Business-Kampagne:

- › Filterung nach Zielmarkt, Werbeträger, Werbeform und Kampagnenziel
- › Detaillierte Infos zu den Leistungsdaten (Reichweite, Zielgruppe, etc.)



Mediainformationen unter:  
Tel. 0931 2791-770 oder  
[www.mediacyter.haufe.de](http://www.mediacyter.haufe.de)

# Attraktiv auch für Niedriglöhne

**HINTERGRUND.** Um die Versorgungslücke bei Geringverdienern zu verkleinern, ist keine Reform nötig. Denn schon heute bestehen Freigrenzen für Sozialabgaben.



Die niedrigen Löhne im Pflegebereich erlauben kaum Rücklagen zur eigenen Vorsorge.

© GHW / ADOBE STOCK

Euro in die geförderte Entgeltumwandlung, Abschaffung der Doppelverbeitragung bei Riester-bAV und Milderungen bei der Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung.

## Reform-Idee: Vorsorgebeiträge von Geringverdienern stärker fördern

Im Blickpunkt der Reform stehen vor allem Geringverdiener. Nach Angaben eines von Nahles beauftragten Gutachtens gibt es derzeit zwölf bis 13 Millionen unversicherte Beschäftigte, darüber hinaus viele Angestellte mit maximal 2.000 Euro Bruttoeinkommen. Als Geringverdiener gilt nicht nur, wer maximal 450 Euro pro Monat erhält und damit keine Sozialabgaben zahlt, sondern auch jene Beschäftigten, die auch in höherem Alter nicht mehr als 2.000 Euro brutto im Monat verdienen. Die Betroffenen reklamieren regelmäßig, keinen finanziellen Spielraum für zusätzliche Altersvorsorge zu haben.

„Damit sich Vorsorgesparen auch für sie lohnt, sollte der Gesetzgeber nicht nur die Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung im Alter abschaffen, sondern vor allem die Geringverdiener stärker und unbürokratischer fördern“, hatte Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender der Talanx-Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI, im Sommer auf einem bAV-Expertenforum seines Hauses in Köln gefordert. Auch der Versichererverband GDV hatte Freibeträge in der Grundsicherung bei Bezug von bAV-Leistungen vorgeschlagen, zudem einen pauschalen steuerlichen Zuschuss im Rahmen der

Von **Detlef Pohl**

**M**itte August hatten die Tarifparteien der betrieblichen Altersversorgung (bAV) hinter verschlossenen Türen mit den federführenden Ministern Andrea Nahles (SPD) und Wolfgang Schäuble (CDU) über eine Reform der Betriebsrente verhandelt, die künftig stärker über die Tarifpartner abgeschlossen werden soll (Sozialpart-

nermodell). Mit am Tisch saßen auch die Spitzen der Arbeitgeber (BDA, Gesamtmetall und Bundesarbeitgeberverband Chemie). Über die Ergebnisse ist bis Redaktionsschluss immerhin bekannt geworden, dass am Sozialpartnermodell im Kern festgehalten wird, aber mit entschärfter Arbeitgeberhaftung via Zielrentenmodell und flankiert von einem bAV-Förderbetrag mit Abzug von der Lohnsteuer, Einbeziehung der bisher nicht sozialversicherungsfreien 1.800

Lohnsteuerverwaltung. In einem vom Finanzministerium (BMF) initiierten Gutachten hatte Professor Dirk Kiesewetter von der Universität Würzburg die gezielte Förderung von Geringverdienern mittels eines sogenannten bAV-Förderbetrags, den der Arbeitgeber von der Lohnsteuer abziehen könnte, sowie einer Zuschusspflicht des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung vorgeschlagen. Alternativ wäre für Kiesewetter auch ein neuer bAV-Förderbeitrag in Höhe von 154 Euro denkbar – analog zur Höhe der Riester-Grundzulage. Den sollten Arbeitgeber bekommen, die für Arbeitnehmer jährlich den bAV-Mindestbeitrag (2016: 218 Euro) zusätzlich zur Entgeltumwandlung beisteuern.

Doch der gute Wille von Experten hilft Geringverdienern eigentlich nur, wenn der Gesetzgeber bei der geplanten bAV-Reform, die noch 2017 in Kraft treten soll, die volle Anrechnung der Betriebsrente auf die Grundsicherung im Alter beseitigt oder zumindest deutlich abschwächt. Bisher erhalten Rentner mit Einkommen von weniger als 790 Euro meist zusätzlich Grundsicherung, um so wenigstens rund 850 Euro Einkünfte

pro Monat zur Verfügung zu haben. Die Anrechnung der Grundsicherung künftig wegfallen zu lassen, dazu haben sich beide Ministerien bisher nicht bekannt.

### Bestehende Möglichkeiten konsequent nutzen

„Für die Gruppe der Geringverdiener bis 2.000 Euro brutto wäre gar kein neues System notwendig, wenn jetzt schon bestehende Möglichkeiten konsequent

nicht um ein neues erweitert, sondern von innen sinnvoll reformiert werden, etwa durch Entlastung beim Thema Grundsicherung. Gieseler, dessen Versorgungswerk in der Gesundheitswirtschaft stark verbreitet ist, bietet mit der Klinik-Rente ein Produkt, das alle mit den Konsortialgesellschaften Allianz, DBV, Deutsche Ärzteversicherung, Generali, R+V und Swiss Life verbundenen Vermittler anbieten können. Er wundert



„Netto bleibt der Altenpflegerin über Entgeltumwandlung deutlich mehr auf dem Konto als mit privatem Sparen.“

Friedhelm Gieseler, Geschäftsführer des Versorgungswerks Klinik-Rente

genutzt werden“, sagt indes Friedhelm Gieseler, Geschäftsführer des Versorgungswerks Klinik-Rente, und bringt so einen bislang bei Arbeitgebern offenbar kaum bekannten Fakt in die Diskussion. Das bisherige komplexe System sollte

sich, dass Geringverdiener bisher von Verbraucherschützern oft allein gelassen werden.

Am Beispiel einer Altenpflegerin, die in der privaten Gesundheitswirtschaft arbeitet und demnach keine Ansprüche

Ihre Nummer 1 in Sachen Weiterbildung zum Thema **bAV und Rentenrecht**

#### SEMINARE

- **Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung:** Schneller Einstieg in die bAV
- **Praxistage bAV:** Aktuelles zur betrieblichen Altersversorgung
- **Pensionsversicherungsmathematik in der Praxis - für Nichtmathematiker**
- **Die betriebliche Altersversorgung in der Entgeltabrechnung:** Überblick und Praxisfälle

#### LEHRGÄNGE

- **Rentenberater Sachkundelehrgang:** gemäß § 4 Rechtsdienstleistungsverordnung
  - **BAV-Spezialist (IHK)**
  - **Senior BAV-Spezialist (IHK)**
- #### MASTER-STUDIENGANG
- **Pension Management** Der Top-Abschluss für die betriebliche Altersversorgung



#### Kontakt

ASB Bildungsgruppe Heidelberg e.V.  
Bert Passek, Produktmanager  
06221 988-690  
info@asb-hd.de

[www.asb-hd.de](http://www.asb-hd.de)

Qualifizierte Angebote vom  
Tagesseminar bis zur Promotion.

„Natürlich bieten wir Ihnen auch  
alle Seminarthemen als Inhouse-Schulungen an.“

**A | S | B**  
Bildungsgruppe Heidelberg e.V.

aus der Zusatzversorgung öffentlicher oder kirchlicher Gesundheitseinrichtungen ableiten kann, rechnet Gieseler vor, dass viele Geringverdiener im Alter überhaupt keine Abgaben auf ihre Betriebsrente zahlen müssen: „Wer 100 Euro pro Monat einzahlt, kommt in der Rentenphase meist gar nicht über die Freigrenze bei der Sozialversicherung.“ Das erwähnen aber Verbraucherschützer in ihren Broschüren und auch Politiker mit keinem Wort. So ist auch in vielen Fällen zu erklären, dass eine Riester-Rente mit durchschnittlich 80 Euro Monatsbeitrag – inklusive staatlicher Förderung – gewählt wurde, die weit hinter den Effekten der bAV zurückbleibt.

Das Beispiel: Eine Altenpflegerin (50) wandelt ab sofort 100 Euro monatlich in eine Klinik-Rente um (Direktversicherung nach Tarif „Classic“) – ähnliche Ergebnisse erzielen auch Direktversicherungen anderer Anbieter. Nun erhält die Altenpflegerin nicht wie vorher 1.364 Euro netto, sondern 1.310 Euro. Fast 46 Euro von den 100 Euro für die Betriebsrente übernimmt der Staat in Form erlassener SV-Beiträge und Einkommensteuer (siehe Tabelle rechts „Effekte der Entgeltumwandlung“). Dafür sind ihr nach 17 Jahren (ab 67) rund 74 Euro Monatsrente garantiert, wenn es gut läuft unverbindlich sogar knapp 92 Euro. Von der gesetzlichen Rentenkasse hat die Frau im Alter von 67 Jahren nach Abzug von Kranken- und Pflegebeitrag rund 810 Euro zu erwarten, falls sie durchgängig 2.000 Euro verdient hat.

### Freigrenzen für die Sozialversicherung im Alter bei kleiner Betriebsrente

Die Generosität des Staates bei der bAV endet im Alter. Wird die Betriebsrente ausbezahlt, ist Einkommensteuer nach dem persönlichen Steuersatz fällig, der aber im Alter meist deutlich niedriger als im aktiven Erwerbsleben ausfällt und für Geringverdiener gar meist entfällt. Gesetzlich Krankenversicherte müssen dann im Prinzip auch Kranken-

und Pflegebeitrag auf die Betriebsrente zahlen – privat Versicherte nicht. Für Geringverdiener sieht das Sozialgesetzbuch (§ 18 SGB IV in Verbindung mit § 229 SGB V) jedoch eine ständige Ausnahme vor. Kleine Betriebsrenten sind vor Sozialabgaben geschützt – im Fall der Altenpflegerin wären heute 145,25 Euro monatliche Betriebsrente abgabenfrei.

Maßgeblich ist die Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2016: 2.905 Euro/

West und 2.520 Euro/Ost pro Monat). Ein Zwanzigstel davon sind besagte 145,25 Euro. Da die Altenpflegerin aber frühestens in 17 Jahren Betriebsrente empfängt und die Bezugsgröße im langjährigen Durchschnitt um 2,5 Prozent pro Jahr steigt, dürfte die Freigrenze im Jahr 2033 bei rund 220 Euro liegen (siehe Tabelle „Sozialversicherungsfreigrenze“). „Diese Freigrenze gilt für alle Arten von Betriebsrenten; wird sie nur um ei-

## EFFEKT DER ENTGELTUMWANDLUNG

	ohne Entgeltumwandlung	mit Entgeltumwandlung
Bruttogehalt	2.000	2.000
- Entgeltumwandlung	0	100
<b>= neues Brutto</b>	<b>2.000</b>	<b>1.900</b>
- Lohnsteuer	226	201
- Sozialversicherungsbeitrag	410	389
<b>= Nettogehalt</b>	<b>1.364</b>	<b>1.310</b>
Nettoaufwand der Pflegerin	0	54
Staatsförderung		46

So wirken sich 100 Euro Monatsbeitrag in die bAV aus (Angaben in Euro; gerundet)<sup>1</sup> bei Entgeltumwandlung aus. Der Staat übernimmt einen erheblichen Teil.

1 Altenpflegerin, ledig, Steuerklasse I/0, gesetzlich krankenversichert; Einkommen: stets 2.000 Euro brutto

## DIE SOZIALVERSICHERUNGSFREIGRENZE

Eintrittsalter	Garantierente <sup>2</sup>	Rente mit Überschuss <sup>3</sup>	Freigrenze mit 67 <sup>4</sup>
20	215	403	464
30	166	270	362
40	119	168	283
50	74	92	221

So wächst die Sozialversicherungsfreigrenze für die bAV von Geringverdienern (ganz rechts). Zum Vergleich sind mögliche bAV-Leistungen aufgelistet (Angaben in Euro)<sup>1</sup>.

1 Monatsbeitrag: 100 Euro; Rentenbeginn mit 67

2 Tarif Klinik-Rente Direktversicherung

3 Tarif Klinik-Rente Direktversicherung; unverbindliche Aussage auf Basis 1,25 Prozent Rechnungszins

4 Freigrenze mit 2,5 Prozent Steigerung p.a. gerechnet

QUELLE: KLINIK-RENTE; STAND: 2016

nen Cent übertroffen, ist SV-Beitrag auf die volle Betriebsrente fällig“, so Gieseler mit Verweis auf Krankenschwestern und Pfleger, die in öffentlichen oder kirchlichen Einrichtungen ja noch eine betriebliche Zusatzversorgung vom Arbeitgeber bekommen. „Den Geringverdienern in der Privatwirtschaft wird in der Regel die Betriebsrente mit Hinweis auf die SV-Pflicht im Alter verleidet, aber das stimmt eben nicht“, so der Chef der Klinik-Rente, der darin einen „sozialpolitischen Skandal“ sieht.

Auch die anhaltend sehr niedrigen Zinsen sprechen für die Betriebsrente, meinen Experten. Daran ändert auch die Absenkung des Höchstrechnungszinses von 1,25 Prozent 2016 auf 0,9 Prozent 2017 für Neuabschlüsse nichts. „Netto bleibt der Altenpflegerin über Entgeltumwandlung deutlich mehr auf dem Konto als mit privatem Sparen“, weiß Gieseler. Um 92 Euro Klinikrente aus dem oben genannten Beispiel bis zum Ende der statistisch erreichten Lebenserwartung zu zahlen, sei ein Kapital von 26.630 Euro notwendig. Da netto jedoch nur 54 Euro pro Monat an Eigenbeitrag nötig sind, ergibt sich für die Geringverdienerin eine Nettobeitragsrendite von über neun Prozent.

Doch selbst wenn am Kapitalmarkt in all den Jahren gar kein Zins verdient würde, stünden allein durch die staatliche Förderung weit über sechs Prozent Systemrendite zu Buche. Das wäre bei einer privaten Rentenversicherung nicht so. Vor diesem Hintergrund könnten neue bAV-Modelle zu Verunsicherung und Abwarten bei den Arbeitgebern führen und somit am Ende mehr schaden als nutzen. Geringverdiener können bereits heute sinnvoll mit einer Betriebsrente für das Alter vorsorgen, dazu braucht es keine weiteren Komplikationen. ■



**DETLEF POHL** ist diplomierter Journalist, Buchautor und Moderator. Er schreibt seit 25 Jahren über Vorsorge, Versicherungen und Recht.

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern diese erstklassige Qualität.



Generali als ausgezeichnete Partner für Ihre betriebliche Altersversorgung. Zum vierten Mal in Folge exzellent in Service und Kompetenz. Erstklassig sind auch die Produkte: erneute Bestwertung für die Berufsunfähigkeitsabsicherung. Sichern Sie sich heute Vorteile und besonders attraktive Konditionen im Kollektiv – für Ihre Mitarbeiter. Erfahren Sie mehr unter [www.generali-bav.de](http://www.generali-bav.de).

 **GENERALI**

# Rendite im Niedringzinsumfeld

**TREND.** Sicherheit und Planbarkeit prägen traditionell die bAV. Hybridlösungen verändern die Garantien, versprechen aber mehr Ertragschancen.

Von **Andreas Wimmer**

Jeder, der Geld anlegen oder sparen will, spürt die extrem niedrigen Zinsen. Ein Tiefpunkt war bereits Anfang März 2016 erreicht, als die Europäische Zentralbank den Zinssatz auf null Prozent gesenkt hatte. Anfang Juni befanden sich die Zinsen sogar im Negativbereich. Spätestens jetzt sollte allen klar sein: Wir müssen uns für lange Zeit auf diese niedrigen Zinsen einstellen. Deshalb werden zukunftsorientierte

---

Es gilt, das Spannungsfeld zwischen Streben nach Rendite und Planungssicherheit zumindest teilweise durch Modifikation der Garantien aufzulösen.

---

Lösungen immer wichtiger – auch in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Zumal das umlagebasierte Modell der gesetzlichen Rente durch die zunehmenden demografischen Herausforderungen langfristig unter Druck kommen wird. Daher gilt es, die private und betriebliche Altersvorsorge zu stärken und so unser nachhaltiges, deutsches Drei-Säulen-Modell, das auf einer Alterssicherung durch Kombination von gesetzlicher, be-

trieblicher und privater Vorsorge basiert, weiter voranzubringen.

Die zweite Säule, die bAV, kann dabei Erfolge vorweisen: Rund 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer haben eine bAV. Die Zahl der bAV-Verträge bei deutschen Lebensversicherern – inklusive Rückdeckungsverträge für die internen Durchführungswege – lag Ende 2015 bei mehr als 15,3 Millionen. Insbesondere die Direktversicherung ist bei Unternehmen – besonders bei kleinen und mittelständischen – eine beliebte Form der bAV. Die Gründe dafür sind zahlreich: So weist die Direktversicherung einen geringen administrativen Aufwand auf, das Haftungsrisiko für Arbeitgeber ist sehr niedrig und der hohe Standardisierungsgrad macht sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einfach verständlich. Zudem profitieren beide von den Synergien in großen Versichertenkollektiven – sei es bei der Kapitalanlage, der Verwaltung, dem Risikoausgleich oder dem breiten Tarifspektrum.

## Konzepte mit mehr Ertrag

Bei vielen Arbeitgebern stehen von jeher die Haftungssicherheit und bei den Arbeitnehmern die Planbarkeit bei der bAV besonders im Fokus. Traditionelle Lösungen mit klassischen Versicherungsprodukten mit Rechnungszins erfüllen zwar diese Anforderungen, sind aber bei ihrer Kapitalanlage wenig flexibel. Nachhaltige Renditechancen und Zukunftsfähigkeit sind deshalb stark eingeschränkt. Potenziell höhere Erträge werden mit chancenorientierten

Anlagestrategien erreicht. Sie bergen freilich ein höheres Risiko. Es gilt, dieses Spannungsfeld zwischen Planungssicherheit und Renditestreben zumindest partiell durch die Modifikation der Garantien aufzulösen.

Durch neue Produkte beteiligen die Versicherungsunternehmen ihre Kunden stärker an der Entwicklung des Kapitalmarkts und erfüllen dennoch weiterhin die Kriterien des Betriebsrentengesetzes. So kann zum Beispiel den Arbeitnehmern zum Ende der Laufzeit eine Beitragsgarantie mit einer garantierten Mindestrente zugesagt werden. Bei Vorsorgekonzepten der neuen Klassik werden die Beiträge vollständig im starken Sicherungsvermögen angelegt, um den Arbeitnehmern auch bei Tod eine Beitragsgarantie zu gewähren. Dazu kommt noch eine Überschussbeteiligung.

## Hybride Lösungen

Immer mehr Versicherungen bieten ihren Firmenkunden auch sogenannte hybride Lösungen an. Die Kapitalanlage erfolgt dabei nur teilweise im Sicherungsvermögen des Versicherers, mit dem die Leistungsansprüche der Versicherten im Falle der Insolvenz abgesichert werden. Daneben wird ein ergänzender Kapitalstock oder ein sogenanntes Sondervermögen genutzt. Hier werden die Anlagen häufig breit gestreut auf unterschiedlichste Aktien- oder Substanzwertportfolios, mit dem Ziel, durch Dividenden und Kurswertsteigerungen am globalen Wirtschaftswachstum zu partizipieren. Durch die Kombination mit dem Sicherungs-

## STUDIE

## Arbeitnehmer setzen auf Garantie

Auch die Arbeitnehmer legen größten Wert auf den Erhalt ihrer Beiträge. Das zeigt eine Studie von Yougov im Auftrag der Allianz.

Nach einem Anstieg des Interesses am Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) unter den Arbeitnehmern in den letzten zwei Jahren ist dieses gegenwärtig wieder rückläufig. Nur jeder neunte Mitarbeiter ohne bAV plant in den nächsten zwölf Monaten den Abschluss einer solchen Vorsorge. Dies sind Ergebnisse der Studie „bAV-Report 2016“, für die 1.001 Arbeitnehmer ab 18 Jahren repräsentativ befragt wurden.

Bei der Frage, ob sie zugunsten einer höheren Renditeerwartung auf einen bestimmten Teil der Beitragsgarantie verzichten würden, antworten die meisten Befragten ablehnend. Über alle Lohngruppen hinweg sind es 65 Prozent, die einen Verzicht auf einen Teil der Beitragsgarantie „eher“ oder „sicher“ ablehnen. Bei der Differenzierung nach Einkommen zeigt sich, dass in der Gehaltsklasse unter 1.500 Euro pro Monat lediglich ein Prozent der Befragten für eine höhere Renditechance auf die Beitragsgarantie verzichten würden, in den Einkommensstufen über 2.500 Euro sind es dagegen schon acht Prozent, die sich vorbehaltlos für eine höhere Rendite entscheiden würden.

### UNTERSCHIEDE BEI RISIKOBEREITSCHAFT



„Würden Sie für eine höhere Renditeerwartung auf einen Teil der Beitragsgarantie verzichten?“ Der Großteil der Befragten ist dazu nicht bereit.

QUELLE: YOUNGOV 2016 – BAV REPORT 2016, ARBEITNEHMERBEFRAGUNG IM AUFTRAG DER ALLIANZ

vermögen des Versicherers können Schwankungen begrenzt und zudem die Beitragsgarantien sichergestellt werden. Hybride Lösungen kommen zunehmend außer bei der Direktversicherung auch bei anderen bAV-Formen wie etwa Pensionsfonds zum Einsatz.

### Chancen nutzen, Sicherheit wahren

Alles in allem stehen hybride Lösungen zwar zum einen für chancenorientierte Altersvorsorge, zum andern aber auch für Sicherheit. Und dies ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiterhin wichtig. Ohne jede Form von Garantien würde die Planbarkeit insbesondere bezüglich lebenslanger Leistungen deutlich geschmälert. Und gerade diese lebenslange Leistung ist bei der bAV wichtig, weil sie von Seiten der Politik als Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung gesehen wird. ■



**DR. ANDREAS WIMMER** ist Mitglied des Vorstands der Allianz Lebensversicherungs-AG.

## ➤ Lösungen für Unternehmen

### Betriebliche Altersversorgung und flexible Arbeitszeitmodelle

- Maßgeschneiderte Depotlösungen für die Fondsrückdeckung von Pensionszusagen und Zeitwertkonten
- Maximale Transparenz und volle Flexibilität
- Standardisierte Insolvenzversicherung



# Ambitionierte Alternative

**ANALYSE.** Die Regierung prüft das Sozialpartnermodell mit Zielrente. Was ist von der reinen Beitragszusage ohne zusätzliche Arbeitgeberhaftung zu halten?

Von **Paulgerd Kolvenbach**

**D**ie lang anhaltende Niedrigzinsphase macht die Haftungsprozentiale aus der bAV deutlich. Der Umfang der Haftung, in die man sich mit der Zusage einer Versorgungsleistung begibt, ist deutlich negativ korreliert mit dem Zins, den man auf die Investition des entsprechenden Versorgungskapitals erzielen wird. Das heißt konkret: Wer eine hohe Leistung verspricht, benötigt einen hohen Zins, um bei gegebenem Aufwandsniveau Nachfinanzierungsrisiken und damit eine zusätzliche Haftung zu vermeiden. Selbst bei einem Beitrag mit Mindestverzinsungsgarantie entsteht spätestens dann eine Haftungssituation, wenn der Zins auf die Beiträge unter den garantierten Mindestzins fällt.

Eigentlich sind das Binsenweisheiten – die allerdings in der Praxis oft durch die Erwartung verdrängt wurden, bei derart langfristigen Finanzierungsvorgängen wie der Altersversorgung werde sich im Zeitablauf schon alles richten. Besonders kritisch wird es in der aktuellen Niedrigzinsphase, wenn Garantiezinsen aus Vorsichtsgründen immer weiter sinken, die Schließung der Bilanzen immer anspruchsvoller wird und gleichzeitig die Ertragsmöglichkeiten zurückgehen, wie bei Lebensversicherern und bei Pensionskassen.

Denn in diesen Fällen führt der bilanzielle Druck dazu, dass auf der Kapitalanlageseite ein Risiko – und damit zugleich auch eine Chance – gar nicht mehr eingegangen werden kann, weil

sonst möglicherweise eine bilanzielle Unterdeckung droht. Dies gleicht einem Teufelskreis.

## Reine Beitragszusagen

Die Lösung scheint einfach: Man nehme die Zinsgarantie aus den Zusagen heraus – und schon ist alles in Ordnung. Zum einen hilft das jedoch nicht bei den klassischen Leistungszusagen, bei denen kein Zins, sondern eine Leistung mit impliziter Verzinsungshaftung versprochen wird. Zum anderen stößt die reine Beitragszusage – jedenfalls in Deutschland – nach wie vor und trotz Niedrigzinsverfahren auf große Vorbehalte. Denn sie rückt die Durchführung der Altersvorsorge in die Nähe eines beliebig dotierbaren und von unkontrollierbaren Entwicklungen am Kapitalmarkt abhängigen reinen bankmäßigen Spar- und Entsparvorgangs. Dies entspricht nicht zwingend dem Wunsch nach Sicherheit in der Altersvorsorge. Denn diese ist in Deutschland eng mit der „gefühlten Erwartung“ verbunden, dass mit vernünftiger Vorsorge ein gewisses Versorgungsniveau im Alter auf der Basis zahlenmäßig bekannter Größen erreicht werden muss.

## Komfortabel unkonkret

Die „gefühlte Erwartung“ besteht in der Ambition, dass aus einem für die Altersversorgung investierten Beitrag eine bestimmbarere Leistung erzielt werden kann. Die Zielrente „Defined Ambition“ greift genau das als Alternative zur Zinsfalle „Defined Benefit“ (Leistungszusage) beziehungsweise der wenig zielfesten „Defined Contribution“ (reines Beitrags-

konto) auf. Die Versorgungszusage des Arbeitgebers besteht bei der Zielrente allein in dem Versprechen, einen bestimmten Versorgungsbeitrag zu bezahlen. Gleichzeitig wird aus den eingezahlten Beiträgen eine bestimmte Versorgungsleistung errechnet. Dabei sind biometrische Rechnungsgrundlagen und Zinservartungen zugrunde zu legen, die für einen so langfristigen Finanzierungsvorgang wie die Altersversorgung nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung und Bewertung als sinnvoll und erzielbar anzusehen sind. Diese Leistung wird den Arbeitnehmern in Aussicht gestellt – aber nicht fest garantiert. Die tatsächliche Höhe der Versorgungsleistung kann niedriger, aber auch höher ausfallen als die in Aussicht gestellte. Selbst während der Rentenlaufzeit kann es zu temporären Erhöhungen, aber auch Senkungen der ausgezahlten Beträge kommen.

Wegen der fehlenden Garantie ist man in einem Zielrentensystem freier in der Wahl des Vermögensaufbaus. Insbesondere die Anlage in risikobehaftete Anlageformen mit höherer Rendite ist möglich. Dabei ist der Pensionsmanager bestrebt, durch eine Mischung aus dem individuell den Einzelansprüchen zugeordnetem Versorgungskapital und dem kollektiv für die Sicherstellung des Gesamtversorgungsniveaus reserviertem Versorgungskapital dem angestrebten Ziel möglichst nahezukommen. Dazu gehört der Aufbau einer kollektiven Schwankungsreserve.

Dieser erfolgt in aller Regel zu großen Teilen aus über die kalkulierten Zinsen hinausgehenden Zinserträgen. Zielrentensystemen, die in Niedrigzinsphasen ins Leben gerufen werden, ist damit das Leben von Anfang an schwer gemacht.

Ein Beispiel: Der Arbeitgeber möchte für jeden Arbeitnehmer 1.000 Euro pro Jahr für eine bAV aufwenden. Über eine Laufzeit von 30 Jahren zahlt er somit 30.000 Euro ein. Aus dem am Ende der Laufzeit angesammelten Vermögen soll eine sofort beginnende Rente ausgezahlt werden. In der Kalkulation wird von einer langfristigen und im Durchschnitt dauerhaft erzielbaren Verzinsung von zum Beispiel zwei Prozent p.a. ausgegangen. Aus den eingezahlten 30.000 Euro würden dann am Ende der Ansparzeit rund 40.000 Euro (aus Gründen der Ver-

einfachung sind Verwaltungskosten und Risikobeiträge außer Acht gelassen). Bei einem Verrentungsfaktor von beispielsweise 20 würde das bedeuten, dass den Arbeitnehmern nach 30 Jahren eine Rente von  $40.000 \text{ Euro} / 20 = 2.000 \text{ Euro p.a.}$  gezahlt werden könnte.

### Rolle der Versorgungseinrichtung

Die 2.000 Euro aus dem Beispiel wären die Zielrente, die der Arbeitgeber als Versorgungsziel an seinen Arbeitnehmer kommunizieren würde. Allerdings ohne sie zu garantieren. Denn er weiß nicht, ob die Versorgungseinrichtung, der er den Beitrag gezahlt hat, die zwei Prozent p.a. tatsächlich erwirtschaften kann. Arbeitsrechtlich verbindlich würde er für den Arbeitnehmer nichts weiter als einen Beitrag von 1.000 Euro p.a.

aufbringen. Der Versorgungseinrichtung, die das Management der Zielrente übernimmt, obliegt es zu entscheiden, ob sie sich in der Lage sieht, die Leistung von 2.000 Euro schon zu Beginn zu erhöhen, eventuell zunächst nur temporär. Oder ob sie aufgrund schlechter Kapitalmarktentwicklungen sogar unter der Zielmarke von 2.000 Euro zu Rentenbeginn bleiben muss. Um derartige Entscheidungen finanziell abzusichern, wird sie kollektive Reserven bilden, aus denen sie möglicherweise entstandene Unterdeckungen tilgen und gleichzeitig auch angemessene Reserven aufrechterhalten kann.

### Voraussetzungen für den Erfolg

Der Erfolg der Zielrente aus Sicht des Versorgungsnehmers hängt stark davon ab, wie engagiert der Versorgungsträger die Kapitalanlage ausübt. Um die bestmögliche Höhe und Nachhaltigkeit zu erzielen, empfehlen sich maßvolle gesetzliche und aufsichtsrechtliche Rahmenbedingungen. Sie könnten dafür sorgen, dass die Flexibilität des Systems nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer und somit zum Nachteil der Glaubwürdigkeit der bAV genutzt wird. In Form einer umfangreichen Beaufsichtigung und aktuariellen Kontrolle gibt es solch ein Sicherheitsnetz bereits heute bei den externen Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds sowie bei der Direktversicherung.

Fazit: Zielrenten („Defined Ambition“) stellen, wie ihr Name besagt, eine ambitionierte Alternative zu den klassischen Alles-oder-nichts-Alternativen „Defined Benefit“ und „Defined Contribution“ dar. Schon deswegen passen sie gut zu einer modernen, ambitionierten Personalpolitik. Sie erfordern allerdings auch ein hohes Maß an kalkulatorischer Verantwortung, laufendem Controlling sowie Augenmaß und Professionalität. ■



Bei der Zielrente entfällt die Garantie – eine zweischneidige Angelegenheit.



**DR. PAULGERD KOLVENBACH** ist Geschäftsführer bei der Longial GmbH.



Rechtzeitig andere Player mit einbeziehen - das hilft beim Fussball und auch bei der BAV.

# Abgeben ist manchmal besser

**ALTERNATIVE.** Wer die Administration der betrieblichen Altersversorgung auslagert, kann Risiken weitergeben – und auf umfassendes sowie aktuelles Know-how bauen.

Von **Marlene Johanna Mirtschink** und **Susanne Jungblut**

**D**iese Geschichte kommt in der Praxis immer mal wieder vor: Ein langjähriger Angestellter will zu einem anderen Unternehmen wechseln und marschiert deswegen in die Personalabteilung seiner Firma. Dort will er wissen, inwieweit seine bestehende Direktversicherung von seinem künftigen Arbeitgeber übernommen werden kann. Die lapidare Antwort

der Personalabteilung lautet: „Das geht leider gar nicht“. Hätte der wechselwillige Mitarbeiter indes einen gut informierten Fachmann gefragt, dann hätte dieser vermutlich entgegnet: „Sie haben einen Anspruch darauf, dass das in Ihrer Direktversicherung angesparte Kapital auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird und dieser Ihnen eine wertgleiche Versorgung bereitstellt.“ Und ihm dann die Konsequenzen en détail zu erläutern.

Solche Vorkommnisse zeigen, dass Arbeitnehmer unter Umständen falsche

Aussagen von Personalsachbearbeitern erhalten, weil diese schlicht nicht über das erforderliche Know-how verfügen. Doch kann man dies den Verantwortlichen aus der Personalabteilung wirklich verübeln? Insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen agieren die HR-Mitarbeiter als Allrounder. Sie sind zuständig für die Personalplanung, Personalbeschaffung und Personalentwicklung. Zum Teil übernehmen sie auch noch die Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung und

dienen als Ansprechpartner für Fragen zur Lohnsteuer und zur Sozialversicherung. Kann man da wirklich noch guten Gewissens erwarten, dass sich die Betroffenen zusätzlich auch noch um das Thema bAV vollumfänglich kümmern?

### Probleme bei interner Administration

Die bAV mit ihren fünf Durchführungswegen ist ein komplexes Themengebiet. Der Rechtsrahmen wird insbesondere durch das Betriebsrentengesetz vorgegeben, welcher durch Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) und eine umfassende Rechtsprechung ergänzt und spezifiziert wird. HR-Verantwortliche verfügen in den meisten Fällen über Basiswissen. Gesetzesanpassungen und Gesetzesergänzungen sowie neue Gerichtsurteile werden selten im Einzelnen verfolgt. Das Ausmaß all dieser gesetzlichen Vorgaben erschwert die ordnungsgemäße bAV-Administration mit ihren zahlreichen Geschäftsvorfällen. Einen Überblick über die Vielzahl der administrativen bAV-Prozesse gibt die Übersicht auf dieser Seite.

Das Vorhalten oder vielmehr der Wiederaufbau von bAV-Know-how wird zusätzlich erschwert, wenn der bisherige HR-Verantwortliche mit all seinem Wissen über die Versorgungslandschaft, insbesondere über alte, bereits für Neuzugänge geschlossene Versorgungsordnungen, aus dem Unternehmen ausscheidet. Hier bedarf es einer früh geplanten und umfassenden Einarbeitung eines Nachfolgers.

Erfolgt aufgrund der geschilderten Komplexität eine unzureichende Abarbeitung der Geschäftsvorfälle, ist der Arbeitgeber unmittelbar in der Haftung. Das betrifft zum Beispiel die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, alle drei Jahre zu prüfen, ob laufende Leistungen aus betrieblichen Versorgungszusagen an die zwischenzeitliche Steigerung der Lebenshaltungskosten – oder alternativ entsprechend der Entwicklung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unterneh-

## BAV-PROZESSE

Jahresmeldung an den Aktuar
PSV-Meldung
Erstellung/Aushändigung jährlicher Standmitteilungen
Rentenanpassung
Mitarbeiter-Information bei Diensteintritt
Neuanmeldung wegen Diensteintritt
Prüfung Vertragsübertragung wegen Diensteintritt
Regelmäßig wiederkehrende Mitarbeiter-Information
Abmeldung wegen Dienstaustritt
Vertragsübertragung wegen Dienstaustritt
Leistungsfall: Invalidität
Leistungsfall: (vorgezogener) Rentenbeginn
Leistungsfall: Tod
Versorgungsausgleich
Beginn Elternzeit oder Langzeitkrankheit
Ende Elternzeit oder Langzeitkrankheit

Bei der Verwaltung der bAV fällt eine Vielzahl von Arbeiten an, die zumeist profundes Fachwissen verlangen.

QUELLE: KPMG

mens – angepasst werden müssen. Diese Prüfung entfällt nur dann, wenn bei Zusagen, die ab dem 1.1.1999 erteilt wurden, laufende Leistungen jährlich um mindestens ein Prozent erhöht werden oder wenn bei Direktversicherungen oder Pensionskassen sämtliche auf den

Rentenbestand entfallenden Überschussteile zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet werden. Sofern sich das Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen gegen eine Vollenpassung entscheidet, sind umfangreiche Informationspflichten gegenüber den betroffenen Rentenempfängern zu beachten. Anderenfalls besteht das Risiko, dass die unterbliebene Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen ist.

Ein weiteres Problem der internen bAV-Administration ist, dass oftmals Aussagen und Dokumentationen von externen Versorgungsträgern nicht hinterfragt werden – weil die zuständigen HR-Verantwortlichen vielfach nicht über die erforderliche Erfahrung verfügen und es an einem Sparringspartner zur Rekapitulation von Aussagen und Informationen mangelt. So kann es passieren, dass zum Teil fehlerhafte Dokumente und Berechnungen von Versorgungsträgern akzeptiert und an die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer weitergeleitet werden.

### Konzepte der Auslagerung

Wer sich für die Auslagerung der bAV-Administration entscheidet, kann zwischen zwei Konzepten unterscheiden: Konzept eins, die Teilauslagerung, sieht vor, dass ein externer Administrator lediglich Unterstützungsdienstleistungen für die HR-Abteilung erbringt. Der HR-Verantwortliche bleibt hier weiterhin das Gesicht in Richtung Arbeitnehmer und klärt dessen Fragen vis-a-vis.

Konzept zwei sieht die vollständige Auslagerung der bAV-Administration vor. Alle bAV-Dienstleistungen einschließlich der Bereitstellung einer Arbeitnehmer- und Rentner-Hotline werden von einem externen Administrator übernommen. Der HR-Verantwortliche tritt bei diesem Modell gar nicht mehr als Ansprechpartner in Erscheinung.

### Konzept eins: Teilauslagerung

Bei Konzept eins bereitet der Administrator zum Beispiel Datenmeldungen an

externe Versorgungsträger auf, überprüft sämtlichen Schriftwechsel der externen Versorgungsträger auf deren Richtigkeit und hält die Abarbeitung von angestoßenen Geschäftsvorfällen nach. Erforderliche Unterlagen und Informationen, die etwa im Leistungsfall vorzulegen sind, fordert der HR-Verantwortliche beim Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen an und leitet diese an den Administrator weiter. Der Administrator dient damit als Schnittstelle zwischen externem Versorgungsträger und Unternehmen. Wird der gleiche Administrator mit der Gutachtenerstellung für Direktzusagen beauftragt, kann vereinbart werden, dass dieser neben dem versicherungsmathematischen Gutachten auch etwa Leistungsausweise oder PSV-Meldungen erstellt. Fragen von Arbeitnehmern werden in der Personalabteilung gesammelt und entweder eigenständig durch den HR-Verantwortlichen oder mit Unterstützung des Administrators beantwortet.

Das Konzept eins hat den Vorteil, dass die HR-Abteilung entlastet wird und

gleichzeitig auf einen Sparringspartner für bAV-Fragestellungen zurückgreifen kann. Ferner wird sichergestellt, dass das Wissen über die betriebliche Versorgungslandschaft nicht gänzlich aus dem Unternehmen ausgelagert wird. Nachteilig an der Teilauslagerung ist die Tatsache, dass nach wie vor Mitarbeiterkapazitäten für bAV-Dienstleistungen gebunden und ein gewisses Maß an bAV-Know-how im Unternehmen vorgehalten werden muss.

### Konzept zwei: Komplettauslagerung

Bei Konzept zwei werden dem Administrator zu vereinbarten Terminen (zum Beispiel monatlich, quartalsweise, halbjährlich) alle arbeitnehmerrelevanten Informationen – meist durch Übermittlung eines Datenauszugs aus der Payroll – zur Verfügung gestellt. Der Administrator verwaltet und pflegt die Datensätze, setzt sich mit externen Versorgungsträgern in Verbindung und fordert bedarfsgerecht Informationen und Unterlagen bei Arbeitnehmern und Rentnern an. Die Personalabteilung wird bei

der Erbringung von bAV-Dienstleistungen nur noch in sehr geringem Maße involviert, beispielsweise bei der Klärung von Datenunstimmigkeiten.

Ein Vorteil dieses Auslagerungskonzepts ist, dass weder Mitarbeiterkapazitäten für bAV-Dienstleistungen noch bAV-Know-how im Unternehmen vorgehalten werden müssen. Allerdings verliert das Unternehmen so jeglichen Bezug zur betrieblichen Versorgungslandschaft und muss sich mehr oder weniger blind auf den Administrator verlassen.

### Zwei Modelle – eine Haftungsfrage

Auch wenn sich das Unternehmen bei der bAV einer externen Unterstützung bei der Administration bedient (gleichgültig, ob in der Ausgestaltung als Teil- oder Vollausslagerung), bleibt das Unternehmen aus sämtlichen Verpflichtungen der bAV in der Haftung. Hiervon unberührt bleibt das Recht des Unternehmens, beim Dienstleister Schadensersatz zu beanspruchen. Hierzu ist es empfehlenswert, in den Dienstleistungsverträgen entsprechende Haftungsklauseln vertraglich abzusichern.

### Onlinetools für Mitarbeiter

Angesichts der heutigen IT-Möglichkeiten fragen viele Unternehmen im Rahmen der Ausschreibung der Auslagerung der bAV-Administration an, ob der Administrator sämtliche bAV-relevanten Informationen jederzeit einsehbar für den Arbeitnehmer in einem Onlinetool bereitstellen kann. Insbesondere bei komplexen unmittelbaren Versorgungszusagen, die die Höhe und die Gewährung von Versorgungsleistungen an viele Faktoren knüpfen, ist die Programmierung eines solchen Tools aufwendig und meist mit zusätzlichen Kosten verbunden.

Ähnlich verhält es sich, wenn die bAV teilweise über eine Direktversicherung oder unternehmensfremde Pensionskassen, Unterstützungskassen oder Pensionsfonds durchgeführt wird und diese Informationen ebenfalls im Onlinetool dargestellt werden sollen. Daten und

## KONZEPTE DER AUSLAGERUNG

	Teilauslagerung - Konzept eins -	Vollausslagerung - Konzept zwei -
<b>Erläuterung</b>	Erbringung von Unterstützungsdienstleistungen für die HR-Abteilung – das heißt, die HR-Abteilung bleibt das Gesicht zum Arbeitnehmer	Übernahme der kompletten bAV-Administration einschließlich Bereitstellung einer Arbeitnehmer- und Rentnerhotline
<b>Vorteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilweise Entlastung der HR-Abteilung</li> <li>• Administrator agiert als Sparringspartner für die HR-Abteilung</li> <li>• Erhalt des Wissens über die bAV-Versorgungslandschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Erfordernis zur Bindung von Mitarbeiterkapazitäten für bAV-Dienstleistungen, dadurch Entlastung der HR-Abteilung</li> <li>• Kaum Erfordernis zum Vorhalten von bAV-Fachkenntnissen</li> </ul>
<b>Nachteile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bindung von Mitarbeiterkapazitäten für bAV-Dienstleistungen</li> <li>• Erfordernis zum Vorhalten von bAV-Fachkenntnissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlust des Wissens über die bAV-Versorgungslandschaft</li> <li>• Blindes Vertrauen in Bezug auf Dienstleistungserbringung des Administrators</li> </ul>

Sowohl die Teilauslagerung als auch die Vollausslagerung der bAV-Administration haben einiges für sich – allerdings gibt es jeweils auch spezifische Negativeffekte.

QUELLE: KPMG

## Wer kann guten Gewissens von HR-Mitarbeitern erwarten, dass sie sich zusätzlich auch noch um das Thema bAV vollumfänglich kümmern sollen?

Leistungshöhen werden beim externen Versorgungsträger vorgehalten. Eine Integration all dieser Informationen in ein einheitliches Onlinetool des Administrators ist selten abbildbar, da dieses Tool nicht tagaktuell auf die Bestandsdaten des externen Trägers zugreifen kann. Hinzu kommt, dass externe Träger ohnehin einmal jährlich über den aktuellen Stand der bAV berichten, sodass in dieser Hinsicht kaum ein Mehrwert durch die Möglichkeit der täglichen Einsichtnahme in ein Onlinetool generiert wird.

Ein Onlinetool schafft dann einen wirklichen Mehrwert, wenn sich beispielsweise bei einer wertpapiergebundenen Direktzusage der Versorgungskontostand nach der Wertentwicklung von

Wertpapieren richtet. Solche Tools werden jedoch häufig nur von Kapitalanlagegesellschaften angeboten, die diese Modelle unmittelbar anbieten. In allen anderen Fällen sollten Aufwand und Nutzen sorgfältig abgewogen werden.

### Den Königsweg für alle gibt's nicht

Prinzipiell gibt es nicht den einen richtigen Weg in Bezug auf die Auslagerung der bAV-Administration. Die Erfahrung zeigt, dass die Größe des Unternehmens sowie die Komplexität der Versorgungslandschaft als Indikator herangezogen werden können, ob sich ein Unternehmen für die vollständige oder teilweise Auslagerung oder aber gegen die Auslagerung der Administration entscheidet.

Große Konzerne verfügen in der Regel über ausreichend geschultes Personal, um die bAV eigenständig zu administrieren. Oft haben diese Unternehmen ein Interesse daran, das komplette bAV-Know-how im Unternehmen zu bündeln. Sie involvieren höchstens im Bedarfsfall externe bAV-Experten, etwa bei der Ermittlung von Anrechten aufgrund des Versorgungsausgleichsgesetzes.

Große mittelständische Unternehmen, die beispielsweise aufgrund von Unternehmenszukäufen über eine umfangreiche Versorgungslandschaft verfügen, interessieren sich oft für eine vollständige Auslagerung der Administration. Häufig kann man beobachten, dass sich diese Unternehmen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren wollen und daher kein Interesse haben, bAV-Know-how im Unternehmen vorzuhalten. In kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU), wo die Versorgungslandschaft regelmäßig weniger komplex ist, werden die betrieblichen Versorgungszusagen von dem Allrounder in der Personalabteilung mitbetreut. Im Wege der Teilauslagerung werden häufig einige Geschäftsvorfälle auf einen externen Administrator übertragen.

Unabhängig davon, ob sich das Unternehmen gegen eine Auslagerung oder für eine Teilauslagerung entscheidet: Es bietet sich an, mithilfe eines externen Beraters oder des bAV-Administrators Versorgungsübersichten pro Versorgungsregelung zu erarbeiten, die bAV-Prozesse transparent zu skizzieren und schließlich die HR-Abteilung gezielt auf

## Cloud-basierte Software-Lösungen für die HR-Verwaltung



Entgelt und Rente AG



### Verwaltung aller bAV-Zusagen mit dem Rentenmanager

- digitalisierte Workflows für Standardvorgänge
- Mitarbeiter-Accounts schaffen Transparenz und Akzeptanz
- Rentenrechner und umfassende Auswertungsfunktionen
- elektronisches Archiv für Versorgungsdokumente
- vollautomatische Datenaufbereitung für Rückstellungsberechnungen

alle erforderlichen Prozesse zu schulen. In diesem Zusammenhang sollten auch, sofern nicht bereits vorhanden, bAV-Grundkenntnisse vermittelt oder gefestigt werden. Versorgungsübersichten und Prozesshandbücher erleichtern auch die Abstimmung mit dem externen Anbieter, da Zuständigkeiten für einzelne Prozessschritte leicht definiert werden können. Zudem helfen sie bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder von Vertretungskräften.

Auch bei einer Vollauslagerung ist die Erstellung von Versorgungsübersichten hilfreich. Diese helfen, Mengengerüst und Komplexität der betrieblichen Versorgungszusagen einzuschätzen. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Preisverhandlung mit dem bAV-Administrator.

### Ein bAV-Handbuch gibt Orientierung

Für die Erstellung der zumeist tabellarischen Versorgungsübersichten werden alle Vertragsdokumente, insbesondere Versorgungsordnungen, Betriebsvereinbarungen, Einzelzusagen und Gruppenverträge, analysiert. Sofern aus Interviews mit bisherigen bAV-Ansprechpartnern Wissen zu früheren Vorgängen

---

**Ein bAV-Handbuch ist mit zusätzlichen Kosten verbunden, doch es gibt HR den nötigen Überblick und kann als Arbeits- und Schulungsunterlage dienen.**

---

gewonnen werden kann, wird dieses ebenfalls in den Versorgungsübersichten ergänzt. Auch können Regelungslücken und etwaige Risiken von einem erfahrenen Berater hier bereits kenntlich gemacht werden.



Oftmals ist die Unternehmensgröße ein guter Indikator dafür, welche Variante der bAV-Auslagerung sich anbietet. Doch letztlich entscheiden die Umstände im Einzelfall.

QUELLE: KPMG

Im zweiten Schritt werden alle Geschäftsvorfälle identifiziert. Die einzelnen Prozessschritte werden geschäftsvorfallbezogen tabellarisch skizziert und um Zuständigkeiten und relevante Termine ergänzt. Ferner können Interviews mit involvierten externen Versorgungsträgern geführt werden, um letzte Lücken beim Prozessverständnis zu schließen und Eigenheiten einzelner Provider zu berücksichtigen. Die Versorgungsübersichten und die Geschäftsvorfalldokumentation werden in einem sogenannten bAV-Handbuch verdichtet.

Zwar ist die Erstellung des bAV-Handbuchs mit zusätzlichen Kosten für das Unternehmen verbunden, doch wird hierdurch ein erheblicher Mehrwert für das Unternehmen geschaffen: Die HR-Mitarbeiter haben mit den erarbeiteten Unterlagen einen guten Überblick über die betriebliche Versorgungslandschaft. Dazu trägt insbesondere die tabellarische Darstellungsweise der einzelnen Planmerkmale und der Geschäftsvorfälle bei. Dadurch können einfache Ad-hoc-Anfragen von Arbeitnehmern zügig beantwortet werden, ohne dass hierfür die ausführlichen Versorgungsregelungen studiert werden müssen.

Das bAV-Handbuch dient damit als Arbeits- und Schulungsunterlage für die HR-Mitarbeiter, die mit der Verwaltung der betrieblichen Altersversor-

gung betraut sind. Ferner können bei Personalengpässen oder bei Stellenneubesetzungen Geschäftsvorfälle und allgemeine Anfragen auch von HR-Verantwortlichen in die Wege geleitet werden, die bisher kaum Berührungspunkte mit der bAV hatten. Für Fragen und Abläufe, die dann noch immer unklar sind, steht der bAV-Administrator oder ein externer Berater als Ansprech- und Sparringspartner zur Verfügung.

### Fazit: Ein bAV-Sparringspartner hilft

Unternehmen, die die bAV-Administration auslagern möchten, sollten rekapitulieren, welches Auslagerungskonzept unter Kostengesichtspunkten und zur Minimierung der Risiken, die sich aus der Komplexität der Thematik ergeben, für sie geeignet ist. Alles in allem scheint es jedoch in jedem Fall geboten, einen bAV-Experten als Sparringspartner punktuell hinzuzuziehen. ■



**SUSANNE JUNGBLUT** ist  
Director Deal Advisory,  
Pensions bei KPMG AG WPG.



**MARLENE JOHANNA MIRTSCINK** ist  
Manager Deal Advisory,  
Pensions bei KPMG AG WPG.

# Raus aus der Zwickmühle

**PRAXISBEISPIEL.** Finanzielle Risiken und der demografische Wandel machten eine Modernisierung der bAV bei Nordzucker nötig. Gesucht wurde ein flexibles Modell.

Von **Heiko Gradehandt** und  
**Inga Dransfeld-Haase**

**V**or der Überarbeitung ihrer betrieblichen Altersversorgung (bAV) stand die Nordzucker AG vor folgenden Überlegungen: Einerseits steigen beim Beibehalten der bisherigen Konzepte auf lange Sicht die finanziellen Risiken. Andererseits ist die bAV ein wesentlicher Vergütungsbaustein, der den Mitarbeitern mehr als den Garantiezins der Lebensversi-

cherung von derzeit 1,25 Prozent bieten soll. Eine solche Zwickmühle ist vielen anderen Unternehmen auch vertraut. Die sich verändernden Rahmenbedingungen innerhalb des wirtschaftlichen Umfelds erfordern flexible, einfache und transparente Lösungen. Sie müssen zum einen die Arbeitgeberrisiken minimieren, aber zugleich für den Arbeitnehmer weiterhin ein attraktives Angebot im Marktvergleich darstellen. Willis Towers Watson hat aus diesem Grund mit Nordzucker gemeinsam ein neues Versorgungsmo-

dell entwickelt, bei dem Flexibilität das Kernelement und damit auch den Lösungsansatz bildet.

## Veränderte Bedingungen machen bAV zum Unternehmensrisiko

Denn der zweitgrößte europäische Zuckerhersteller ist, wie auch Unternehmen aus anderen Branchen, langfristig mit der folgenden Problematik konfrontiert: Behielt Nordzucker seine bisherigen Versorgungsansätze in ihrer jetzigen Form aus dem Jahr 2000 bei, er-



© NORDZUCKER AG

Die Umstellung der bAV bei Nordzucker wurde mehrfach ausführlich im Gesamtvorstand durchgesprochen.

gäben sich daraus zwangsläufig wegen des hohen kalkulatorischen Rechnungszinses, des realen Niedrigzinses und der höheren Lebenserwartung hohe Unternehmensbelastungen – und dies trotz einer beitragsorientierten Ausgestaltung. Hinzu kommt eine weitere, branchenspezifische Schwierigkeit: Ab dem 1. Oktober 2017 entfällt innerhalb der Europäischen Union (EU) die Zucker-

---

**Klar war: Der hohe kalkulatorische Rechnungszins, die Niedrigzinsen und die höhere Lebenserwartung würden zu erheblichen finanziellen Belastungen führen.**

---

marktordnung. „Danach werden Quoten und Rübenmindestpreise als zentrale Elemente der gegenwärtigen Marktordnung nicht mehr zum zuckerpolitischen Instrumentarium der EU gehören“, erläutert der Verein der Zuckerindustrie.

Dass die bAV in ihrer bisherigen Form so nicht weitergeführt werden konnte, lag für die Verantwortlichen des Unternehmens mit rund 3.300 Mitarbeitern an 18 europäischen Standorten auf der Hand. Andererseits war die bAV seit jeher ein wesentlicher Vergütungsbestandteil des Traditionsunternehmens. Nordzucker war sich der Bedeutung der bAV für die Mitarbeiter bewusst, wollte diese aber an die neuen Gegebenheiten anpassen.

### **Entscheidend war die Begrenzung der Risiken**

Das Ziel war klar: Die neu ausgestaltete bAV sollte die Risiken, die sich aus der Zinsgarantie und den demografischen Veränderungen ergeben, begrenzen. Die Zusagegarantien und die Auszahlungs-

form müssen daher flexibel sein und sich bei der Plangestaltung, der Höhe der Beiträge und beim Zinsmodell an den aktuellen Marktbedingungen orientieren. Verschiedene Prognosen über die langfristigen ökonomischen Folgen bestätigten die Vermutung über die deutliche finanzielle Belastung, falls das Versorgungskonzept nicht angepasst würde. Daher wurde auch erwogen, ob eine neue Lösung mit einer Änderung der bestehenden Zusagen einhergehen sollte oder nicht. Nordzucker entschied sich aber wegen personalpolitischer Argumente gegen diesen Weg.

### **Mehr Flexibilität und Transparenz waren der Schlüssel zur Lösung**

Die neue Lösung, die ausschließlich für neue Mitarbeiter gilt, sieht so aus: Die jährlichen Versorgungsbeiträge gehen nun auf ein individuelles Versorgungskonto ein, das einen marktnahen Zins mit einer moderaten Mindestverzinsung kombiniert. Dafür werden die jährlichen Versorgungsbeiträge nicht mehr wie zuvor in Rentenbausteine umgerechnet. Die Grundidee erinnert an ein Sparbuch. Das Guthaben auf dem Versorgungskonto wird angespart und ist für die Versicherten ähnlich einfach nachvollziehbar. Im Versorgungsfall kann die Auszahlung flexibel als Einmalkapital, in Raten oder als Rente gehandhabt werden. Im Falle einer Rentenzahlung geht das Versorgungskapital in eine Rückdeckungsversicherung über. Für Nordzucker bedeutet das konkret, dass das Unternehmen nicht das Langlebigerkeitsrisiko tragen muss.

Angesichts der bestehenden Unsicherheiten aufgrund der wirtschaftlichen Situation mussten allerdings Abstriche bei der Attraktivität dieser Variante für die Mitarbeiter vorgenommen werden. Denn ein wesentlicher Bestandteil ist die Begrenzung des Zeitraumes bis zum Jahr 2020, für den die Versorgungsbeiträge gewährt werden. Der Hintergrund dafür ist, dass Nordzucker sich die Flexibilität erhalten will, auf

künftige Veränderungen im Hinblick auf das wirtschaftliche Umfeld jeweils angepasst reagieren zu können. Dabei steht allerdings nicht zur Debatte, ob auch weiterhin noch Beiträge zur bAV gezahlt werden. Das steht fest. Nicht das Ob, sondern vielmehr das Nachjustieren des Wie und des Was steht im Vordergrund der Anpassung. Die Begrenzung betrifft darüber hinaus lediglich die Versorgungsbeiträge, nicht aber die Verzinsung des Versorgungskontos.

Die beitragsorientierte Ausgestaltung wurde also beibehalten. Diese „Festbeiträge“ sind aber nicht in „Stein gemeißelt“. Die Versorgungsbeiträge sind nach Tarifgruppen gestaffelt. Automatische Beitragsanpassungen durch jährliche Tarifabschlüsse sollen vermieden, dafür aber Karriereentwicklungen berücksichtigt werden. Die Beiträge sollen zudem flexibel angepasst werden können. Nicht geändert hat sich, dass das neue Versorgungsmodell weiterhin intern als Direktzusage finanziert wird.

### **Risikomanagement bei Altregelung nachgebessert**

Mit Blick auf das ältere bAV-Konzept, das weiterhin für Mitarbeiter gilt, die seit längerem für das Unternehmen tätig sind, wurden Teilbereiche durch ein aktives Risikomanagement nachgebessert. Hierfür wurden Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen und Rentenbestände auf eine rückgedeckte Unterstützungskasse ausgelagert.

Nordzucker hat das neue Versorgungskonzept zudem mit einer zusätzlichen, über das tarifliche Angebot hinausgehenden Entgeltumwandlungskomponente versehen. Auch diese ist eine versicherungsförmig rückgedeckte Direktzusage und folgt der Prämisse Risikobegrenzung. Mitarbeiter, die eigentlich unter die Altregelung fallen, können übrigens auf eigenen Wunsch auch in das neue Versorgungsmodell wechseln. Denn in bestimmten Einzelfällen kann dies für sie sogar vorteilhaft sein.

Personalpolitische Aspekte auf der ei-

Mitarbeiter, die unter die Altregelung fallen, können auf Wunsch in das neue Versorgungsmodell wechseln. In Einzelfällen kann das vorteilhaft sein.

nen Seite und die prognostizierten langfristigen Auswirkungen der jeweiligen Gestaltung auf der anderen Seite bildeten die beiden Pole, die maßgeblich für die Entscheidung des Unternehmens für die beschriebenen Komponenten waren. Die Meilensteine für die Anpassung der bAV wurden im Gesamtvorstand disku-

tiert. Dass die „Meilenstein-Diskussionen“ immer mit dem Gesamtvorstand geführt wurden, belegt die Sorgfalt, mit der Nordzucker den Arbeitnehmerbedürfnissen, aber auch der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gerecht werden wollte. Dieser permanente Dialog war ein wesentlicher Erfolgsfaktor, auch mit Blick auf die späteren Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat.

Die Risiken aus dem betrieblichen Versorgungswerk werden durch das neue bAV-Modell gemindert und die verschiedenen Gestaltungselemente bieten die Flexibilität, die das aktuelle wirtschaftliche Umfeld einfordert. Den Mitarbeitern bietet Nordzucker damit auf der anderen Seite ein einfaches,

transparentes System, dessen Mindestverzinsung über dem Garantiezins der Lebensversicherung von derzeit 1,25 Prozent liegt und bei dem Versorgungsleistungen bedarfsorientiert ausgezahlt werden können. ■



#### INGA DRANSFELD-HAASE

ist Head of Human Resources bei der Nordzucker AG und Leiterin des Projekts für ein neues Versorgungsmodell.



#### HEIKO GRADEHANDT ist

Bereichsleiter bei Willis Towers Watson.



#### Fragen Sie uns!

NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH

Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg  
Telefon 0911 531-5, [www.nuernberger.de](http://www.nuernberger.de)

## Können Sie die Pensionszusagen noch stemmen?

**Wir packen mit an!** Als Vorsorgespezialist haben wir für Sie viele gute Ideen und Strategien, damit Ihre Betriebsrenten auch in Zukunft nicht zur Last fallen.

**NÜRNBERGER**  
VERSICHERUNGSGRUPPE



# Sternchen für die Assekuranz

**RATING.** Eine neutrale Analyse zeigt, dass die meisten Versicherer beim Thema bAV über ausreichende Kompetenz verfügen. Genau hinsehen lohnt sich dennoch.

Von **Thomas Dommermuth** und  
**Günther Unterlindner**

**A**ltersvorsorge – jeder spricht und schreibt darüber. Politik, Presse und wir, die Bürger. Jedem ist klar, dass es einer Altersvorsorge bedarf. Doch wer setzt sie auch wirklich um? Das Gros der Deutschen kann und darf sich nicht mehr allein auf den Staat verlassen. Diverse Reformen lassen das Rentenniveau dahinschmelzen, gleichzeitig steigt der steuerpflichtige Anteil der Einkünfte im Alter. Private Vorsorge wird immer mehr zu einem Muss, doch die Umstände, insbesondere die Zinspolitik der Europäischen Zentralbank, sind wenig ermutigend. Das hat auch die Politik erkannt – und Reformen angekündigt.

An prominenter Stelle ist hier die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu nennen. Wollte die Bundesregierung der bAV bereits in der letzten Legislaturperiode zu mehr Gewicht verhelfen – ohne Erfolg –, so versucht es Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles seit einiger Zeit mit ihrem „Sozialpartnermodell“. Ein eigens dafür angefertigtes Gutachten sieht das Konzept durchaus kritisch. So ist zu erwarten, dass die bAV auch im Bundestagswahlkampf 2017 ein zentrales Thema sein wird. Kurz gesagt: Die bAV steht wieder einmal am Scheideweg.

Verschiedene Anpassungen sind im Gespräch: die Einführung eines Opting-Outs in der Entgeltumwandlung, ergänzt durch Arbeitgeberzuschüsse; Weiterentwicklung der bAV als Beitragszusage; Reduzierung der Belastung der bAV

durch die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung; Anpassung des Abzinsungssatzes in der Steuerbilanz. Unabhängig davon, welche Eckpunkte die Reform schlussendlich beinhaltet, sie soll Beschäftigten den Einstieg in die bAV erleichtern.

Und auch ganz egal, welche gesetzlichen Regelungen zur bAV aktuell gelten, für Betriebe bleibt die Wahl des

passenden Partners entscheidend. Hier bringt das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) im bayerischen Altenstadt an der Waldnaab mit seinem bAV-Kompetenz-Rating Licht ins Dunkel.

## Das bAV-Kompetenz-Rating

Mittlerweile ist es unerlässlich, beim Thema bAV einen zuverlässigen Partner auf seiner Seite zu wissen. Das IVFP hat



Bei der IVFP-Analyse hagelte es gute Noten. Die Versicherer optimieren erkennbar ihre bAV-Angebote.



© OJOGABONITOO / THINKSTOCKPHOTOS.DE

## DIE KOMPETENZ-BESTENLISTE

Gesamtnote	Sterne
Allianz Lebensversicherungs-AG	★★★★★★
ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.	★★★★★★
AXA Lebensversicherung AG	★★★★★★
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG	★★★★★★
Generali Lebensversicherung AG	★★★★★★
HDI Lebensversicherung AG	★★★★★★
NÜRNBERGER Lebensversicherung AG	★★★★★★
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.	★★★★★★
Swiss Life AG	★★★★★★
AachenMünchener Lebensversicherung AG	★★★★★☆
Continental Lebensversicherung AG	★★★★★☆
Debeka Lebensversicherungsverein a. G.	★★★★★☆
DEVK Allgemeine Lebensversicherungs-AG	★★★★★☆
die Bayerische	★★★★★☆
ERGO Lebensversicherung AG	★★★★★☆
Lebensversicherung von 1871 a. G. München	★★★★★☆
SAARLAND Versicherungen AG	★★★★★☆
SV Sparkassenversicherung Lebensversicherung AG	★★★★★☆
Württembergische Lebensversicherung AG	★★★★★☆
WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit	★★★★★☆

Weil die Kompetenzunterschiede in der Spitze laut IVFP sehr gering sind, ist die Liste der Gesamtbesten alphabetisch sortiert.

QUELLE: IVFP

Untersuchung dieser Art nicht erstellen. Die Analyse wurde erneut in die folgenden vier bewährten Teilbereiche untergliedert: Beratung und Haftung mit einer Gewichtung von jeweils 30 Prozent sowie Service und Verwaltung mit einer Gewichtung von jeweils 20 Prozent an der Gesamtnote. Während in den Bereichen Haftung, Beratung und Service das IVFP die Anbieter einer qualitativen Analyse unterzieht, setzt sich die Analyse im Bereich Verwaltung aus qualitativen und quantitativen Bewertungskriterien zusammen.

In der Zusammenschau mit den vorangegangenen Ratings wird deutlich, dass sich die wiederholt teilnehmenden Anbieter mit den Verbesserungsvorschlägen intensiv auseinandersetzen sowie die Unterlagen und Prozesse weiter verbessern. Dies ist ein Indiz, dass das Analyseverfahren des IVFP unter den Anbietern anerkannt und akzeptiert ist. Alle Anbieter, die bereits im Rating 2014 bewertet wurden, konnten trotz der neuen Kriterien ihr Gesamtergebnis halten und teilweise sogar weiter verbessern. Der Schnitt über alle Teilnehmer hinweg blieb indessen auf dem Niveau von 2014. Wird in einem Unternehmen ein betriebliches Versorgungssystem eingeführt, ist das kein einmaliger Umstand – die bAV begleitet Mitarbeiter und Unternehmen ein Leben lang. Umso wichtiger ist es, sich einen fachkundigen Partner mit an Bord zu holen.

### Beratung: Kompetenz ausgebaut

Ein erfreuliches Bild zeigt sich im Teilbereich Beratung. Hier haben die Anbieter ihre Kompetenz weiter ausgebaut. Konkret wurde dabei untersucht, welche Beratungssoftware die Anbieter zur Verfügung stellen. Positiv ist, dass gut 70 Prozent in ihrer Software auch einen Schichtenvergleich im Beratungsverlauf abbilden, der den Kunden objektiv aufzeigt, welche Schicht am besten für ihn geeignet ist. Knapp 85 Prozent der Anbieter bieten eine sehr gute Unterstützung, wenn es darum geht, mit wel-

2016 zum nunmehr vierten Mal die bAV-Kompetenz deutscher Versicherungsunternehmen auf Herz und Nieren untersucht. Im Rating – das nach wie vor als einzigartig in der Branche gilt – konnte das IVFP abermals die Teilnehmerzahl steigern. Bei den 29 teilnehmenden Anbietern wurden jeweils 87 Einzelkriterien überprüft und bewertet. Dabei wurden zur Sicherung des hohen Niveaus

sechs Kriterien im Ratingprozess erneuert. Der Stellenwert des Ratings auf dem bAV-Markt ist weiterhin ungebrochen hoch. Im Gegensatz zu den allein auf öffentlichen Informationen basierenden Produktratings des Instituts handelt es sich beim bAV-Kompetenz-Rating um eine interaktive Analyse: IVFP und Anbieter stehen dabei in einem sehr engen Austausch – denn anders lässt sich eine

Teilbereichsnote Beratung	Sterne
AachenMünchener Lebensversicherung AG	★★★★★★
Allianz Lebensversicherungs-AG	★★★★★★
ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.	★★★★★★
AXA Lebensversicherung AG	★★★★★★
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG	★★★★★★
Generali Lebensversicherung AG	★★★★★★
HDI Lebensversicherung AG	★★★★★★
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.	★★★★★★
Swiss Life AG	★★★★★★
Württembergische Lebensversicherung AG	★★★★★★
WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit	★★★★★★
Continentale Lebensversicherung AG	★★★★★☆☆
ERGO Lebensversicherung AG	★★★★★☆☆
SAARLAND Versicherungen AG	★★★★★☆☆
SV SparkassenVersicherung Lebensversicherung AG	★★★★★☆☆

Teilbereichsnote Haftung	Sterne
Allianz Lebensversicherungs-AG	★★★★★★
ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.	★★★★★★
AXA Lebensversicherung AG	★★★★★★
Generali Lebensversicherung AG	★★★★★★
HDI Lebensversicherung AG	★★★★★★
NÜRNBERGER Lebensversicherung AG	★★★★★★
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.	★★★★★★
SV SparkassenVersicherung Lebensversicherung AG	★★★★★★
Swiss Life AG	★★★★★★
WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit	★★★★★★
AachenMünchener Lebensversicherung AG	★★★★★☆☆
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG	★★★★★☆☆
die Bayerische	★★★★★☆☆
SAARLAND Versicherungen AG	★★★★★☆☆
Württembergische Lebensversicherung AG	★★★★★☆☆

chen handelsrechtlich anzuwendenden Marktzinss Pensionsrückstellungen zu bewerten sind. Auch die Beratung zur Rückstellungsbildung nach § 6a EStG macht Fortschritte. Während 2014 mehr als ein Viertel der Anbieter überhaupt nicht darauf einging, sind es 2016 unter zehn Prozent. Die Anbieter, die im Teilbereich Beratung am meisten überzeugten, sehen Sie in der Tabelle.

### Haftung: Hausaufgaben erledigt

Die betriebliche Altersversorgung ist komplex – je umfassender ein Versicherer Arbeitgeber beziehungsweise Finanzdienstleister darin unterstützt, eine Haftung zu erkennen und auszuschließen, desto besser schneidet er bei diesem Kriterium ab. Im Rating fällt auf, dass die Anbieter auch im Teilbereich Haftung ihre Hausaufgaben erledigt haben und durchweg besser abschneiden. Weiter

verbessert hat sich die Aufklärung darüber, dass bAV-Beiträge vom Arbeitgeber bei Sozialversicherung und Steuer vor denen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden – erfolgte dies 2014 in knapp 42 Prozent der Fälle, sind es nun gut 70 Prozent. Von Bedeutung ist dieser Aspekt, wenn der Beitrag vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Geht es um Aufklärung zu Spätehenklauseln und Wiederverheirathungsklauseln, allgemein gesprochen also um die Hinterbliebenenversorgung, haben über 15 Prozent der Anbieter Verbesserungspotenzial. 2014 erstmals betrachtet wurde das in der bAV abschließbare biometrische Risiko der Berufs- beziehungsweise Erwerbsunfähigkeit. Auch hier gab es nun einen Fortschritt. Mehr als 90 Prozent der Anbieter klären darüber auf. Etwa 60 Prozent bieten bei einer Berufs-beziehungsweise Erwerbsunfähigkeitsabsicherung die

Option einer Risikovorabfrage mit Votum am „Point of Sale“. Das A und O bei der Haftungsvermeidung bleibt indes Aufklärung – nur wer umfassend informiert ist, kann einen Haftungsfall ausschließen. Anbieter mit besonders guter Haftungsaufklärung finden sich in der Tabelle.

### Service: Hotline ist Standard

Wie beschrieben, wächst der Stellenwert der bAV im Rahmen der Altersvorsorge. Das heißt, Arbeitgeber werden auch künftig mit der bAV in Berührung sein. Dabei binden sie sich in der Regel über viele Jahre an einen Anbieter. Das wissen auch die Versicherer und wollen entsprechend gerade auch mit ihrem Service überzeugen. Services wie eine Hotline, Newsletter, allgemeine Infobroschüren zur bAV oder die Erstellung versicherungsmathematischer Berechnungen sind Standard bei allen Anbietern.

Teilbereichsnote Service	Sterne
AachenMünchener Lebensversicherung AG	★★★★★
Allianz Lebensversicherungs-AG	★★★★★
ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.	★★★★★
AXA Lebensversicherung AG	★★★★★
die Bayerische	★★★★★
Generali Lebensversicherung AG	★★★★★
HDI Lebensversicherung AG	★★★★★
NÜRNBERGER Lebensversicherung AG	★★★★★
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.	★★★★★
Swiss Life AG	★★★★★
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG	★★★★☆
DEVK Allgemeine Lebensversicherungs-AG	★★★★☆
SAARLAND Versicherungen AG	★★★★☆
Württembergische Lebensversicherung AG	★★★★☆
WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit	★★★★☆

Teilbereichsnote Verwaltung	Sterne
Allianz Lebensversicherungs-AG	★★★★★
ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.	★★★★★
AXA Lebensversicherung AG	★★★★★
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG	★★★★★
ERGO Lebensversicherung AG	★★★★★
Generali Lebensversicherung AG	★★★★★
HDI Lebensversicherung AG	★★★★★
NÜRNBERGER Lebensversicherung AG	★★★★★
Swiss Life AG	★★★★★
Württembergische Lebensversicherung AG	★★★★★
AachenMünchener Lebensversicherung AG	★★★★☆
die Bayerische	★★★★☆
Lebensversicherung von 1871 a. G. München	★★★★☆
SAARLAND Versicherungen AG	★★★★☆
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.	★★★★☆

Bei weitergehenden Dienstleistungen wie der Unterstützung bei Fragen und Angeboten im Rahmen einer internationalen bAV können noch knapp 75 Prozent der Anbieter punkten. Weniger als 50 Prozent der Anbieter stellen den Arbeitgebern eine qualifizierte Informationsbroschüre zur Verfügung, die die Auswirkungen eines Versorgungsausgleichs näher aufzeigt. Besser schneiden die Anbieter ab, wenn es um darum geht, das Handling komplexer Versorgungssysteme zu erleichtern – zu nennen sind hier etwa bAV-Nachschlagewerke und Leitfäden für die Lohnbuchhaltung.

### Verwaltung: Potential bei Portalen

Im Bereich Verwaltung fällt auf, dass der bAV-Anteil der teilnehmenden Anbieter am jeweiligen Gesamtgeschäft im Vergleich zu den Vorjahren weiter gestiegen ist: auf durchschnittlich 20 Pro-

zent der gebuchten Bruttobeiträge. Bei der Anzahl der Verträge im Bereich Leben beläuft sich der bAV-Anteil bei den Anbietern auf nunmehr durchschnittlich über 17 Prozent (2012: 13 Prozent). Klares Verbesserungspotenzial gibt es noch, wenn es um die Bereitstellung eines Portals oder einer Software für Arbeitgeber zur Verwaltung der Mitarbeiterverträge geht. Nur knapp 50 Prozent der teilnehmenden Anbieter bieten Arbeitgebern eine solche Lösung.

### Wer ist am kompetentesten?

Wie schon in den Vorjahren kann die bAV-Kompetenz nicht auf eine einzelne Stelle hinter dem Komma genau bemessen und beziffert werden – teilweise würden hier Rangfolgen entstehen, bei denen sich Anbieter nur in Nuancen unterscheiden. Klar erkennbar ist, dass die besten Anbieter insgesamt nochmals

nachgelegt haben. Die Versicherer haben die Möglichkeit, ihre bAV-Kompetenz in Form eines IVFP-Gütesiegels zum Ausdruck zu bringen – ein hilfreiches Qualitätsmerkmal für Arbeitgeber bei der Auswahl eines Assekuranz-Partners. Die Tabelle auf Seite 29 zeigt die insgesamt besten Anbieter in alphabetischer Reihenfolge. ■



**PROF. DR. THOMAS DOMERMUTH** ist Hochschullehrer an der OTH Amberg-Weiden sowie Gesellschafter und fachlicher Beirat beim Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH.



**GÜNTHER UNTERLINDNER** ist Senior Consultant beim Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH.

# Die sieben Regeln der Abfindung

**CHECKLISTE.** Wer Betriebsrenten im laufenden Arbeitsverhältnis abfindet, sollte die folgenden Grundregeln beachten, um eine doppelte Inanspruchnahme zu vermeiden.

Von **Henriette Meissner**

**D**ie flächendeckende Verbreitung der bAV ist ohne Zweifel sozialpolitisch hoch erwünscht. Doch hat sie, insbesondere in den Niedriglohngruppen, auch Nebenwirkungen: Immer häufiger fordern Arbeitnehmer eine Auszahlung im laufenden Arbeitsverhältnis, weil sie unerwartet Geld brauchen. Damit die „gute Tat“ für den Arbeitgeber nicht zur teuren Falle wird, sollte dabei einiges geprüft werden.

## Grundregel eins: Kein Verstoß gegen das gesetzliche Abfindungsverbot

Gesetzlich geregelt ist nur das gesetzliche Abfindungsverbot nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. § 3 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) erlaubt nach dem Ausscheiden nur eine Abfindung innerhalb sehr enger Grenzen (2016 West: 29,05 Euro Monatsrente / 3.486 Euro Kapitalabfindung, Ost: 25,20 Euro / 3.024 Euro). Dieses Abfindungsverbot gilt auch, wenn die Abfindung in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis steht. Daher sollte der Arbeitgeber als Erstes prüfen, ob die scheinbare Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einem Ausscheiden des Arbeitnehmers steht, beispielsweise in einer der folgenden Fallkonstellationen:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandeln gerade über eine Abfindung;
- der Arbeitnehmer scheidet zeitnah wegen Alter oder Erwerbsminderung aus;
- der Arbeitnehmer ist schon länger

krank oder erwerbsgemindert, sodass er keine Gegenleistung zum Arbeitslohn erbringt und auf Dauer erbringen kann;

- der Arbeitnehmer hat schon gekündigt.

Steht die Abfindung im Zusammenhang mit dem Ausscheiden, gilt das Verbot nach § 3 BetrAVG uneingeschränkt.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Hamm gaben einem Arbeitgeber Recht, der einer Arbeitnehmerin, die schon länger krank war und Geld brauchte, die Abfindung verweigerte (19.2.2014, Az. 4 Sa 1384/13). Denn der Arbeitgeber muss nichts machen, wodurch er letztlich mehr belastet wird. In dem entschiedenen Fall stellten die Arbeitsrichter die längere Erkrankung ohne Erbringen einer Gegenleistung einem Ausscheiden gleich. Damit griff in diesem Fall das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG.

Hinweis: Besteht ein Zusammenhang zwischen Abfindung und Ausscheiden und greift das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG, müssen alle vorhandenen Anwartschaften zusammengezählt werden, also beispielsweise eine arbeitgeber- und eine arbeitnehmerfinanzierte Versorgung. Nur wenn alles zusammen unter den Abfindungsgrenzen liegt, greift das Abfindungsverbot nicht. Es gilt grundsätzlich die Einheit der Versorgungszusage. Und nicht vergessen: Damit das Abfindungsverbot nicht greift, muss formal der Arbeitgeber die Abfindung verlangen.

## Grundregel zwei: Reisende sollten Sie ziehen lassen

In vielen Fällen urteilen die Arbeitsgerichte in „Notlagen“ zugunsten des Arbeitnehmers. Hier bringen lange Rechts-

streitigkeiten, die den Betriebsfrieden möglicherweise erschüttern, wenig. Der Wille zur Wahrung des Betriebsfriedens ist ein nachvollziehbares Motiv, was den Arbeitgeber aber nicht von der Pflicht befreit, zu prüfen, ob er gegen die erste Grundregel, das gesetzliche Abfindungsverbot, verstößt. Wenn die Abfindung ein Verstoß gegen § 3 BetrAVG darstellt und der Arbeitgeber Gefahr läuft, am Ende nochmals zu zahlen, weil er gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hat, muss er dies gegenüber seinem Arbeitnehmer entsprechend begründen und auch dokumentieren.

## Grundregel drei: Erst wirksam vereinbaren, dann auszahlen

Das Arbeitsrecht unterscheidet sehr streng zwischen der arbeitsrechtlichen Zusage und der Ausfinanzierung durch den Versicherungsvertrag. Auch eine Auszahlung des im Versicherungsvertrag angesparten Kapitals beendet nicht die Zusage. Mit anderen Worten: Die Zahlung des Versicherers an den Arbeitnehmer befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht zur Zahlung der zugesagten betrieblichen Altersversorgung. Es muss ganz formal durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Zusage gegen Zahlung des Rückkaufswerts (ohne Abzüge) beendet werden.

Und als kleines Postskript sei angemerkt: Beruhen die Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers auf einer Betriebsvereinbarung, so kann der Arbeitnehmer auf diese nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam verzichten

(§ 77 Abs. 4 BetrAV). Dies gilt natürlich auch bei „Titular“-Leitenden, die im Sinne des Gesetzes gar nicht leitend sind.

#### Grundregel vier: Vereinbarung dokumentieren und 30 Jahre aufbewahren

Beim Aufräumen findet der mittlerweile zum Rentner gewordene Arbeitnehmer alte Unterlagen zur Direktversicherung oder die Versorgungsordnung. Da er sich nicht mehr sicher ist, ob er noch Ansprüche hat, wendet er sich an seinen ehemaligen Arbeitgeber. Dort findet sich: Nichts. Obwohl vor 20 Jahren die Direktversicherung ordnungsgemäß abgefunden und das Kapital an den Arbeitnehmer ausgezahlt wurde, muss in solchen Fällen der Arbeitgeber (nochmal) zahlen. Denn im Betriebsrentenrecht greift eine Verjährungsfrist von 30 Jahren (§ 18a BetrAVG) ab Eintritt des Versorgungsfalles. Im Personalbereich hat man aber häufig nur die Aufbewahrungsfristen von sechs beziehungsweise zehn Jahren im Auge. Das böse Erwachen kommt oft erst viele Jahre später bei den ersten Nachfragen der Rentner.

#### Grundregel fünf: Steuer und Sozialversicherung beim Arbeitnehmer

Handelt es sich – wie regelmäßig der Fall – um eine Abfindung der Ansprüche und nicht um eine Rückabwicklung, sind die Leistungen als sonstige Einkünfte vom Arbeitnehmer nach § 22 Nr. 5 EStG zu versteuern. Die Lohnabrechnung bleibt hier außen vor. Dies gilt seit Juli 2016 auch für die Verbeitragung: Denn die Spitzenverbände stufen nun jede Abfindung als Versorgungsbezug ein. Versorgungsbezüge sind von der Zahlstelle, also dem Versicherer, der zuständigen Krankenkasse zu melden. Die Verbeitragung erfolgt direkt zwischen Arbeitnehmer und seiner Krankenkasse. Die Lohnabrechnung bleibt auch hier außen vor.

#### Grundregel sechs: Abfindung auch an den Insolvenzverwalter

In einem Privatinsolvenzverfahren tritt der Insolvenzverwalter in die Rechte des



Arbeitnehmers ein. Die Fälle sind gar nicht selten, bei denen der Insolvenzverwalter die Verwertung des Direktversicherungsvertrags verlangt (zum Beispiel BGH, Beschluss vom 5.12.2013, Az. IX ZR 165/13). Liegt keine Kollision mit anderen gesetzlichen Regelungen, wie beispielsweise ein Verstoß gegen das Abfindungsverbot vor, so kann auch hier abgefunden werden.

#### Grundregel sieben: Die Spielregeln des Versicherers einhalten

Auch gegenüber dem Versicherer gilt es, richtig zu verfahren. Auf der einen Seite ist der Arbeitgeber gegenüber dem Versicherer als Vertragspartner Inhaber aller Rechte und Pflichten. Das betrifft insbesondere alle Verfügungs- und Gestaltungsrechte. Formal muss also der Arbeitgeber den Direktversicherungsvertrag kündigen. Auf der anderen Seite besteht oft ein unwiderrufliches Bezugsrecht zugunsten des Arbeitnehmers. Daher muss auch dieser der Kündigung schriftlich zustimmen. Ansonsten kann der Versicherer nicht schuldfreiend auszahlen. Mit anderen Worten: Die Kündigung muss dem Versicherer formgerecht, also mit Unterschriften des

Arbeitgebers und der schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers, zugehen. Ansonsten beginnt ein fröhlicher und zuweilen langwieriger Briefwechsel.

Nach einem neueren Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH, Urteil vom 8.6.2016, IV ZR 346/15) muss der Versicherer auch prüfen, ob die Verfügungsbeschränkung nach § 2 Abs. 2 Satz 5 BetrAVG die Auszahlung des Rückkaufwerts sperrt. Dies ist dann der Fall, wenn die Kündigungserklärung des Versicherungsvertrags dem Versicherer erst nach dem Ausscheiden des versicherten Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis zugeht. Der Versicherer wird sich daher bestätigen lassen, dass der Arbeitnehmer bei Abgabe der Kündigungserklärung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, beziehungsweise eine Kündigung erst zu einem bestimmten Datum greift. ■



**DR. HENRIETTE M. MEISSNER**

ist Generalbevollmächtigte für betriebliche Altersversorgung bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. und Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH.



Das BAG hat der gängigen Praxis zur versicherungsförmigen Lösung eine Absage erteilt.

# Schluss mit einfach

**ENTSCHEIDUNG.** Das BAG hat die Mitgabe der Direktversicherung bei vorzeitigem Ausscheiden erschwert. Für die Praxis birgt das Haftungsfallen.

Von **Markus Keller**

**S**cheidet ein Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersrente aus dem Arbeitsverhältnis aus, kann bei Direktversicherungen und Pensionskassen die „versicherungsförmige Lösung“ angewendet werden. Dabei werden die unverfallbaren Ansprüche auf die Leistung beschränkt, die mit den bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträgen finanziert werden kann. Die Versicherung wird dem Arbeitnehmer dann per Versicherungsnehmerwechsel „mitgegeben“. Der Arbeitgeber muss die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung allerdings ausdrücklich verlangen.

Das BAG hat nun die Voraussetzungen für diese Erklärung verschärft (BAG, Ur-

teil vom 19.05.2016, Az. 3 AZR 794/14). Dem Urteil lag die Klage einer Arbeitnehmerin zugrunde, die mit einer Direktversicherung aus dem Unternehmen ausschied. Der Arbeitgeber wendete die versicherungsförmige Lösung an, die er in der bAV-Betriebsvereinbarung erklärt hatte. Da die Versicherung beitragsfrei gestellt wurde, entfiel der enthaltene Berufsunfähigkeitschutz. Es kam, wie es kommen musste: Die Arbeitnehmerin wurde berufsunfähig (BU) und verlangte BU-Leistungen vom Arbeitgeber, da ihr die versicherungsförmige Lösung nicht korrekt erklärt worden sei.

## BAG stellt hohe Hürden auf

Nach der Entscheidung des BAG muss die versicherungsförmige Lösung im

zeitlichen und sachlichen Zusammenhang zum Ausscheiden dem Arbeitnehmer und dem Versicherer erklärt werden, spätestens drei Monate danach. Neben der Erklärung müssen dem Arbeitnehmer auch seine Versicherungsdaten zugehen, der Verweis auf die Personalabteilung reicht nicht. Und schließlich müssen die „sozialen Auflagen“ nach § 2 Abs. 2 beziehungsweise Abs. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) erfüllt sein. Dazu gehört, dass sämtliche Überschüsse ab Versicherungsbeginn zur Leistungserhöhung verwendet werden.

Werden die Voraussetzungen nicht eingehalten, besteht ein rätierlicher Anspruch. Das bedeutet: Der Vollanspruch, den der Arbeitnehmer bei Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Leistungsfall erworben hätte, wird mit dem Quotient aus tatsächlicher und möglicher Betriebszugehörigkeit bis Rentenbeginn multipliziert. Zahlt eine beitragsfrei gestellte Versicherung im BU-Fall nicht, muss der Arbeitgeber die BU-Leistungen alleine stemmen.

## Praxistipp: zeitnah und schriftlich

Arbeitgeber sollten deshalb bei vorzeitigem Ausscheiden eines Arbeitnehmers die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung immer ausdrücklich, beispielsweise innerhalb des Kündigungsschreibens erklären. Versicherer stellen hierfür auch bereits Formulare zur Verfügung. Die formlose Meldung des vorzeitigen Ausscheidens an den Versicherer sollte um die Erklärung der versicherungsförmigen Lösung ergänzt werden. Gleichzeitig sollten auch die Versicherungsdaten und der letzte Stand entweder vom Arbeitgeber selbst oder von der Versicherung (meist mit dem Angebot einer privaten Fortführung) dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden. ■



**MARKUS KELLER**

ist Geschäftsführer der febs Consulting GmbH.

# Gute bAV-Arbeit hat ihren Preis.



Auch 2017 prämiiert der Deutsche bAV-Preis innovative und kreative Projekte der betrieblichen Altersversorgung aus verschiedenen Bereichen. Mitmachen können alle Unternehmen, die eine eigene bAV für ihre Mitarbeiter anbieten. Gekürt werden die Gewinner in den beiden Kategorien „kleine und mittlere Unternehmen“ sowie „Großunternehmen“.

**Jetzt bewerben über [www.deutscher-bav-preis.de](http://www.deutscher-bav-preis.de)**



Initiatoren



WillisTowersWatson

Förderer



Partner



Medienpartner



[www.LEITER-bAV.de](http://www.LEITER-bAV.de)

[Personalwirtschaft](#)

[personalmagazin](#)



# ILFT

**STEUERVORTEILE AUSZUSCHÖPFEN.  
HDI – Ihr Partner für attraktive Lösungen in der  
betrieblichen Altersversorgung.**

Mitarbeiter motivieren, finanzielle Belastungen senken – das sind nur zwei von vielen Argumenten, die für eine betriebliche Altersversorgung sprechen. Als einer der führenden bAV-Versicherer unterstützen wir Unternehmen mit zukunftsfähigen Konzepten, flexiblen Produkten und weitreichenden Services.

Mehr auf [www.hdi.de/bav](http://www.hdi.de/bav)

**HDI**

Das ist Versicherung.