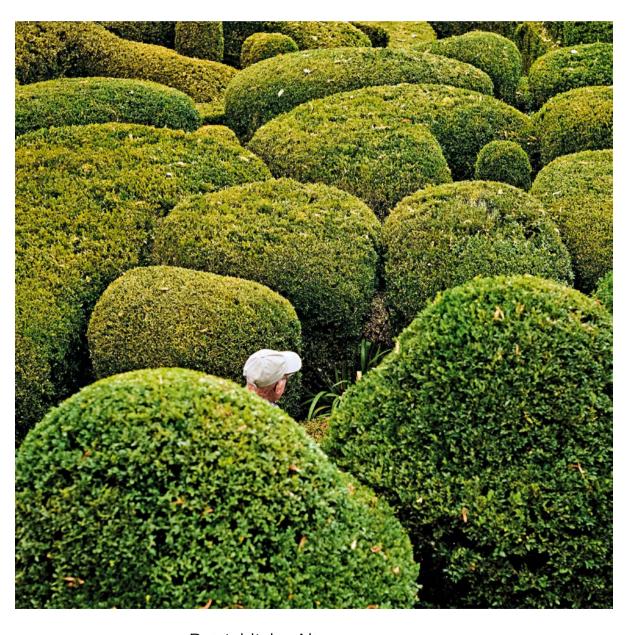
personal. magazin plus



Betriebliche Altersversorgung Es geht auch einfacher



Die aktuelle Zeit zeigt deutlicher denn je, wie wichtig die Menschen in Unternehmen sind.

Mit Haufe Talent Management sichern Sie die Performance und entwickeln die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter gezielt weiter.



Jetzt mehr erfahren unter:

haufe.de/personalentwicklung

Investieren Sie jetzt in Ihre Mitarbeiter.



...Wie haben wir uns getäuscht, als wir dachten. alles auf einen Zeitpunkt .nach Corona' verschieben zu können."

Liebe Leserinnen und Leser.

erinnern Sie sich noch, was Sie dachten, als im März die Handelsblatt-Jahrestagung bAV, einer der beiden großen bAV-Veranstaltungen in Deutschland, abgesagt wurde? Die große Frage, die man sich damals stellte, war doch: Wann wird sie nachgeholt werden? Ist September zu früh? Im Sommer entschied man, der November sei ein guter Zeitpunkt. Auch andere Veranstaltungen, Messen und Kongresse wurden auf den Spätherbst verschoben. Bis dahin, so die allgemeine Überzeugung, sollte die Welt wieder normal laufen.

Wie haben wir uns getäuscht. Und uns allen scheint derselbe Denkfehler unterlaufen zu sein: Die Lösung war nicht, die Veranstaltungen auf einen Zeitpunkt "nach Corona" zu verschieben. Die Lösung war, das Format zu ändern. Digital statt präsent, virtuelle Plattformen und Chats statt Vortragssäle und Kaffee am Stehtisch. Doch ein rein digitaler Kongress schien im März noch keine Alternative. Technisch zu aufwändig, zu wenig Resonanz, für viele zu ungewohnt. Heute haben sich diese Vorbehalte aufgelöst. Die Kompetenzen und Ressourcen für die neuen Formate sind in der Breite vorhanden und werden

erfolgreich genutzt. Ein Glück, denn so ist es den Veranstaltern möglich, flexibel zu reagieren. Nun findet die DKM, die Leitmesse der Versicherungsbranche, digital statt. Und auch die Veranstalter der Handelsblatt-Jahrestagung haben sich, während ich dieses Editorial schreibe, für ein rein virtuelles Format entschieden. Da mag der eine oder andere persönliche Austausch etwas kurz kommen. Die bessere Alternative gegenüber weiteren Verschiebungen ist es dennoch.

Die Zeit für persönliche Begegnungen wird wiederkommen. Bis es soweit ist, sollten wir das Beste daraus machen. Denn die Zukunft ist hybrid - schon jetzt.

Katharina Schmitt Redaktion Personalmagazin

personal. magazin

Inhalt

04 News

08 Ganz neu denken

Um ihre Verbreitung zu verbessern, muss die bAV grundlegend anders behandelt werden

14 Es kann auch einfach sein

Störfaktoren reduzieren, Neuzusagen einfacher gestalten

18 Befreiungsschlag für den Mittelstand

Über Direktversicherungen lässt sich Komplexität reduzieren

20 Der Soli geht, neue Wege öffnen sich

Den bisherigen Solidaritätszuschlag zur Entgeltumwandlung verwenden

24 Richtig gute Ertragschancen

bAV mit Riesterförderung

28 Sicher ist sicher

Insolvenzsicherungspflicht für Pensionskassen

32 Rechtsprechungsübersicht

Neue Urteile des BAG zur bAV

34 Das sind die Besten

Die Gewinner des bAV-Kompetenzratings durch das IFVP

38 Wir setzen auf Verständlichkeit Reinhard Janning im Interview

40 Umständlich war gestern Digitalisierung in der bAV

Impressum



Mitarbeitenden den Weg zur ausreichenden Altersvorsorge zeigen

Fast alle Unternehmen bieten Optionen zur betrieblichen Eigenvorsorge. Mitarbeiter greifen jedoch viel zu selten zu, um tatsächlich vorzusorgen. Was läuft hier falsch? In einer Umfrage von Willis Towers Watson unter 90 Unternehmen zeigt sich, dass viele Mitarbeiter ihren Vorsorgebedarf offenbar nicht gut genug einschätzen können und die bisherigen Informationen der Unternehmen diese Lücke nicht füllen. Dabei besteht durchaus Interesse bei den Mitarbeitenden, das zeigt eine weitere Studie von Willis Towers Watson vom September 2020: 50 Prozent der Befragten wünschen sich Tools, die das voraussichtliche Rentenalter ermitteln, 49 Prozent Unterstützung,

um die voraussichtliche Ausgabenlast im Alter berechnen zu können.

Als weitere Erklärungen für die Zurückhaltung vieler Beschäftigter bei bAV-Angeboten nennen die befragten Unternehmen insbesondere zwei Gründe: erstens, die Beschäftigten hätten nicht genügend Einkommen zur Vorsorge zur Verfügung, zweitens, Mitarbeiter verstünden die Angebote nicht oder seien grundsätzlich skeptisch gegenüber Versicherungsangeboten., Damit schätzen die Untenehmen ihre Mitarbeiter treffend ein", kommentiert bAV-Experte Heiko Gradehandt, Senior Director Retirement bei Willis Towers Watson. Auch der Global Benefits Attitudes Survey 2017 habe bereits ge-

zeigt, dass fast die Hälfte der Mitarbeiter (45 Prozent) die ihnen vorliegenden bAV-Informationen für zu komplex halten, knapp ein Drittel fühlt sich nicht ausreichend informiert. Jedoch lohnt es sich für Unternehmen, hier nachzulegen. "Unternehmen bieten zwar gute Vorsorgelösungen an," erklärt er, "wenn dies bei den Mitarbeitern aber nicht nicht verständlich ankommt, werden sie die Angebote auch nicht wahrnehmen." Sie sollten die Angebote daher häufiger, einfacher und ansprechender kommunizieren. Mit Entwicklung und Implementierung sei der Großteil schon getan - jetzt fehle mit der Kommunikation nur noch der letzte Meter bis zum Tor."

News 5

Was wirkt: Gleitzeit, Gehalt und bAV

Zur Gewinnung von Nachwuchskräften setzen kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) auch auf die bAV: Nach einer Studie der Gothaer werben 40 Prozent der befragten KMU mit flexiblen Arbeitszeiten, mit einem attraktiven Gehalt versuchen etwa 38 Prozent zu überzeugen. Die bAV rangiert mit 29 Prozent unter den Top-Drei-Instrumenten. Auffallend dabei: Je größer das Unternehmen, desto mehr der genannten Optionen bietet es an. Das zeigt sich besonders bei der bAV: Nur acht Prozent der Unternehmen mit maximal zehn Mitarbeitern bieten eine bAV an – dann geht es in Zehnerschritten aufwärts bis zu den großen Firmen (201 bis 500 Mitarbeiter), von denen 49 Prozent eine bAV im Angebot haben.

58%

der Beschäftigten mit bAV ist nicht klar, wie sich Kurzarbeit auf ihre Pensionsregelungen auswirkt.

Zahlen umfassen die Antworten "in erheblichem Umfang" (32%) und "in moderatem Umfang" (26%).

Quelle: Willis Towers Watson, COVID-19-Pandemie Folgen für Mitarbeiter-Benefits in Deutschland, 2020



Deutscher bAV-Preis: Die Frist läuft

Der Deutsche bAV-Preis geht in die achte Runde. Bis 11. Dezember können sich Unternehmen und Organisationen aller Größen mit ihren innovativen Modellen der betrieblichen Altersversorgung in den Bereichen Plangestaltung, Finanz- und Risikomanagement, Administration und Kommunikation bewerben. Der Preis, der auf eine Initiative von MCC und Willis Towers Watson zurückgeht, wird in den Kategorien "Großunternehmen" sowie "kleine und mittlere Unternehmen" verliehen.

Auf der Plattform www.deutscher-bav-preis.de stehen alle hierfür notwendigen Informationen sowie ein Bewerberformular bereit. Eine Jury aus Vertretern des Deutschen Instituts für Altersvorsorge, der Universität Freiburg sowie unter anderem von Airbus, Bayer, Evonik, Traton und Sick sichtet die Bewerbungen unter den folgenden Kriterien:

- · Hauptmotiv für die Einführung
- · Innovationsgrad
- Einklang mit der Unternehmensbeziehungsweise Personalstrategie
- · Verbesserungsgrad
- · Überwindung von Widerständen

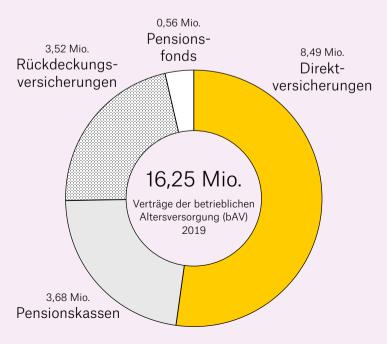
"Wer die betriebliche Altersversorgung angesichts der Pandemie für weniger wichtig hält, liegt falsch", erklärt Dr. Thomas Jasper, Westeuropa-Chef bei Willis Towers Watson. Denn Geldsorgen, auch in Bezug auf das Alter, beeinträchtigen Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. "Mitarbeiter benötigen jetzt Unterstützung, beispielsweise durch gute betriebliche Altersvorsorgemöglichkeiten. Unternehmen, die nun auf die Sorgen ihrer Mitarbeiter eingehen und bedarfsgerechte bAV-Lösungen schaffen, profitieren davon auch über die Krise hinaus", so Jasper.

Die Preisverleihung findet am 2. März 2021 anlässlich des Kongresses "Zukunftsmarkt Altersvorsorge" in Berlin statt. www.deutscher-bav-preis.de

Alles digital

Nicht zuletzt die Erfahrungen mit der Pandemie haben die Stuttgarter Lebensversicherung a. G. davon überzeugt, dass alle handelnden Personen in der bAV profitieren, wenn Beratung, Antragsaufnahme und Mitteilungen zu Vertragsänderungen digital erfolgen. Der kostenlos erhältliche Betriebsrenten-Manager der Stuttgarter ermöglicht Unternehmen deshalb, Änderungen in den bAV-Verträgen selbst an das Versicherungsunternehmen zu übermitteln. Formulare und Unterschriften sind nicht mehr erforderlich. Bei Bedarf können Firmenkunden ihren Vermittler als zusätzlichen Nutzer registrieren. Auch Informationsveranstaltungen zur bAV können ab sofort digital stattfinden. www.stuttgarter.de

Nachgezählt



Quelle: GDV, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V., Die deutsche Lebensversicherung in Zahlen 2020

News 7

Arbeitgeber planen mehr Gesundheitsvorsorge

Arbeitgeber machen sich mehr Gedanken darüber, wie sie ihre Belegschaft dabei unterstützen können, gesund zu bleiben. Das zeigt die Studie "betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2020" des F.A.Z.-Instituts im Auftrag der Generali. Um sich im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte besser zu positionieren, will ein Großteil der mittelständischen Arbeitgeber die bAV um Gesundheitszusatzleistungen ergänzen. 80 Prozent der bAV-Verantwortlichen sind an einer Teilübernahme der Kosten bei Gesundheitskursen und für Fitnessanlagen interessiert, 76 Prozent an ergonomischer



Arbeitsplatzausstattung, 68 Prozent an betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM). Vor allem größere Betriebe zeigen sich nach den Studienergebnissen an Gesundheitszusatzleistungen interessiert. Trotzdem sind auch drei Viertel der kleineren Betriebe offen für eine Teilfinanzierung von Kursen und Fitness. Den Handlungsbedarf des Mittelstands in Sachen Gesundheit verrät der Blick auf die Zufriedenheit mit dem eigenen betrieblichen Gesundheitsmanagement: Zwar gibt sich gut die Hälfte der bAV-Verantwortlichen mit dem eigenen BGM "zufrieden", "sehr zufrieden" ist aber lediglich jeder Fünfte.

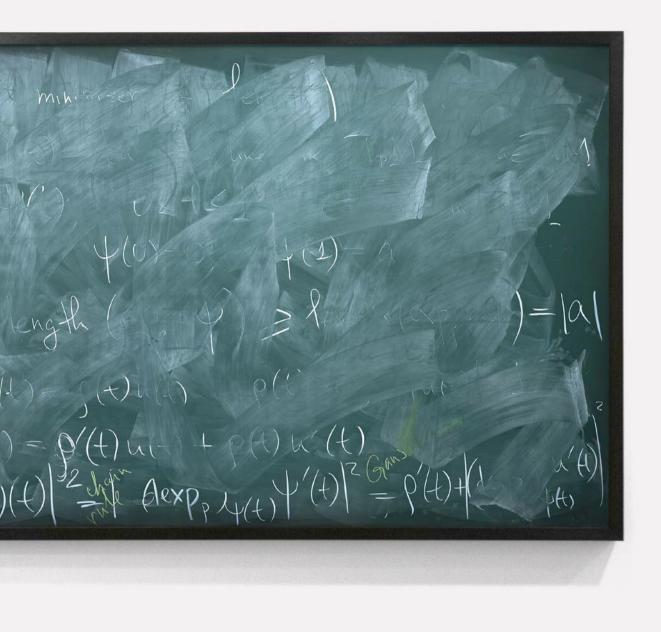


Betriebliche Altersversorgung wird geschätzt und gebraucht. Doch werden ihre Potenziale bei weitem nicht ausgeschöpft. Das zeigt: Um ihre Verbreitung zu verbessern, muss die bAV grundlegend neu und anders gedacht werden.



Ganz neu denken

Es geht auch einfacher



● Die betriebliche Altersversorgung ist beliebt, bleibt jedoch hinter ihren Möglichkeiten zurück. Warum das so ist? Eine der Ursachen ist die Komplexität des Themas. Die schon für Geschäftsführer und Personvalerantwortliche schwer zu beherrschende Materie schreckt viele Arbeitnehmer von vorneherein ab. Gleichzeitig ist die Bandbreite, die viele Versorgungsangebote bieten, Arbeitnehmern häufig zu starr, sie wünschen sich mehr Flexibilität. Daraus ergeben sich zentrale Aufgaben für die HR-Verantwortlichen. Bessere Informationsangebote zu entwickeln ist noch vergleichsweise einfach. Viel schwieriger erscheint es, wann immer möglich die Komplexität der Systeme zu reduzieren und gleichzeitig passgenauere Angebote für verschiedene Lebenssituationen und -phasen zu entwickeln. Doch es kann gelingen, diese beiden sich auf den ersten Blick einander wider-

sprechenden Anforderungen unter einen Hut zu bekommen. Das ist angesichts der komplizierten gesetzlichen Rahmenbedingungen zwar nicht einfach, aber machbar.

bAV wird geschätzt – doch zu vieles hindert Beschäftigte an der Nutzung

Wir wissen aus zahlreichen repräsentativen Studien, dass Arbeitnehmer die bAV sehr zu schätzen wissen und auch bereit sind, sich mit eigenen Leistungen daran zu beteiligen. Aus denselben Studien wissen wir aber auch, dass die Beteiligung an der bAV oft wesentlich geringer ist, als die Bereitschaft, die sie in Umfragen dazu angeben, vermuten ließe. Diese Diskrepanz ist nicht immer auf Informationslücken zurückzuführen. Das mag zum Teil für

personalmagazin plus: bAV

kleine und mittelgroße Betriebe gelten, in denen Mitarbeiter in der Tat oft zu wenig Informationen über die Möglichkeiten der bAV haben oder bekommen. Wenn allerdings Mitarbeiter von Großunternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten in Deutschland befragt werden, sollte man getrost davon ausgehen können, dass diese Mitarbeiter ausreichend Informationsmöglichkeiten zu ihren Sozialleistungen haben - beginnend mit dem Einstellungsprozess und über eine Vielzahl weiterer interner Kanäle. Doch auch hier ist die tatsächliche Beteiligung der Mitarbeiter mit eigenen Beiträgen an der bAV wesentlich geringer, als die in Umfragen festgestellte generelle Bereitschaft vermuten ließe. Selbst wenn zur Vorsorge kein eigener Beitrag des Arbeitnehmers erforderlich ist, liegt die Teilnahmequote an bAV-Systemen, zu denen der Mitarbeiter aktiv seine Teilnahme erklären muss, teils deutlich unter 100 Prozent. In diesen Fällen verschenken die Arbeitnehmer ohne Not einen Teil ihrer Altersversorgung.

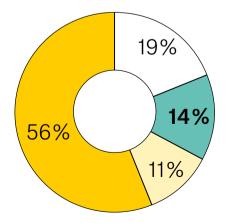
Eine Erklärung für dieses Missverhältnis liefern die einschlägigen Studien gleich mit: Vielen Arbeitnehmern ist die bAV

Eigenbeteiligung

Anteil der Arbeitnehmer in Großunternehmen, ...

die bereit sind, Eigenbeiträge zu leisten die tatsächlich Eigenbeiträge leisten

Beteiligen Sie sich mit Eigenbeiträgen an der Betriebsrente? Falls nein, warum nicht?



Nein, mein Einkommen reicht nicht aus.

Ich würde prinzipiell, aber das Thema ist mir zu kompliziert.

Nein, das Thema interessiert mich nicht.

Ja, ich beteilige mich.

schlicht zu kompliziert. Das bestätigt auch unsere jüngste Online-Umfrage zur Wertigkeit der bAV: Über 60 Prozent der Teilnehmer halten die bAV für zu komplex oder sehr komplex, "eher einfach" empfinden das Thema Betriebsrente nur etwas über 30 Prozent. Die Beschäftigung mit der Altersvorsorge gehört für die meisten Menschen ohnehin nicht zu den naheliegendsten Tätigkeiten. Wenn das Thema dann noch schwer verständlich wirkt, ist die Versuchung groß, das Ganze auf die Seite zu schieben.

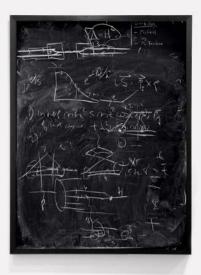
Digitale Rentenübersicht könnte mehr Durchblick schaffen

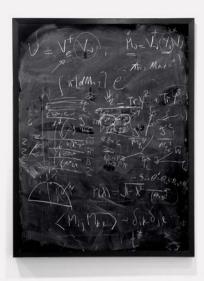
Für mehr Verständnis könnte die digitale Rentenübersicht sorgen. Das zunächst unter dem Namen "säulenübergreifende Renteninformation" geplante Vorhaben soll im Herbst 2022 starten, den Gesetzentwurf hat das Bundeskabinett im August auf den Weg gebracht. Danach sollen künftig alle Informationen zur Altersversorgung für die Beschäftigten auf einen Blick einsehbar sein. Ein Grundzug des neuen Systems ist der von Aon und der Universität Ulm in einem Gutachten vorgeschlagene Weg, alle Informationen der verschiedenen Vorsorgeeinrichtungen zu sammeln, zu filtern und aggregiert auf einer Plattform darzustellen. Dazu ist es nicht notwendig, alle Daten an einer Stelle zu speichern, vielmehr sollen die jeweiligen Informationen erst durch die Nutzer abgerufen werden. Das ist auch im Sinne des Datenschutzes zweckmäßig. Gundula Dietrich die bei Aon für das Gutachten mitverantwortlich war, erwartet, dass das neue System die gesamte Entwicklung hin zu mehr Transparenz in der Altersversorgung beschleunigen wird. "Für große Bereiche der bAV wird es zwar zunächst keine Verpflichtung geben. Wir erwarten dennoch, dass auch Träger von Direktzusagen und Unterstützungskassen auf freiwilliger Basis flächendeckend mitmachen werden - zumindest in der Zukunft." Sofern alles planmäßig verläuft, können Bürger etwa 21 Monate, nachdem das Gesetz in Kraft getreten ist, Umfang und Wert wesentlicher Teile ihrer Altersvorsorge online ermitteln – und damit etwaige Versorgungslücken erkennen.

Die Ansprüche sind extrem hoch: Flexibilität, Transparenz und individuelle Gerechtigkeit

Doch auch wenn in absehbarer Zeit Arbeitnehmende ihren Vorsorgebedarf besser erkennen, bleibt die Forderung nach einfacheren Angeboten in der bAV. Das ist angesichts der vielfältigen gesetzlichen, insbesondere steuerlichen, Rahmenbedingungen keine leichte Aufgabe. Hinzu kommt die Veränderung der Arbeitswelt, die durch Covid-19 noch einmal an Dynamik zugenommen hat.

Frauen wie Männer haben heute Erwerbsbiografien, die mit denen vergangener Jahrzehnte nicht mehr vergleichbar sind: kein Job mehr fürs Leben, stattdessen einzelne Karriereabschnitte bei verschiedenen Arbeitgebern, gegebenenfalls in verschiedenen Ländern, geteilte Familienzeiten, schwankende Einkommenssituationen und ein neues Verständnis von Work-Life-Balance. Diese unterschiedlichen Erwerbsbiografien spiegeln sich ganz klar in dem Wunsch, dass die bAV persönlichen Lebenssituationen gerechter werden soll. Sprich: einfache Mitnahmemöglichkeiten beim Arbeitgeberwechsel, flexible Anpassung in Zeiten niedrigeren Einkommens, aber auch Transparenz:





Für das Kunstprojekt "Momentum" fotografierte Alejandro Guijarro drei Jahre lang Tafelanschriebe in den quantenmechanischen Abteilungen von Cambridge, Stanford, Berkeley und Oxford. Bisher noch nicht zu Kunst erklärt wurden die Berechnungen von Betriebsrenten und Rentenformeln.

alle wichtigen Informationen auf einen Blick. Wie lassen sich all diese Anforderungen unter einen Hut bringen? Kann ein Angebot gleichzeitig flexibler und einfacher werden? Dieser Frage müssen sich HR-Verantwortliche stellen, wollen sie das Potenzial der bAV nicht verschenken. Immerhin vertrauen Arbeitnehmer in Sachen Alterssicherung eher ihrem Arbeitgeber als dem Staat – auch das ein Ergebnis unserer Umfragen. Hier ist also auch der Gesetzgeber gefordert, Komplexität zu reduzieren.

Groß ist auch der Wunsch nach persönlicher Beratung. Vor allem jüngere Arbeitnehmer legen darauf Wert, auch die Generation der Digital Natives zieht bei diesem Thema das direkte Gespräch allen anderen Informationswegen vor. Die Lösung kann jedoch nicht die komplette Individualisierung der Angebote sein. Das würde die Unübersichtlichkeit nur weiter erhöhen. Der Versuch, jedem Einzelfall gerecht zu werden, würde zu einem kleinteiligen Regelwerk führen, das keinen zufriedenstellt.

Versorgungspakete für individuelle Bedürfnisse

Wir werden also Möglichkeiten entwickeln müssen, verschiedenen Lebenssituationen durch passende Szenarien gerecht zu werden. Die betriebliche Altersversorgung kann für Arbeitneh-



bAV einfach online verwalten

Alles auf einer Plattform



QR-Code scannen und alle Funktionen unserer Plattform entdecken. Viel Spaß!

mer beispielsweise dann attraktiver werden, wenn Arbeitgeber vorkonfigurierte Paketlösungen anbieten, die sich beispielsweise an bestimmte Zielgruppen wenden.

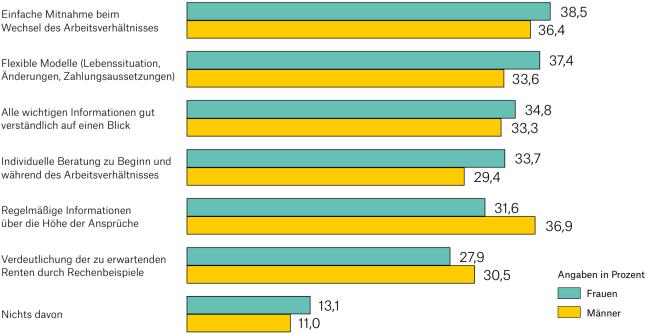
Denkbar sind etwa die Kategorien "Frühstarter" (Arbeitnehmer unter 35 ohne Kinder), "Dauerläufer" (Arbeitnehmer zwischen 35 und 50 Jahren ohne Kinder), "Endspurtler" (Arbeitnehmer ab 50 ohne Kinder) und "Bergwanderer" (Arbeitnehmer jeden Alters mit Kindern). Diesen Gruppen sind bereits Beitragshöhen und -verläufe sowie Leistungen zugeordnet – mit der Option, sich auch für einen anderen Standard beziehungsweise einen anderen Beitragssatz zu entscheiden. Beim "Frühstarter" steigen die Beiträge mit der Karriereentwicklung, während der "Bergwanderer" den Akzent auf die Jahre nach der Familienphase legt. "Dauerläufer" und "Endspurtler" steigen später und dafür mit höheren Beiträgen ein. So passen sich die individuellen Einstiegshürden der jeweiligen Lebensplanung an.

Die Beteiligung des Unternehmens kann dabei als Stellschraube dienen, zur Mitarbeiterbeteiligung motivieren und nachhaltiges Sparverhalten, zum Beispiel in Form von Zusatzbeiträgen, belohnen. Es fällt den meisten Menschen wesentlich leichter, vorkonfigurierten Lösungen zuzustimmen, als in einem Dschungel von Möglichkeiten eine Entscheidung zu treffen. Das gilt vor allem dann, wenn dieser Standard auch noch Raum lässt für individuelle Gestaltung. Doch selbst ohne individuelle Gestaltung ist es für die finanzielle Absicherung im Alter in jedem Fall besser, frühzeitig einen Standard zu wählen als eine Entscheidung über die betriebliche Altersversorgung auszusitzen beziehungsweise gar nicht oder zu spät zu treffen.

Solche Lösungen zu konfigurieren, kann nur in enger Zusammenarbeit zwischen HR und den bAV-Spezialisten gelingen.

Die bAV könnte attraktiver werden durch vorkonfigurierte Paketlösungen, die zur Lebensplanung der unterschiedlichen Zielgruppen passen.

Was könnte die bAV attraktiver machen?



ersonalmagazin plus: bAV

Denn es gibt hierfür keine Lösungen von der Stange, die überall passen. Sie müssen vielmehr individuell in das Gesamtvergütungspaket eines Unternehmens integriert werden. Und hier steht im Lichte der durch Covid-19 ausgelösten Entwicklungen selbstverständlich vieles auf dem Prüfstand. Angefangen vom Stellenwert des Dienstwagens in Zeiten der deutlichen Zunahme von Homeoffice-Tätigkeiten bis hin zur Größe und zum Zuschnitt der Büroflächen muss vieles neu gedacht werden. Hier gehören bAV-Angebote unbedingt dazu, denn sie sind – und das sagen unsere Untersuchungen eindeutig – nach der Barvergütung eines der wichtigsten und attraktivsten Teile des Vergütungspakets. Die sich daraus ergebenden Chancen für Mitarbeitergewinnung und -bindung darf sich kein Unternehmen entgehen lassen, das im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte bestehen will.

Entscheider in Politik und Wirtschaft sind aktuell mit der Bewältigung der Pandemie und der damit verbundenen Wirtschaftskrise beschäftigt – daher ist mit einer grundlegenden Änderung der Rahmenbedingungen in der bAV in absehbarer Zeit nicht zu rechnen. Die zugegebenermaßen komplizierten Rahmenbedingungen dürfen aber trotzdem nicht daran hindern, zukunftsgerichtete Lösungen zu entwickeln. HR-Verantwortliche

und bAV-Spezialisten sollten sich also möglichst schnell zusammenfinden, um gegebene Möglichkeiten auszuschöpfen und bestehende Systeme auf Zukunftstauglichkeit zu prüfen und damit die betriebliche Altersversorgung gleichzeitig einfacher und flexibler zu machen.



ANGELIKA BRANDL ist Aktuarin (DAV/IVS) und Partnerin bei Aon.



DR. ANDRÉ GEILENKOTHEN ist Aktuar (DAV/IVS) und Partner bei Aon. Das Gutachten zur digitalen Rentenübersicht erstellte er gemeinsam mit Gundula Dietrich für Aon.



Lassen Sie uns Ihr Unternehmen gemeinsam für die Zukunft aufstellen!

Mehr Informationen unter: www.compertis.de







Auch für die Altersversorgung finden sich Ansätze zur Vereinfachung, indem bestimmte Störfaktoren im Versorgungsvertrag reduziert oder Neuzusagen einfacher gestaltet werden. Wir zeigen, was arbeitsrechtlich zu beachten ist.

 Betriebliche Altersversorgung (bAV) hat in Deutschland gemeinhin den Ruf, komplex zu sein. Und das nicht zu Unrecht: Verschiedene Rechtsgebiete und Gesetze wie das Versorgungsausgleichsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und viele mehr prallen im Bereich der bAV aufeinander. Durch Gesetzesreformen ändern sich die rechtlichen Rahmenbedingungen, aufgrund neuer Rechtsprechung müssen Themen neu bewertet werden. Hinzu kommen Vorschriften zur bilanziellen Behandlung von Versorgungszusagen nach nationalen und internationalen Bilanzierungsvorschriften. Auch diese sind keinesfalls starr und können sich im Zeitablauf ändern.

Ein Blick auf das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG), welches den grundlegenden arbeitsrechtlichen Rahmen für die bAV in Deutschland vorgibt, verdeutlicht, wie vielfältig betriebliche Versorgungszusagen ausgestaltet sein können: Es gibt fünf verschiedene Durchführungswege und mittlerweile vier Zusagearten. Die Gestaltung von Leistungsplänen ist nicht minder vielfältig: Angefangen bei den abgedeckten Risiken (Alter, Invalidität und/oder Tod) über die Auszahlungsform (Rente, Raten oder Kapital) bis hin zur eigentlichen Bestimmung der Leistungshöhe (abhängig von Dienstzeit oder Gehalt beziehungsweise Festbeträge) scheinen der Kreativität keine Grenzen gesetzt zu sein.

Grundsätzlich wird der Grad der Komplexität einer Versorgungslandschaft durch zwei Dimensionen bestimmt: Einerseits erhöht die Anzahl der vorhandenen Versorgungspläne, in der Regel einhergehend mit einer steigenden Anzahl an Durchführungswegen, den Komplexitätsgrad. Andererseits wird der Komplexitäts-

grad durch die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Versorgungspläne bestimmt. Je mehr verschiedene Versorgungspläne es gibt und je diffiziler die einzelnen Regelungen ausgestaltet sind, desto unübersichtlicher ist die Versorgungslandschaft.

Eine komplexe Versorgungslandschaft erfordert in der Regel eine ebenso vielschichtige und umfangreiche Administration. Das nötige Know-how vorzuhalten, ist häufig schwierig und kostenintensiv. Und eine für den Mitarbeiter aufgrund der Komplexität nicht greifbare bAV wird letztlich auch keinen Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität entfalten können. Verständlich, dass viele Unternehmen versuchen, bei der Neueinrichtung von Versorgungsplänen die Komplexität weitgehend auszuklammern. Doch die bei der Gestaltung neuer Versorgungssysteme vom Arbeitgeber zu treffenden Entscheidungen sollten wohlüberlegt erfolgen. Denn eine einmal eingerichtete bAV hat mitunter über Jahrzehnte Bestand.

Einfachere Neuzusagen

Durchführungsweg: Weniger ist mehr

Zunächst stellt sich die Frage nach dem zu wählenden Durchführungsweg. Dabei sollten im Sinne eines übersichtlichen Versorgungssystems möglichst wenige verschiedene Durchführungswege genutzt werden. Im Falle eines rein arbeitnehmerfinanzierten Systems bietet sich ein versicherungsförmiger Durchführungsweg wie die Direktversicherung an, da der damit verbundene administrative Aufwand vergleichsweise gering ist, der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung abgedeckt werden kann, die "Mitgabe" der Versicherung bei vorzeitigem Ausscheiden möglich ist und die Direktversicherung nicht mit Beiträgen zur gesetzlichen

Insolvenzsicherung verbunden ist. Verschiedene Wahlmöglichkeiten zwischen Versorgungsträgern und Tarifen erhöhen in der Regel den Verwaltungsaufwand.

Wird hingegen ein von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite finanziertes System angestrebt, sollten höchstens zwei Durchführungswege (einer für die arbeitgeberund einer für die arbeitnehmerfinanzierte Versorgung) angesprochen werden. Bei der Wahl der konkreten Durchführungswege ist in erster Linie zu beachten, dass diese in das Risikoprofil des Unternehmens passen, auch was einen etwaigen Bilanzausweis der bAV anbelangt. Daneben sollten die mit den Durchführungswegen einhergehenden Nebenkosten möglichst niedrig gehalten werden.

Wahl des Versorgungsträgers

Bei der Wahl des Versorgungsträgers sollte beispielsweise bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse darauf geachtet werden, dass diese auch die Rentenverwaltung (Auszahlung der Nettorenten, Abführen von Steuern und Sozialabgaben) abdeckt, wenn der Arbeitgeber dies nicht selbst übernehmen will. Auch sollte darauf geachtet werden, dass die Unterstützungskasse einen Rückdeckungsversicherungstarif mit einer garantierten Rentensteigerung von einem Prozent anbietet (dazu später mehr).

Beitragsorientierte Zusage und einfaches Design des Leistungsplans

Als nächstes stellt sich die Frage nach dem Design des Leistungsplans. Damit die mit der bAV verbundenen Aufwände planbar und überschaubar sind, werden Versorgungsysteme mittlerweile meist als beitragsorientierte Leistungszusage ausgestaltet. Wird die Beitragszusage mit Mindestleistung favorisiert, sollte darauf

geachtet werden, dass der Versorgungsträger die Mindestleistung garantiert. Nach Festlegung des Dotierungsrahmens kann dann ein fester Beitrag für die Mitarbeiter definiert werden, gegebenenfalls gestaffelt nach Mitarbeitergruppen oder Dienstzugehörigkeit. Achtung bei gehaltsabhängigen Plänen: Hier können sich die Aufwände anders entwickeln als gedacht.

Rentenanpassung

Nachdem diese grundlegenden Entscheidungen feststehen, können durch geeignete Festlegungen einige Stolpersteine vermieden werden. Beispielsweise kann der Verwaltungsaufwand für laufende Renten bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse durch die Gewährung von Kapitalleistung anstelle von Renten vollständig eliminiert werden. Sofern dies beispielsweise aus personalpolitischen Gründen nicht erwünscht ist, lässt sich zumindest die nach dem BetrAVG im dreijährigen Turnus vorgeschriebene Rentenanpassungsprüfung abbedingen, indem eine Anpassung der laufenden Leistungen um ein Prozent pro Jahr garantiert wird. In diesem Fall sollte bei einer Versicherungslösung ein Tarif gewählt werden, der die zugesagte Rentensteigerung auch garantiert abdeckt. Alternativ sollte bei einer Pensionskassen- beziehungsweise Direktversicherungslösung darauf geachtet werden, dass alle Überschüsse im Leistungsbezug zur Erhöhung laufender Leistungen verwendet werden.

Portabilität

Für vom Vorarbeitgeber mitgebrachte Entgeltumwandlungsverträge (Rechtsanspruch auf Portabilität) sollte stets nur die Übertragung mit Übertragungswert in der Entgeltumwandlungs-Versorgungsornung des Arbeitgebers angeboten werden, nicht die Übernahme der Zusage. Sonst wird das Unternehmen Versicherungsnehmer bei unübersehbar vielen Versorgungsträgern mit entsprechend hohem administrativem Aufwand.

Zuschuss zur Entgeltumwandlung

Weiterhin birgt der mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Form einer Weitergabe der Sozialabgabenersparnis mitunter einiges an administrativem Aufwand. Hier sollte geprüft werden, ob eine exakte Berechnung der Sozialversicherungsersparnis günstiger

Alte bAV-Pläne sind nicht in Stein gemeißelt. Auch das BAG erkennt an, dass Anpassungen an geänderte Umstände möglich sein müssen.

ist oder eine pauschale Gewährung des Zuschusses in Höhe von 15 Prozent des Umwandlungsbetrags. Zudem sollte überlegt werden, den Zuschuss allen Arbeitnehmern zu gewähren, unabhängig von einer etwaigen Sozialversicherungsersparnis, da dann nicht permanent beobachtet werden muss, ob jemand mit seinem Gehalt über die Beitragsbemessungsgrenze "kommt" und anteilig oder ganz aus der Zuschusspflicht herausfällt.

Ansätze zur Vereinfachung bei bestehenden Plänen

Viele Unternehmen haben bereits eine vielfältige bAV-Landschaft. Alte Pläne wurden häufig bereits für Neuzugänge durch neue Pläne abgelöst oder mit Besitzstandsklauseln in neue Pläne überführt. In diesen Fällen ist es naturgemäß schwieriger, eine Vereinfachung zu erzielen. Aber keineswegs sind alte Pläne in Stein gemeißelt. Auch das Bundesarbeitsgericht erkennt an, dass aufgrund des langfristigen Charakters von bAV Anpassungen an geänderte Umstände unter Berücksichtigung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes - möglich sein müssen. (BAG-Urteile vom 10.03.2015 - 3 AZR 56/14, vom 13.01.2015 - 3 AZR 897/12 und vom 11.12.2018 - 3 AZR 380/17). Im Folgenden kann nicht auf die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zu Änderungen und Eingriffen in bestehende Pläne eingegangen werden. Vielmehr sollen einige Denkanstöße gegeben werden, wie man auf relativ einfachem Weg punktuelle Entlastungen bewirken kann.

Einfachere Pläne für Neueintritte

Oftmals ist ein erster Schritt, bestehende Pläne für Neueintritte zu schließen und für diese einen "einfachen" Plan ohne Komplexitäten einzuführen. Dann existiert die Vergangenheit zwar weiter, doch die Personenbestände in diesen Plänen schrumpfen mit der Zeit auf natürlichem Weg und die Belastungen hieraus werden sukzessive geringer. Gekoppelt werden kann dies mit einer Option für die bereits im Rahmen der bestehenden Versorgungssysteme versorgten Arbeitnehmer, die in den alten Plänen erdienten Anwartschaften einzufrieren und für künftige Dienstzeiten am neuen Plan teilzunehmen. Manchmal reicht es schon, den Plan in Kleinigkeiten für Neueintritte zu ändern. Wenn beispielsweise in einem Entgeltumwandlungsplan bislang den Arbeitnehmern Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Versorgungsträgern, verschiedenen Durchführungswegen und Tarifen eingeräumt wurden, was sich dann aufgrund der Kommunikation mit mehreren Versorgungsträgern in der Praxis als unnötig aufwendig herausgestellt hat, kann es schon ausreichen, für Neueintritte nur noch einen Versorgungsträger mit einem Tarif zuzulassen, der auch gleich für vom Vorarbeitgeber mitgebrachte bAV-Verträge als Ziel-Versorgungsträger gilt.

Funding-Lösungen beziehungsweise Wechsel des Durchführungswegs

Aber auch für die Vergangenheit kann man die ein oder andere Erleichterung erreichen. Dabei ist zuerst einmal stets zu fragen, worin für das Unternehmen die gefühlte Komplexität liegt. Stört etwa der Bilanzausweis der Direktzusagen, sollte man nach Wegen suchen, den Bilanzausweis zu reduzieren. Dies kann durch den gezielten Aufbau von Rückdeckungstiteln bei gleichzeitiger Zweckbindung und Sicherung, beispielsweise über eine Treuhandlösung oder Verpfändungen, erfolgen. Aber auch der (teilweise) Wechsel des Durchführungswegs kann hier ziel-



JONATHAN HOPF ist Assistant Manager bei der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München.



DR. CLAUDIA VEH ist Director Deal Advisory, Pensions bei der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München.

führend sein. Oftmals scheitert es an der Liquidität, sämtliche Versorgungsverpflichtungen auf einen bilanzneutralen Durchführungsweg auszulagern, aber wenn zum Beispiel im ersten Schritt laufende Renten auf den Pensionsfonds oder eine rückgedeckte Unterstützungskasse oder gar eine "Rentnergesellschaft" ausgelagert werden, ist schon etwas an Bilanzentlastung gewonnen.

Auch haben manche Unternehmen, die sich einst für den Durchführungsweg pauschaldotierte Unterstützungskasse entschieden haben, später den Wunsch nach einer adäquater finanzierten Lösung, gerade wenn die ersten Leistungsfälle eintreten. Auch gibt es Fälle, bei denen die Verwaltung der unternehmenseigenen pauschaldotierten Unterstützungskasse inklusive Erstellung des Jahresabschlusses, Rentenverwaltung und Ähnliches lästig erscheint. Wenn dann die zugesagten Leistungen gering sind, kann sogar ein Wechsel zur Direktversicherung nach Paragraf 3 Nr. 63 EStG infrage kommen, die mit keinen PSV-Beiträgen und keinen separaten Verwaltungskosten verbunden ist. Oder man wechselt den Durchführungsweg zu einer rückgedeckten Direktzusage.

Einführen einer Kapitaloption

Gerade bei "alten" nicht versicherungsfinanzierten Plänen belasten die Pensionszahlungen heute den Cashflow. Aufgrund der im Vergleich zur Planeinführung deutlich gestiegenen Lebenserwartung müssen Renten länger gezahlt werden als ursprünglich kalkuliert. Hier kann die Ergänzung des Plans um eine Kapitaloption, die dem Versorgungsberechtigten bei Erreichen des Pensionsalters eingeräumt wird, ein zielführender Ansatz sein. Auch wenn naturgemäß nicht alle Arbeitnehmer für Kapital statt Rente votieren und es gegebenenfalls auch einen negativen Effekt aus der Risikoselektion ergibt, bedeutet dies, dass für einen Teil der Belegschaft mit Auszahlung des Kapitalbetrags die bAV beendet ist und das Unternehmen keine PSV-Beiträge mehr zu entrichten hat, bei Direktzusagen keine Pensionsrückstellungen mehr für diese Arbeitnehmer bilden muss und kein Langlebigkeitsrisiko mehr trägt.

Angebot zur Abfindung der bAV

Auch ein Angebot an die aktiven Arbeitnehmer, einvernehmlich eine vorzeitige Abfindung ihrer Versorgungszusage zu vereinbaren, kann helfen, die Lasten aus der bAV zu mindern. Ein Teil der Arbeitnehmer wird dieses Angebot annehmen und ab diesem Zeitpunkt treten die eben skizzierten positiven Effekte auf. Zudem können laufende Renten, die vor 2005 zu laufen begonnen haben, einseitig durch den Arbeitgeber abgefunden werden.

Wechsel des Versorgungsträgers

Manchmal verursacht auch der Versorgungsträger zusätzliche Aufwände, so zum Beispiel wenn die Beantwortungszeit von Anfragen zu lange dauert. Dann kann eine Vereinfachung dadurch erreicht werden, dass man für die Beiträge ab einem bestimmten Stichtag einen neuen Versorgungsträger auswählt. In der Regel wird dies mit einer (überschaubaren) Anpassung der Versorgungszusage verbunden sein, weil die Tarife nicht identisch sein werden. Natürlich ist diese Änderung je nach Rechtsbegründungsakt der bAV entsprechend zu begleiten (eventuell ablösende Betriebsvereinbarung; Zustimmung der Arbeitnehmer).

Wechsel des Tarifs

Stört beispielsweise, dass bei einer an und für sich rückgedeckten Versorgungszusage im Durchführungsweg Unterstützungskasse oder Direktzusage die Überschüsse im Rentenbezug nicht mehr für die zugesagte Anpassung laufender Leistungen in Höhe von einem Prozent per annum ausreichen, kann ein Wechsel zu einem Tarif mit einer garantierten Anpassung laufender Leistungen für künftige Beiträge und Leistungen ein Plus an Planungssicherheit bringen.

Genaue Analyse lohnt sich

Das alles zeigt: Auch die bAV lässt sich einfacher gestalten, indem man bei der Wahl des Durchführungswegs, der Zusageform, des Versorgungsträgers sowie des Inhalts der Versorgungszusage Sorgfalt walten lässt und gezielt nach einer "einfachen" Lösung sucht. Auch wenn grundsätzlich bestehende Versorgungszusagen nicht einfach rückgängig gemacht werden können, gibt es Ansätze, Komplexitäten und Störfaktoren zu reduzieren. Ein genauer Blick auf die konkrete Situation mit der Identifikation der störenden Elemente und einer Analyse der Abhilfemöglichkeiten lohnt sich.

Befreiungs-Schlag für den Mittelstand

Die bAV-Aktivitäten in KMU beschränken sich meist auf die Entgeltumwandlung – und das häufig widerwillig als gesetzliche Pflicht. Doch wer den Gestaltungsspielraum richtig ausfüllt, kann Komplexität reduzieren und zusätzliche Chancen nutzen.

Von Björn Achter

• Seit 2002 hat jeder Beschäftigte in Deutschland das Recht auf Entgeltumwandlung in der bAV. Das bedeutet, dass jedes Unternehmen eine bAV hat - egal, ob es will oder nicht. Die sich häufig ändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen und die große Vielfalt möglicher bAV-Regelungen stellen gerade für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) ohne spezialisierte Personalabteilungen eine Herausforderung dar. Wer sollte es kleineren Unternehmen verübeln, das sperrige Thema bAV auf die lange Bank zu schieben? Die "bAV-Durchdringungsquoten" bei KMU sind demzufolge auch deutlich niedriger als bei größeren Unternehmen: Bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden liegt diese Zahl laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei rund 30 Prozent, bei Großunternehmen mit über 1.000 Beschäftigten aber bei über 80 Prozent.

Vielfalt für sich nutzen

Vielfalt heißt aber auch Gestaltungsspielraum – oder anders formuliert: Liegt nicht in der Vielfalt der gesetzlichen Regelungen die Chance, die Komplexität der bAV für KMU deutlich zu begrenzen? Können KMU ein bAV-System gestalten, das dem Unternehmen (und seinen Mitarbeitenden) nutzt, kostenseitig kalkulierbar bleibt – und dabei sogar weniger komplex und einfacher handzuhaben ist, als wenn man sich allein vom gesetzlichen Anspruch der Arbeitnehmenden "regeln" lässt? Die Antwort darauf ist aus meiner Sicht ein klares "Ja": Mit der Direktversicherung hat die bAV in Deutschland ein bewährtes Mittel, das auch schon unter kleineren und mittelständischen Betrieben verbreitet ist. Mitarbeitende haben hier einen direkten Anspruch gegenüber dem Versicherer. Vorteil für den Arbeitgeber: Die Direktversicherung muss nicht bilanziert werden. Die Versicherungsbeiträge werden aus dem Bruttolohn des Arbeitgebers abgeführt. Das lohnt sich für beide Seiten: Die Arbeitnehmer profitieren von Steuerund Sozialversicherungsvorteilen durch die nachgelagerte Abführung. Der Arbeitgeber muss maximal die ersparten Sozialversicherungsbeiträge zugeben, höchstens jedoch 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrags des Mitarbeiters. Bei einer durchschnittlichen Ersparnis des Arbeitgebers von circa 20 Prozent entsteht durch den gesetzlichen Zuschuss keine Mehrbelastung für das Unternehmen.

Direktversicherung 19

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt: Wie bei jeder bAV besteht die sogenannte Subsidiärhaftung des Arbeitgebers. Falls der Versicherer die Garantieleistung nicht erbringen sollte, haftet der Arbeitgeber für eine etwaige Differenz. Bei der Direktversicherung handelt sich hierbei eher um ein theoretisches Risiko, das sich durch eine clevere Gestaltung der bAV und die richtige Tarifauswahl reduzieren lässt.

Aber was ist mit den Aufwendungen für die Personalabrechnung? Auch hier gibt es längst Lösungen: Smarte bAV-Portale, die von vielen Versicherungsunternehmen kostenlos angeboten werden, machen hier die Arbeit leichter, sind einfacher in der Handhabung und reduzieren den Aufwand für die Personalabrechnung auf ein Minimum. Hierüber wird auch der gesamte "Papierkram" digital erledigt.

Langjährige Beschäftigte für Treue belohnen – und binden

Selbst mit der skizzierten sehr einfachen bAV-Konstruktion lässt sich mehr erreichen, als nur die gesetzlichen Anforderungen effizient zu erfüllen. Laut einer Deloitte-Studie achten rund 91 Prozent der Arbeitnehmer beim Jobwechsel darauf, ob auch ein betriebliches Versorgungsangebot vorhanden ist. Die bAV ist mittlerweile ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik, insbesondere bei der Mitarbeiterbindung und -findung und kann mit begrenztem Aufwand den Unterschied machen!

Man muss heute wahrlich keine komplexen Versicherungskonstrukte mehr schaffen. Mit modernen Lösungen können diverse Fördermöglichkeiten und auch Unverfallbarkeiten innerhalb eines einzigen Versicherungsvertrags abgebildet werden. Klassischerweise kann der Arbeitgeber etwa arbeitgeberfinanzierte absolute oder prozentuale Arbeitgeberbeiträge zu den Entgeltumwandlungsbeträgen des Arbeitnehmers hinzugeben. Häufig sind diese auch nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt, um die Treue der Mitarbeiter zu belohnen.

Interessant ist das insbesondere deswegen, weil diese Arbeitgeberbeiträge natürlich Betriebsausgaben darstellen und sozialversicherungsfrei gewährt werden. Manche (nicht tarifgebundene) Unternehmen investieren auch einen Teil der Lohnsteigerung in genau dieser Weise. Eine sogenannte Versorgungsordnung sollte auf alle Fälle erstellt werden, um für alle Parteien Transparenz darüber zu schaffen, wer in den Genuss welcher Leistungen kommt. Dies kann auch dazu genutzt werden, in wirtschaftlich außergewöhnlichen Situationen den arbeitgeberfinanzierten Teil temporär auszusetzen. Wie schnell eine solche Situation unerwartet auftreten kann, zeigen uns die Entwicklungen im Zuge der Corona-Krise.

Arbeitskraftabsicherung – Möglichkeiten durch bAV

Häufig wird bei bAV nur an die Altersversorgung gedacht. Dies ist eine Verengung des Themas bAV, die den Mitarbeitenden ganz wesentliche Vorteile vorenthält, die nur die bAV bieten kann: Die Arbeitskraft ist das eigentliche "Kapital" und Grundlage für die wesentlichen Teile unseres Einkommens. Verlieren wir unsere Arbeitskraft, verlieren wir unsere Einkommensquelle. Die staatliche Absicherung ist in diesem Bereich sehr überschaubar. Mit einer betrieblichen Berufsunfähigkeitslösung lassen sich sowohl die bekannten Steuer- und Sozialversicherungsvorteile einer Direktversicherung nutzen. Gleichzeitig kann in vielen Fällen mit einer deutlich vereinfachten Gesundheitsprüfung agiert werden. Für viele Mitarbeiter ist dies nicht nur eine Frage von Komfort, sondern lässt überhaupt erst die Möglichkeit einer Versicherung zu. Die bAV kann also etwas leisten, was Beschäftigte ohne ihren Arbeitgeber nicht hätten. Das Thema betriebliche Berufsunfähigkeitsabsicherung über die Direktversicherung ist sicherlich eines der effizientesten Instrumente der Mitarbeitendenbindung.

Die meisten KMU sind aber keine Direktversicherungsspezialisten – und das müssen sie auch gar nicht sein. Denn mit dem richtigen externen Partner an der Seite fällt der Aufbau von eigenem Know-how weg. KMU können auf die Expertise von unzähligen erfolgreichen bAV-Umsetzungen zurückgreifen. Viele Mitarbeitende in Versicherungsunternehmen und Vermittler sind wahre bAV-Experten und unterstützen Unternehmen meist kostenfrei bei der Implementierung und laufenden Betreuung der bAV.

Wichtig ist die Kompetenz und Erfahrung der Beratenden in der bAV. Ein Indiz können unabhängige Ratings sein. Und häufig unterstützen die Berater dabei, die Arbeitgeberleistung der bAV nach innen

Wer bei bAV nur an Altersversorgung denkt, enthält den Mitarbeitenden wesentliche Vorteile vor.

zu vermarkten und in der Belegschaft bekannt zu machen. Das stärkt letztlich auch das Image des Unternehmens.

Die Frage für KMU ist also, ob sie ihre bAV clever und eigenbestimmt gestalten möchten – oder vom Rechtsanspruch der Mitarbeiter auf Entgeltumwandlung gestaltet werden wollen. Die aktive Gestaltung der bAV ermöglicht, Komplexität und Kosten stark zu reduzieren, mögliche Fallstricke der bAV zu vermeiden und das Zünglein an der Waage auszumachen hinsichtlich Mitarbeiterbindung und -findung, wenn man etwa an die genannten 91 Prozent denkt.



BJÖRN ACHTER ist Leiter Firmenkundengeschäft bei der Württembergischen Lebensversicherung AG (WürttLeben).

Der Soli geht, neue Wege öffnen sich

Ab 2021 fällt der Solidaritätszuschlag für viele Steuerzahler weg. Das heißt, es bleibt künftig mehr Netto vom Brutto übrig. Diese Ersparnis kann sinnvoll für die bAV genutzt werden.



● Eine gute Nachricht für viele, die aktuell beim Solidaritätszuschlag zur Kasse gebeten werden: Ab dem 1. Januar 2021 entfällt der "Soli" für 90 Prozent der bisherigen Zahler. 6,5 Prozent der Steuerpflichtigen werden einen verminderten Solidaritätszuschlag bezahlen und lediglich 3,5 Prozent werden nicht entlastet. Die Regelung bei Körperschaften bleibt unverändert.

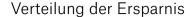
Ende nach 30 Jahren

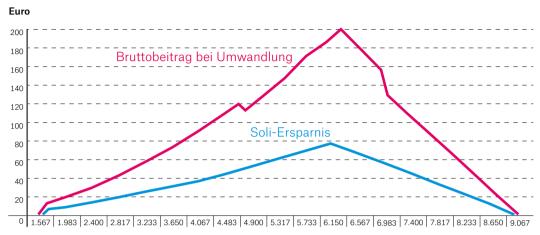
Der Solidaritätszuschlag wurde zum 1. Juli 1991 eingeführt, um die Kosten des zweiten Golfkriegs, die Unterstützung mittel-, süd- und osteuropäischer Länder und die durch die Wiedervereinigung entstandenen Aufgaben in den neuen Bundesländern zu finanzieren. Ursprünglich war der Solidaritätszuschlag als befristete Abgabe gedacht. Rückblickend wurde die Abgabe jedoch nun knapp 30 Jahre lang erhoben. Ab 2021 wird der "Soli" erst ab einem zu versteuernden Einkommen bei Ledigen in Höhe von 61.718 Euro und bei Zusammenveranlagung in Höhe von 123.436 Euro erhoben. In einer sogenannten Milderungszone erfolgt die Abgabe in Höhe von 11,9 Prozent des zu versteuernden Einkommens, bis sie dann

bei einem zu versteuernden Einkommen bei Ledigen in Höhe von 96.409 Euro beziehungsweise bei Zusammenveranlagung in Höhe von 192.818 Euro den heutigen Abgabensatz von 5,5 Prozent erreicht. Laut dem Bundesfinanzministerium werden somit künftig 96,5 Prozent der heutigen Zahler entlastet. Lediglich Spitzenverdiener haben die Abgabe weiterhin unverändert zu entrichten.

Ersparnis abhängig vom Bruttolohn

Für Arbeitgeber bringt die Umstellung des Solidaritätszuschlags organisatorisch keine gravierenden Veränderungen mit sich. Da es sich um eine gesetzliche Vorgabe handelt, ist davon auszugehen, dass die Personalabrechnungssysteme die neuen Regelungen fristgerecht zum 1. Januar 2021 umsetzen werden. Die meisten Mitarbeitenden können sich über eine um den entfallenden Solidaritätszuschlag höhere Nettoauszahlung freuen. Die hinterlegte Lohnsteuerklasse gibt dabei die Höhe der Ersparnis im Lohnsteuerverfahren vor. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden wird über zusätzliche Liquidität verfügen und genau das gilt es sinnvoll zu nutzen.





Bruttoeinkommen in Euro

Um einen Eindruck zu gewinnen, wie sich die Soli-Ersparnis verteilt, wurde in der Grafik oben die alte und neue Regelung anhand der Grundtabelle (ledig ohne Kind, Steuerklasse I) für verschiedene Bruttolöhne gegenübergestellt. Deutlich zu erkennen ist, welche Ersparnis sich je nach monatlichem Bruttolohn ergibt (blauer Graph). Ebenfalls erkennbar ist die Wirkung der sogenannten Milderungszone mit einer abnehmenden Ersparnis.

Investition in bAV als sinnvolle Nutzung des Liquiditätszuwachses

Es bestehen verschiedene Möglichkeiten, diesen Gehaltszugewinn zusätzlich zu nutzen. Eine nachhaltige Option bietet die betriebliche Altersversorgung (bAV). Diese Art der Vorsorge wird sowohl durch den Staat als auch den Arbeitgeber unterstützt. Die Beiträge werden nicht mit Steuern und Sozialabgaben belegt und der Arbeitgeber fördert das Engagement der Mitarbeitenden mit einem Zuschuss, soweit es sich um sogenannte versicherungsförmige Durchführungen handelt. Das Einbringen der durch den Soli-Entfall hinzugewonnenen Liquidität in die bAV bietet eine attraktive Investitionsmöglichkeit.

Beispiel: Der Bruttolohn eines Ledigen ohne Kind beträgt 3.333 Euro pro Monat. Die Einsparung aus dem Wegfall des Solidaritätszuschlags auf Basis des Lohns ohne Berücksichtigung weiterer Einkünfte beträgt 27 Euro. Der Mitarbeiter möchte diese Ersparnis in eine bAV gegen Entgeltumwandlung unter der Bedingung einbringen, dass sich die Höhe seines Nettolohns nicht verändert. Bei dieser Vorgabe zeigt sich, dass die Rahmenbedingungen der bAV zu einem Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 60 Euro führen. Dieser beinhaltet neben der Ersparnis von 27 Euro die staatliche Förderung von 25 Euro und einen Arbeitgeberzuschuss von acht Euro. Überträgt man das Beispiel auf verschiedene Bruttolöhne, so zeigt sich, dass sich durch die Einbringung der Ersparnis in eine bAV beachtliche Entgeltumwandlungsbeträge ergeben (Grafik oben, roter Graph).

Das Einbringen des entfallenden Solidaritätszuschlags in eine bAV hat also eine große Beitragswirkung, obwohl sich das Nettogehalt nicht verändert. Eine weitere Steigerung dieser Effekte erfolgt, wenn man zusätzlich vermögenswirksame Leistungen in eine Entgeltumwandlung einbindet. Bezogen auf das Beispiel heißt das: Es könnten bei einer zusätzlichen Umwandlung einer vermögenswirksamen Leistung in Höhe von 40 Euro in eine Entgeltumwandlung sogar 150 Euro in eine betriebliche Altersversorgung eingebracht werden. Kehrseite der Förderung in der bAV ist, dass die Rentenleistungen zu versteuern und zu verbeitragen sind. Da die Einkünfte im Rentenbezug in der Regel jedoch niedriger ausfallen als im aktiven Erwerbsleben, ist der Steuersatz entsprechend geringer. Damit bleibt auch eine Nettorente für Mitarbeitende entsprechend attraktiv.

Umsetzung einer bAV ist für Arbeitgeber kostenneutral möglich

Aber auch Arbeitgeber profitieren, wenn sie ihren Mitarbeitenden die bAV unter Nutzung der Sozialabgabenersparnis anbieten. Ökonomisch spart der Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung zunächst einmal bei den Sozialabgaben. Diese betragen im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenzen arbeitgeberseitig circa 20 Prozent. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben durch das Betriebsrentengesetz ist der Arbeitgeber im Rahmen der versicherungsförmigen Durchführung jedoch verpflichtet, für Zusagen ab dem 1. Januar 2019 einen Teil der Sozialabgabenersparnis an den Mitarbeiter abzugeben. In der Regel sind dies 15 Prozent. Daher liegt die Ersparnis für den Arbeitgeber bei circa fünf Prozent des Entgeltumwandlungsbetrags. Kosten, die zum Beispiel beim Abschluss einer bAV in Form der Direktversicherung und deren Einrichtung in der Entgeltabrechnung entstehen, können damit gedeckt werden. Darüber hinaus ist der motivatorische Impuls für die Mitarbeitenden nicht zu unterschätzen. Der Arbeitgeber unterstützt seine Mitarbeitenden beim Aufbau einer attraktiven

Altersversorgung. Das geht über die vertragliche Arbeitsbeziehung hinaus und unterstützt das soziale Engagement des Arbeitgebers. Gerade in Zeiten eines andauernden Wettbewerbs um kompetente Fachkräfte und Mitarbeiter ist dies ein wichtiges Differenzierungsmerkmal im Markt.

Digitale Services ermöglichen einfache Umsetzung

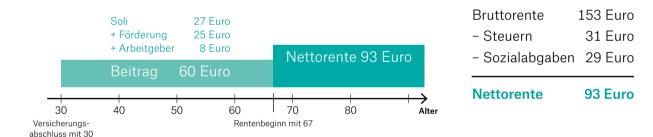
Zur einfachen Umsetzung einer bAV bietet sich der Durchführungsweg der Direktversicherung an. Deren Verwaltung findet beim Versicherer des Unternehmens statt. Im Unternehmen selbst sind lediglich der Abschluss, Änderungsmeldungen und die Entgeltabrechnung zu organisieren. Es gibt hierfür zahlreiche Services: von Tools zum unterschriftslosen Abschluss von Entgeltumwandlungen im Kollektivgeschäft bis hin zur digitalen Verwaltung von Kollektivverträgen für Arbeitgeber. Digitale Firmenportale vereinfachen zudem die Verwaltungsprozesse. Typische Geschäftsvorfälle, wie Änderungen von Entgeltumwandlungsvereinbarungen oder Abmeldung von Mitarbeitenden, werden digital abgewickelt. Während der Pandemie haben eini-



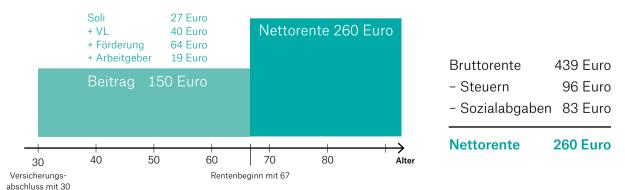
HANS-BERT SCHMITZ ist Key Account Manager Betriebliche Altersversorgung im Geschäftsfeld Corporate Employee Benefits bei der Axa Konzern AG, Köln

ge Versicherer diese digitalen Services weiterentwickelt: Neben digitalen Abschlussmöglichkeiten im Einzelgeschäft wurden alternative Angebote im Bereich der kollektiven Entgeltumwandlung geschaffen. Mitarbeitende erhalten einen schnellen und einfachen Zugang zur bAV jederzeit rund um die Uhr, so dass auch die Entscheidung für eine bAV an jedem Ort online erfolgen. Rückfragen sind über unterschiedlichste Kanäle schnell und unkompliziert möglich. Dies hilft auch Arbeitgebern, indem sie die geschaffene bAV-Lösung transparent abbilden und einfach umsetzen können.

Rechenbeispiel 1



Rechenbeispiel 2



Erläuterung: Mitarbeiter 30 Jahre, ledig ohne Kind, 40.000 Euro Brutto-Einkommen p. a., KiSt. 9%, GKV + 0,9% Zusatzbeitrag, Rentenbeginn: 67 Jahre, Gesetzliche Rente: 1.521 Euro brutto p. m., bAV-Rente (Grundlage: Axa Relax bAV-Rente): Relax bAV Rente Chance, 4% Index, 6% Fonds (Axa Chance), Überschusssystem im Rentenbezug: dynamische Gewinnrente.

Der Einfachheit halber wurde das GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz nicht berücksichtigt. Bei Berücksichtigung fallen die Nettorenten wegen des Freibetrages höher aus.



Riesterförderung 25

Richtig gute Ertragschancen



Seit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) und des Freibetrags für Betriebsrenten in der gesetzlichen Krankenversicherung ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) der privaten Altersvorsorge unter Renditegesichtspunkten grundsätzlich deutlich überlegen. Der Grund: Die bAV kann aus mehr Ertragsquellen schöpfen als jede andere Vorsorgeform.

Von Fabian von Löbbecke

● Die bAV hat beste Rahmenbedingungen: Produktrendite, Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse in der Anwartschaftsphase, Arbeitgeberzuschuss und teilweise Sozialversicherungsfreiheit in der Leistungsphase werden ergänzt um Kostenvorteile durch Kollektiv-Konditionen. Zu guter Letzt steht bAV-Sparern auch die Renditequelle der Riester-Förderung offen. Hier sprudeln Zulagen und der Staat gewährt einen Sonderausgabenabzug auf die Beiträge. Diese Vorteile kann allerdings nur nutzen, wessen bAV-Vertrag für die Riester-Förderung geeignet ist.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der bAV auch "riestern" können, sind in der Lage, sich jederzeit die höchstmögliche Förderung zu sichern. Ob die steuerfreie Entgeltumwandlung oder Riester mehr Förderung abwirft, hängt unter anderem von der Einkommenshöhe und der Familiensituation ab – und damit von Umständen, die sich im Laufe des Lebens ändern können. Mit der flexiblen Förderung haben Beschäftigte die Möglichkeit, in jeder Lebenslage die optimale Förderung zu wählen.

Wie viel Rendite können Arbeitnehmer von der bAV erwarten?

Pauschal ist diese Frage schwer zu beantworten. Denn zahlreiche relevante Parameter sind zu berücksichtigen und in eine gesamtheitliche Betrachtung einzubeziehen. Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) hat im Auftrag der HDI Pensionsmanagement AG verschiedenste Konstellationen durchgerechnet.

Renditechancen einer bAV

G	el	h	a	lt

			25.000 €		40.000 €		65.000 €		90.000 €	
			0 Kinder	2 Kinder	0 Kinder	2 Kinder	0 Kinder	2 Kinder	0 Kinder	2 Kinder
Fall 1	Direktversicherung mit 24.000 € Jahresbeitrag, Produktrendite von 0% und ohne Steuer-/SV-Erspar- nis/ArbG-Zuschuss	Rendite	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
		Vorteil zu Schicht 3	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Fall 2	Wie Fall 1, jedoch mit Steuer- und Sozialabgabenersparnis in Beitrags- sowie nachgelagerter Steuer- und Sozialabgabenbelas- tung in Rentenphase	Rendite	1,23%	1,23%	1,68%	1,68%	1,86%	1,86%	2,32%	2,32%
		Vorteil zu Schicht 3	23,45%	23,45%	36,69%	36,69%	41,98%	41,98%	56,77%	; ; 56,77%
Fall 3	Wie Fall 2, jedoch mit gesetzlichem ArbG-Zuschuss	Rendite	1,85%	1,85%	2,35%	2,35%	2,42%	2,42%	2,32%	2,32%
		Vorteil zu Schicht 3	35,18%	; ; 35,18%	51,37%	; ; 51,37%	54,57%	; ; 54,57%	56,77%	; ; 56,77%
	Wie Fall 3, jedoch mit neuer Frei- betragsregelung bei der gesetz- lichen Krankenkasse in der Renten- phase nach dem GKV-BRG	Rendite	3,14%	3,14%	3,76%	3,76%	3,51%	3,51%	2,90%	2,90%
Fall 4		Vorteil zu Schicht 3	59,80%	59,80%	82,19%	82,19%	79,13%	79,13%	70,96%	70,96%
	Wie Fall 1, jedoch mit Riesterför- derung in der Beitragsphase und nachgelagerter Besteuerung in der Rentenphase	Rendite	2,31%	6,56%	2,80%	3,32%	3,96%	¦ 3,96%	3,67%	3,67%
Fall 5		Vorteil zu Schicht 3	34,29%	+	46,67%	+ · ¦ 57,82%	80,88%	+ · 80,88%	72,00%	+ · ¦ 72,00%
	Wie Fall 4, jedoch mit Produktren- dite von 3% und Einzeltarif	Rendite	5,96%	5,96%	6,59%	6,59%	5,79%	¦ 5,79%	4,64%	4,64%
Fall 6		Vorteil zu Schicht 3	65,78%	+	90,40%	90,40%	87,05%	; ; 87,05%	78,06%	† 78,06%
Fall 7	Wie Fall 6, jedoch mit Kollektivtarif	Rendite	6,56%	6,56%	7,24%	† 7,24%	6,36%	l 6,36%	5,10%	5,10%
		Vorteil zu Schicht 3	72,35%	† 72,35%	99,44%	99,44%	95,75%	+ · ¦ 95,75%	85,86%	+ · ¦ 85,86%

 $Quelle: Berechnungen vom Institut f\"{u}r Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) im Auftrag der HDI Pensionsmanagement AG, 2020$

Unter Berücksichtigung aller Parameter und Interdependenzen, zeigt die Analyse, dass allein die staatliche Förderung ein solides Renditefundament schafft. Zusätzlich profitieren die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von einer risikofreien Bruttobeitragsgarantie und einer soliden Produktrendite. Das Besondere: In der Spitze sind sogar mehr als sieben Prozent Gesamtrendite möglich, das schafft keine andere Vorsorgeform.

Bei allen Vorteilen, die die bAV bietet, gibt es Besonderheiten, die Arbeitgeber bei der Einführung einer bAV beachten müssen. Denn die bAV spielt sich im Spannungsfeld zahlreicher Rechtsverhältnisse ab. Akteure sind, beispielsweise im Durchführungsweg der

Die Renditechancen sind bei der betrieblichen Altersversorgung so hoch wie bei keiner anderen Vorsorgeform. Direktversicherung, unter anderem der Arbeitgeber in seiner Eigenschaft als Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer als versicherte Person sowie der Versicherer als Risikoträger und der Vermittler. Dem Arbeitgeber und dem Vermittler können Auskunfts-, Informations- und Beratungspflichten obliegen - auch im Zusammenhang mit den Förderwegen der bAV. Wer diese Pflichten verletzt, kann sich schadenersatzpflichtig machen. Ein Schaden kann unter anderem dadurch entstehen, dass Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch die Wahl eines für sie unvorteilhaften Produkts staatliche Förderungen entgehen oder dass sie bei einem später notwendigen Produktwechsel doppelte Abschlusskosten zahlen

Riesterförderung 27

bzw. ungünstigere Rechnungsgrundlagen in Kauf nehmen müssen. Im Einzelfall kann dieser Schaden eine Dimension von tausenden oder sogar zehntausenden Euro erreichen.

Informations- und Beratungspflichten des Vermittlers gegenüber dem Arbeitgeber

Vermittler müssen den Arbeitgeber nach seinen Wünschen und Bedürfnissen hinsichtlich der bAV befragen. Bei der Bedarfsanalyse müssen Vermittler im Rahmen der versicherungsförmigen Durchführungswege beim Arbeitgeber auch erfragen, ob der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern neben der steuerfreien Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG auch die bAV mit Riester-Förderung nach §§ 10a und 82 Abs. 2 EStG eröffnen möchte. Vermittler, die beispielsweise verschweigen, dass in der bAV mehrere Förderwege existieren oder die behaupten, dass man sich auf einen dieser Förderwege festlegen müsse, verletzen ihre Informations- und Beratungspflichten. Dies schon allein deshalb, weil Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber gemäß § 1a Abs. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ein Wahlrecht bezogen auf die Förderung haben. Damit darf ihnen die Möglichkeit der Riester-bAV nicht vorenthalten werden.

Informations- und Beratungspflichten des Vermittlers gegenüber dem Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat das Recht, den Durchführungsweg, das Produkt und damit gegebenenfalls auch den steuerlichen Förderweg der bAV zu bestimmen. In diesem Fall bestehen die Informations- und Beratungspflichten des Vermittlers nur gegenüber dem Arbeitgeber. Wählt der Arbeitgeber ein Produkt aus, das keine bAV mit Riester-Förderung ermöglicht, muss der Vermittler in der Arbeitnehmerberatung explizit darauf hinweisen. Andere Regeln gelten, wenn der Arbeitgeber es den Arbeitnehmern überlässt, ein bAV-Produkt auszusuchen. Dann werden die Informations- und Beratungspflichten, die der Vermittler grundsätzlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erfüllen hat, in die von ihm durchgeführte unmittelbare



FABIAN VON LÖBBECKE, Diplom-Mathematiker und Betriebswirt bAV (FH) ist Vorstandsvorsitzender von HDI Pensionsmanagement und im Vorstand der HDI Lebensversicherung AG für betriebliche Altersversorgung verantwortlich.

Arbeitnehmerberatung verlagert. Das ergibt sich aus den Regelungen zur vertraglichen beziehungsweise vorvertraglichen Nebenpflicht zum Versicherungsvertrag in \S 241 Abs. 2 und \S 311 Abs. 2 und 3 BGB.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer

Generell gilt: Jeder Vertragspartner hat für die Wahrnehmung seiner Interessen selbst zu sorgen. Aber: §§ 241 und 242 BGB regeln, dass der Arbeitgeber die Interessen seiner Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben berücksichtigen muss - dies kann auch die Vermögensinteressen einschließen. Das nennt man Fürsorgepflicht. Gute Argumente sprechen dafür, dass sich diese Fürsorgepflicht auch auf die Wahl des Förderwegs in der bAV erstreckt. Denn: Berechnungen von Prof. Dr. Thomas Dommermuth vom Institut für Vorsorge und Finanzplanung zeigen, dass die Wahl eines ungünstigen Förderwegs oder das Fehlen der Möglichkeit, den Förderweg bei veränderten Lebensumständen zu wechseln, für Arbeitnehmer nennenswerte Vermögensnachteile mit sich bringen können. Es besteht damit ein Risiko, dass Arbeitsgerichte aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sogar in einzelnen Fällen eine rechtliche Verpflichtung ableiten könnten, ein Produkt zu wählen, welches den flexiblen Wechsel des Förderwegs ermöglicht.

Haftungsrisiken des Arbeitgebers

Arbeitgeber, die in den versicherungsförmigen Durchführungswegen nur steuerfreie Entgeltumwandlung anbieten und zugleich behaupten oder suggerieren, dass bAV mit Riester-Förderung nicht möglich sei, haften gegenüber Arbeitnehmern, die diese Förderart nutzen wollten und daraus einen Vorteil gehabt hätten, nach §§ 280 und 249 BGB für den entstandenen Schaden. Dieser Schaden ist die Nettodifferenz zwischen der tatsächlich erzielten Versorgungsleistung und dem fiktiven Ergebnis, das bei Nutzung des günstigeren Förderwegs entstanden wäre. Auch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückabwicklung seines Vertrags ist denkbar.

Lösungswege

Arbeitgeber sollten ihren Beschäftigten sowohl aus Gründen der Fairness als auch zur Vermeidung von Haftungsrisiken eine bAV mit Riester-Förderung anbieten. Im Idealfall sollten sie ein Produkt wählen, das Arbeitnehmern neben der steuerfreien Entgeltumwandlung auch die Förderung nach §§ 10a und 82 Abs. 2 EStG eröffnet und das ohne erhöhten Verwaltungsaufwand und ohne zusätzliche Kostenbelastung bei einem Förderwechsel im Laufe der Anwartschaftsphase. Denn es gibt am Markt Produktlösungen, bei denen der Versicherer die gesamte Förderadministration übernimmt.

Unser Tipp für alle Arbeitgeber: Vertrauen Sie die Betriebsrente nur Partnern an, die umfassendes Know-how und langjährige Erfahrung haben, damit eventuelle Beratungsfehler nicht später auf das Unternehmen zurückfallen. Und Arbeitgeber sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beim Aufbau einer effizienten Altersversorgung unterstützen. Das erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber, fördert das Firmenimage und pusht die Motivation.

Sicher ist sicher

Arbeitgeber, die ihre bAV über eine Pensionskasse durchführen, mussten sich bislang über Beiträge für eine gesetzliche Insolvenzsicherung keine Gedanken machen. Je nach Ausgestaltung der Pensionskasse kann sich das jetzt ändern.

Von Michael Hoppstädter

● Eine Insolvenzsicherung für bAV-Verpflichtungen über eine Pensionskasse war bisher kein Thema für Arbeitgeber mit dieser Versorgungszusage. Denn eine solche Sicherung war nach § 7 ff. Betriebsrentengesetz (BetrAVG) gar nicht vorgesehen. Durch das Inkrafttreten des "7. Gesetzes zur Änderung des 4. Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze" kommt es jetzt zu einer Änderung. Teurer wird die betriebliche Altersversorgung (bAV) dadurch allerdings nicht für alle Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer eine Pensionskassenzusage erhalten haben beziehungsweise künftig erhalten werden. Es kommt vielmehr auf die Art der Pensionskasse an.

Pensionskassen bisher von gesetzlicher Insolvenzsicherung ausgenommen

Bislang war die Pensionskasse nach dem BetrAVG als einziger Durchführungsweg in der bAV von der gesetzlichen Insolvenzsicherung vollständig ausgenommen. Daher bestand für die Arbeitgeber mit Pensionskassenzusagen auch keinerlei Verpflichtung, Beiträge an den gesetzlichen Träger der Insolvenzsicherung, den Pensions-Sicherungs-Verein V. V. a. G. (PSVaG) zu entrichten. Für die Einbeziehung von Pensionskassen in die gesetzliche Insolvenzsicherung war über lange Zeit keine Notwendigkeit gesehen worden. Denn Pensionskassen unterliegen als rechtlich selbstständige Versorgungsträger, die einen Rechtsanspruch auf zugesagte Leistungen gewähren, strengen Auflagen bei der Anlage ihres Vermögens. Der Gesetzgeber hielt es daher bislang für unwahrscheinlich, dass Pensionskassen die von ihnen eingegangenen Verpflichtungen nicht einhalten könnten.

Gründe für die gesetzliche Neuregelung

Doch diese Annahme hat sich in Zeiten anhaltender Niedrigzinsen als Trugschluss erwiesen. Zunehmend fällt es auch Pensionskassen schwer, den Zins zu erwirtschaften, welcher der Bemessung der in Aussicht gestellten Leistungen zugrunde lag. Kann eine Pensionskasse diese Leistungen nicht erbringen, ist zwar der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG verpflichtet, für Erfüllung einzustehen. Doch dieser Einstandspflicht kann ein Arbeitgeber naturgemäß spätestens im Falle seiner Insolvenz nicht mehr nachkommen. Arbeitnehmer mit einer nicht ausreichend dotierten Pensionskassenversorgung waren bei einer Arbeitgeberinsolvenz daher bisher im Nachteil gegenüber Personen mit einer Versorgung über einen der anderen vier Durchführungswege.

Letztes Jahr hat sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit einem Fall befasst, bei dem ein Arbeitgeber insolvent geworden war, dessen Pensionskassenversorgung unterdotiert war. Im Urteil vom 19.12.2019 kam das Gericht zu der Auffassung, dass

der PSVaG durchaus dafür einzustehen hat, wenn eine Pensionskasse ihre Leistungen kürzt und der Arbeitgeber aufgrund seiner Insolvenz seiner Einstandspflicht nicht nachkommen kann – auch wenn es hierfür bislang keine gesetzliche Regelung gab. Dies gelte nach Auffassung des EuGH zumindest dann, wenn die Kürzung von beträchtlichem Ausmaß sei. Daraufhin hat der deutsche Gesetzgeber, noch bevor das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Rechtsprechung des EuGHs übernommen hatte, reagiert: Nun wurden Pensionskassenzusagen grundsätzlich in die Systematik der gesetzlichen Insolvenzsicherung nach § 7 ff.

BetrAVG aufgenommen. (Näheres zum Urteil lesen Sie in unserer Rechtsprechungsübersicht auf Seite 24).

Ausnahmeregelungen für Pensionskassen mit freiwilligen Sicherungseinrichtungen

Doch von dem Grundsatz gibt es Ausnahmen. Nicht jeder Arbeitgeber mit einer bAV über eine Pensionskasse wird jetzt mit zusätzlichen PSVaG-Beiträgen belastet, der Gesetzgeber unterscheidet zwischen verschiedenen Ausprägungsformen



von Pensionskassen. Damit berücksichtigt er, dass das Risiko, in Aussicht gestellte Leistungen nicht erbringen zu können, abhängig von der konkreten Ausgestaltungsart der Pensionskasse sehr unterschiedlich sein kann. Kassen, bei denen aufgrund bestimmter Kriterien auch künftig nicht mit Leistungseinschränkungen bei einer Arbeitgeberinsolvenz zu rechnen ist, sind daher von der gesetzlichen Insolvenzsicherung weiterhin ausgenommen.

Diese Ausnahmeregelungen betreffen Pensionskassen,

- a) die ein Mitglied der Sicherungseinrichtung der deutschen Lebensversicherer (Protektor Lebensversicherungs-AG) sind,
- b) die in Form einer gemeinsamen Einrichtung nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes organisiert sind oder
- c) die zu den in § 18 Abs. 1 BetrAVG genannten Zusatzversorgungskassen gehören (wie etwa die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder).

Insoweit dürften viele Arbeitgeber aufatmen. Insbesondere diejenigen Arbeitgeber, die mit deregulierten Pensionskassen kooperieren, die vor dem Hintergrund des Altersvermögensgesetzes ab 2001 eigens zur überbetrieblichen Durchführung einer betrieblichen Pensionskassenversorgung von Lebensversicherern gegründet wurden. Sie bleiben von einer PSVaG-Beitragspflicht ausgenommen. Für solche Arbeitgeber ändert sich durch die neue gesetzliche Regelung insoweit nichts. Die neue gesetzliche Insolvenzsicherung entfaltet damit vor allem bei Firmenpensionskassen und den überbetrieblichen Pensionskassen Wirkung, die nicht als Bestandteil eines Versicherungskonzerns gegründet wurden und deshalb nicht freiwillig der Sicherungseinrichtung Protektor beigetreten sind.

Einzelheiten zum Schutz durch den PSVaG und den Umfang der Beiträge

Der Umfang der PSVaG-Sicherung richtet sich nach dem Zeitpunkt der Arbeitgeberinsolvenz:

- Tritt die Insolvenz eines Arbeitgebers nach dem 31.12.2021 ein, besteht ein gesetzlicher Insolvenzschutz für entsprechende Pensionskassenzusagen in dem gleichen Umfang wie in den anderen bAV-Durchführungswegen.
- Für Insolvenzen, die vor dem 1.1.2022 eintreten, gilt eine abweichende Regelung. Hier besteht ein Anspruch gegen den PSVaG in Anlehnung an das EuGH-Urteil nur dann, wenn die Pensionskasse die vorgesehene Leistung um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen einer Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fällt. Leistungen werden dann nur auf Antrag und nicht rückwirkend erbracht.

Beauftragt ein Arbeitgeber eine Pensionskasse, die gesetzlich insolvenzsicherungspflichtige Zusagen erteilt, unterliegt er nach § 10 Abs. 3 BetrAVG beim PSVaG der Beitragspflicht. Die Höhe des jährlichen Beitrags richtet sich nach dem PSVag-Beitragssatz, der auf die Beitragsbemessungsgrundlage (BBG) des Arbeitgebers angewendet wird. Die jeweilige BBG bestimmt sich bei lebenslangen Leistungen wie folgt:

 a) Bei unverfallbaren Anwartschaften auf Altersleistungen entspricht sie der Höhe der jährlichen Versorgungsleistung, die

Der Arbeitgeber muss den PSVaG über seine Pflicht zur Insolvenzsicherung informieren und die BBG berechnen.

im Versorgungsfall – spätestens zum Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Regelaltersgrenze – erreicht werden kann. Soweit nur Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistungen zugesagt werden, ist die BBG jeweils ein Viertel der erreichbaren jährlichen Versorgungsleistung.

b) Bei laufenden Versorgungsleistungen errechnet sich die BBG als ein Fünftel des nach Anlage 1 Spalte 2 zu § 4d Absatz 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) berechneten Deckungskapitals.

Als jährliche Versorgungsleistung gilt im Fall von Kapitalleistungen beziehungsweise Auszahlungsplänen jeweils zehn Prozent der Kapitalhöhe beziehungsweise der Ratensumme.

Rechenbeispiel

Hat also eine Pensionskasse einer begünstigten Person beispielsweise bei Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung eine lebenslange Altersrente in Höhe von monatlich 500 Euro in Aussicht gestellt, beläuft sich während der aktiven Anwartschaft die betreffende Beitragsbemessungsgrundlage auf 6.000 Euro.

Werden beispielsweise einem männlichen 70-jährigen Betriebsrentner monatlich 500 Euro ausgezahlt, beträgt die BBG 12.000 Euro (ein Fünftel der Jahresrente von 6.000 Euro multipliziert mit dem EStG-Deckungskapital-Faktor (in diesem Fall mit 10).

Sollte also in den oben angegebenen Beispielen der PSVaG-Beitragssatz für den zu zahlenden Beitrag – gegebenenfalls einschließlich eines zusätzlichen Beitrags zur Nachfinanzierung – zum Beispiel drei Promille betragen, ergibt sich für den Anwärter beziehungsweise Altersrentner ein an den PSVaG zu entrichtender Beitrag in Höhe von 18 Euro beziehungsweise 36 Euro.

Beitragspflicht kann auch vom Versorgunsgträger übernommen werden

Die Beitragspflicht beginnt für den Arbeitgeber 2021. Der Beitrag beläuft sich 2021 – im Rahmen einer Ausnahmeregelung – auf drei Promille der oben genannten Beitragsbemessungsgrenze. Ab 2022 gilt dann wie in allen Durchführungswegen der reguläre Beitragssatz gemäß § 10 BetrAVG. Für die Jahre 2022 bis 2025 wird allerdings darüber hinaus ein zusätzlicher Beitragssatz von 1,5 Promille zur Nachfinanzierung des Ausgleichsfonds des PSVaG gemäß § 10 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG erhoben. (Anmerkung: Der reguläre PSVaG-Beitragssatz lag 2019 bei 3,1 Promille. Infolge der im Zuge der Corona-Pandemie zu erwartenden Zunahmen an Insolvenzen ist für 2020 mit einem deutlich höheren Wert zu rechnen.)

Nach der bisherigen Fassung des BetrAVG war auch dann, wenn ein externer Versorgungsträger (Direktversicherung, Unterstützungskasse beziehungsweise Pensionsfonds) mit der Durchführung der bAV beauftragt war, nur der zusagende Arbeitgeber verpflichtet, den Beitrag für die gesetzliche Insolvenzsicherung zu entrichten. Nach Änderung des BetrAVG besteht in diesem Punkt mehr Gestaltungsspielraum. Nunmehr kann nach Ergänzung von § 10 Abs. 1 BetrAVG auch der Versorgungsträger die Beiträge für den Arbeitgeber übernehmen. Als Versorgungsträger gilt hier auch eine Pensionskasse, die insolvenzsicherungspflichtige Leistungen in Aussicht stellt.

Betroffene Arbeitgeber müssen sich in ihrer Verwaltung auf die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen einstellen:

- Zunächst ist zu klären, ob die Leistungen der gewählten Pensionskasse tatsächlich dem neuen Insolvenzschutz unterliegen oder ein Ausnahmetatbestand vorliegt.
- Greift der gesetzliche Insolvenzschutz, muss der Arbeitgeber den PSVaG darüber informieren. Arbeitgeber, die noch nicht Mitglied im PSVaG sind und deren Pensionskassenzusagen zum 1.1.2021 insolvenzsicherungspflichtig werden, müssen diese innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Beitragspflicht – also bis zum 31.3.2021 – dem PSVaG anzeigen. Für eine entsprechende Mitteilung findet man auf der PSVaG-Homepage ein Online-Formular.
- Bis zum 30.9. eines jeden Jahres muss der Arbeitgeber dem PSVaG die BBG für die Berechnung des jeweiligen PSVaG-Jahresbeitrages mitteilen. Auch hierfür stellt der PSVaG online Formulare zur Verfügung. Seitens des Arbeitgebers ist zu klären, wer die BBG-Berechnung künftig vornimmt. Hier kann ein versicherungsmathematischer Gutachter unterstützen, soweit die Pensionskasse diese Dienstleistung nicht selbst erbringt.
- Außerdem hätten Arbeitgeber und Pensionskasse, soweit die Entrichtung des PSVaG-Beitrags von der Pensionskasse übernommen werden soll, darüber eine bilaterale Vereinbarung zu treffen.

Ausblick: Auch die Beiträge für Pensionsfonds werden sich mittelfristig ändern

Die Einbeziehung bestimmter Pensionskassen in den gesetzlichen Insolvenzschutz war unvermeidlich, auch wenn sie bei den betroffenen Arbeitgebern mehr Aufwand und Kosten verursachen wird. Ob es dem Gesetzgeber gelungen ist, für die PSVaG-Beitragsbemessung eine adäquate Rechenmethode zu finden, bleibt abzuwarten. Immerhin ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aber gesetzlich verpflichtet, die Angemessenheit der Methode zur Festlegung der PSVaG-Beiträge bei Pensionskassen im Jahr 2026, nach Ablauf der bis dahin geltenden Sonderregeln für die Beitragsbemessung, nochmals zu untersuchen.

Zur Vollständigkeit sei schließlich angemerkt, dass der Gesetzgeber im Rahmen der Einbeziehung von Pensionskassen in den gesetzlichen Insolvenzschutz auch die Regelungen zur gesetzlichen Insolvenzsicherung von Pensionsfonds neu gefasst hat. Die für Pensionskassen geltende Rechenmethode zur BBG-Bestimmung gilt spätestens ab 2023 auch bei Pensionsfonds. (In den Beitragsjahren 2020, 2021 und 2022 besteht für Pensionsfonds ein Wahlrecht, ob nach der bisherigen Methode oder nach der neuen Methode die Berechnung der PSVaG-Beitragsbemessungsgrundlage vorgenommen wird.) Mittelfristig besteht für die betroffenen Arbeitgeber daher auch dort Handlungsbedarf.



MICHAEL HOPPSTÄDTER ist Geschäftsführer Longial GmbH. Er verantwortet den Geschäftsbereich Kundenbetreuung, Beratung und Vertrieb.

bAV aus Sicht der Arbeitsrichter



Die Einstandspflicht des PSV bei gekürzten Pensionskassenrenten ist geklärt – der EuGH hat ein Machtwort gesprochen, der Gesetzgeber die Regelung übernommen. Auch die Frage, ab wann eine Betriebszugehörigkeit im Sinne einer Versorgungsordnung angenommen werden kann, hat das BAG entschieden.

Von Katharina Schmitt

BAG Urteil des 3. Senats vom 21.7.2020 - 3 AZR 142/16

● Der Pensionssicherungsverein tritt für gekürzte Betriebsrenten aus einer Pensionskasse für Sicherungsfälle vor dem 1. Januar 2022 nur ein, wenn die Pensionskasse die vorgesehene Leistung um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen der Kürzung unter die für Deutschland geltende Armutsgefährdungsschwelle fällt.

Einstandspflicht des PSV bei Pensionskassen

In dem zu entscheidenden Fall ging es um einen Betriebsrentner aus Deutschland. Der Mann bezog seit Dezember 2000 eine Betriebsrente. 2003 geriet seine Pensionskasse in wirtschaftliche Schieflage und zahlte daraufhin bis 2013 mit Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht seine Betriebsrente jährlich nur noch gekürzt aus. Der grundsätzlich für solche Fälle haftende Arbeitgeber wurde 2012 insolvent, sodass ab diesem Zeitpunkt nur noch die gekürzte Rente zur Auszahlung kam. Der Rentner forderte nun vom Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) Ausgleich der Kürzungen. Das auf Revision des PSV angerufene Bundesarbeitsgericht hatte die Frage einer Eintrittspflicht des PSV dem EuGH vorgelegt. Die EU-Richter entschieden, dass sich eine solche Eintrittspflicht aus Artikel 8 der Richtlinie 2008/94/EG ergäbe. Diese verpflichte die Mitgliedstaaten, "einen gewissen Schutz zu gewährleisten", wenn Kürzungen bei Betriebsrenten

offensichtlich unverhältnismäßig sind – auch wenn die Leistung noch über 50 Prozent der Rente beträgt. Unverhältnismäßig könne eine Kürzung bereits dann sein, wenn dadurch die Fähigkeit des Betroffenen, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, schwerwiegend beeinträchtigt ist. Der EuGH ist der Auffassung, dass diese Schutzrechte auch gegenüber einer privatrechtlichen Einrichtung geltend gemacht werden können, die im Bereich der bAV Insolvenzen der Arbeitgeber abzusichern hat.

In der Folge hat der Gesetzgeber im Juni 2020 die Haftung des PSV für die Einstandspflicht des Arbeitgebers im Falle einer Leistungskürzung einer Pensionskasse in § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BetrAVG verankert. Ausnahmen gelten nur für Pensionskassen, die einem Sicherungsfonds angehören oder gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sind. Für alle vor dem 1. Januar 2022 eintretenden Sicherungsfälle muss der PSV nach einer Übergangsregelung in § 30 Abs. 3 BetrAVG nur nach den vom EuGH entwickelten Voraussetzungen einspringen, wenn die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage vorgesehene Leistung um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen der Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fällt. (Lesen Sie dazu auch ab Seite 28 "Sicher ist sicher")

Unter diesen Voraussetzungen hatte das BAG den Fall nun erneut zu beurteilen. Es lehnte eine Einstandspflicht des PSV für die Kürzung im konkreten Fall ab, da der Sicherungsfall vor 2022 eingetreten war und beide alternativen Voraussetzungen für eine Eintrittspflicht des PSV nicht erfüllt waren. Die Klage des Betriebsrentners blieb deshalb erfolglos.

Rechtsprechung 33

DREI FRAGEN ZU KURZARBEIT UND BAV

Wie wirkt sich Kurzarbeit bei der Entgeltumwandlung aus?

Hat ein Unternehmen Kurzarbeit angemeldet, bleibt eine Entgeltumwandlungsvereinbarung dennoch bestehen. Der Arbeitgeber führt die umgewandelten Entgeltbestandteile an den Versicherer ab und zahlt hierauf den gesetzlich verpflichtenden Zuschuss. Bei "Kurzarbeit Null" entfällt die Entgeltumwandlung jedoch, da den Arbeitnehmern kein Entgelt mehr ausgezahlt wird. Das Kurzarbeitergeld ist lediglich eine Lohnersatzleistung und fließt deswegen nicht direkt in die betriebliche Altersversorgung.

Muss der Arbeitgeber während der Kurzarbeit weiter Zuschüsse zur bAV zahlen?

Ob der Arbeitgeber im Fall von Kurzarbeit bei einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung weiter Zahlungen leistet, hängt vom Einzelfall ab. Ist die Höhe des Arbeitgeberbeitrags an das Arbeitsentgelt gekoppelt, führt das gesunkene Arbeitsentgelt zu einem reduzierten Arbeitgeberbeitrag. Hat die Zusage des Arbeitgebers keinen Bezug zur Entgeltzahlungspflicht, ist der Arbeitgeber selbst bei "Kurzarbeit Null" in der Regel zur weiteren Beitragszahlung verpflichtet. Liegt keine Verpflichtung vor, kann der Arbeitgeber die Versicherung vorübergehend beitragsfrei stellen.

Können Beschäftigte ihre Entgeltumwandlung während der Kurzarbeit aussetzen?

Der Arbeitnehmer hat während des Bezugs von Kurzarbeitergeld im Falle der Entgeltumwandlung die Möglichkeit, den Vertrag beitragsfrei fortzuführen. Eine Beantragung auf Beitragsfreistellung erfolgt über den Arbeitgeber. Damit entfällt möglicherweise auch ein bereits gewährter Arbeitgeberpflichtzuschuss. Allerdings werden bei einer Beitragsfreistellung die Versorgungsleistungen herabgesetzt. Neben einer Beitragsfreistellung besteht bei vorübergehenden Zahlungsschwierigkeiten auch die Möglichkeit, die Beiträge zu stunden. Bei einer Stundung bleibt der Versicherungsschutz in voller Höhe bestehen. Am Ende des Stundungszeitraums sind die gestundeten Beiträge in einem Betrag nachzuzahlen.

BAG, Urteil vom 22. September 2020, 3 AZR 433/19

● Sieht eine Versorgungsregelung eine bAV für unbefristet Beschäftigte vor, die bei Beginn ihres Arbeitsverhältnisses jünger als 55 Jahre sind, ist der Eintritt in den Betrieb entscheidend.

Mitarbeiter 55 plus hat Anspruch auf bAV

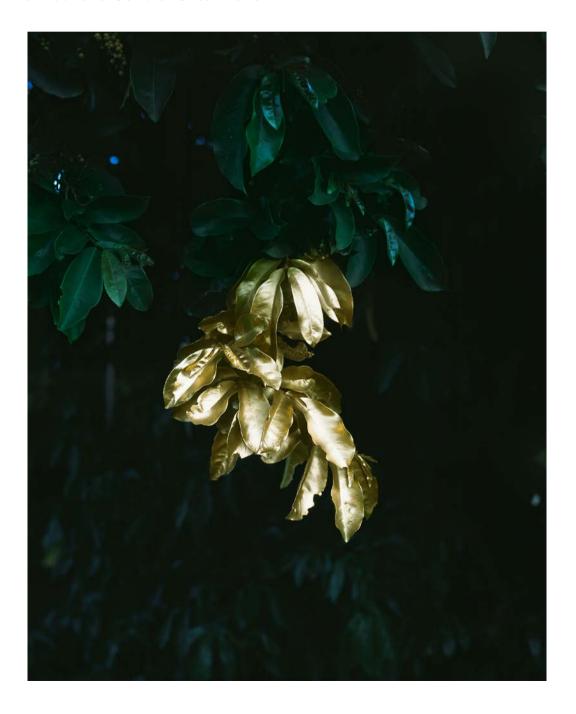
Ist 55 plus bei Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu alt für die Aufnahme in die betriebliche Altersversorgung (bAV)? Nach dem Wortlaut der Versorgungsordnung eines Arbeitgebers durfte eine Versorgungszusage nur unbefristet eingestellten Arbeitnehmern erteilt werden, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Außerdem war eine schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage gefordert. Der klagende Arbeitnehmer ist als Verfahrenstechniker bei einem norwegischen Staatsunternehmen, das Erdgasleitungen betreibt, beschäftigt. Zu Beginn seiner Tätigkeit war er jünger als 55 Jahre, war jedoch zunächst für mehrere Jahre befristet beschäftigt. Erst nach Vollendung seines 55. Lebensjahres erfolgte die Entfristung seines Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer verlangte vom Arbeitgeber die Aufnahme in die

bAV. Nach seiner Auffassung dürfe er nicht von Leistungen ausgeschlossen werden, da es auf das Alter bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ankomme und nicht auf das Alter bei Beginn der unbefristeten Beschäftigung.

Der Arbeitgeber weigerte sich unter Verweis auf die in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) enthaltene Versorgungsregelung. Doch mit dieser Auffassung scheiterte er wie bereits in der Vorinstanz auch vor dem BAG. Aus Sicht des Gerichts war bei der Frage, ob der Arbeitnehmer versorgungsberechtigt ist, das Alter bei Beginn der Betriebszugehörigkeit entscheidend. Dies sei, zumindest wenn sich daran unmittelbar ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließe, unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis zunächst befristet war. Auch eine schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage forderten die Richter nicht zur Wirksamkeit, eine solche schriftliche Vereinbarung sei nicht konstitutiv, sondern habe nur deklaratorische Wirkung. Die "Zusage" einer Versorgungszusage sei somit bereits als Versorgungszusage im Sinne von § 1 Abs. 1 BetrAVG anzusehen. Dies gelte zumindest, wenn der Arbeitgeber keinen Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und den Umfang der zu erteilenden Zusage habe. Dies war vorliegend der Fall, da es nur noch vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und vom Eintritt des Versorgungsfalles abhängig war, dass die Anwartschaft des Arbeitnehmers zum Vollrecht erstarkte.

Das sind die Besten

Von Thomas Dommermuth und Günther Unterlindner



Kompetenzrating 35

Die diesjährige Untersuchung der bAV-Kompetenzen deutscher Versicherer durch das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) zeigt ein erfreuliches Bild: Von insgesamt 26 Versicherern schnitten 19 mit der Gesamtnote "sehr gut" oder "exzellent" ab.

 Der Gesetzgeber hegt seit langem die Absicht, die bAV für Mitarbeiter von Kleinund Mittelbetrieben sowie für Geringverdiener lohnender und attraktiver zu gestalten. In den letzten Jahren hat sich hier auch viel getan - beispielsweise die verbesserte Förderung für Geringverdiener, die Einführung eines Freibetrags für Betriebsrenten in der Krankenversicherung, die Verbesserung von Riesterverträgen in der bAV, ein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung oder das Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage. Doch die Chancen und Stärken durch neue rechtliche Möglichkeiten und Förderungen müssen den Kunden, respektive den Arbeitgebern und deren Mitarbeitern, auch verständlich und rechtsicher nähergebracht werden. Bei der Bewertung und als Auswahlhilfe des hierfür zuverlässigen und fachkundigen Partners liefert das IVFP bAV-Kompetenz-Rating seit zehn Jahren wertvolle Unterstützung.

Im diesjährigen Rating – das nach wie vor als einzigartig in der Branche gilt – wurden 26 Anbieter anhand von 91 Einzelkriterien auf Herz und Nieren geprüft und bewertet. In der Zusammenschau mit den vorangegangenen Ratings zeigt sich, dass sich das Abschneiden über alle Teilnehmer hinweg weiter verbessert hat.

Das bAV-Kompetenz-Rating

Im Gegensatz zu den allein auf öffentlichen Informationen basierenden Produktratings des IVFP, handelt es sich beim bAV-Kompetenz-Rating um eine

interaktive Analyse: IVFP und Anbieter stehen dabei in einem sehr engen Austausch – anders lässt sich eine Untersuchung dieser Art nicht durchführen. Die Untersuchung wurde erneut in vier 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.

Nachholbedarf bei Riester-(bAV)-Beratung, Verbesserung bei Geringverdienerförderung

Ein erfreuliches Bild zeigt sich im Teilbereich Beratung. Hier haben die Anbieter ihre Kompetenz weiter ausgebaut. Mittlerweile haben über drei Viertel der Anbieter eine Software, die auch eine schichtenübergreifende Beratungsunterstützung leistet. Alle Anbieter sind gut bis sehr gut für Gesellschafter-Geschäftsführer-Beratungen aufgestellt. Bei den durch das BRSG eingeführten Neuerungen gab es bei der Bewertung im Vergleich zum Vorrating weitere Verbesserungen. Über 90 Prozent leisten eine gute beziehungsweise sehr gute Beratung rund um das Thema Geringverdienerförderung. Das gleiche Bild zeigt sich auch beim verpflichtenden 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss. Beim Thema Riester-bAV konnten sich die Anbieter nicht verbessern. Nach wie vor bietet ein Drittel keine Riester-bAV an beziehungsweise hat gar keinen Riester-Vertrag mehr in der Produktpalette.

Mit "Exzellent" im Teilbereich Beratung wurden bewertet:

Allianz Lebensversicherung, Alte Leipziger Lebensversicherung a. G., Axa Lebensversicherung, Continentale Lebensversicherung, Dialog Lebensversicherung, Ergo Vorsorge Lebensversicherung, Generali Deutschland Lebensversicherung, HDI Lebensversicherung, Stuttgarter Lebensversicherung a. G., Swiss Life, Versicherungskammer - Konzernbetrachtung (Bayern-Versicherung Lebensversicherung, Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg, Saarland Lebensversicherung), Württembergische Lebensversicherung, WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit, Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung.

Verbesserte Aufklärung zur Haftung bei Beitragsrückständen

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. Über alle Teilnehmer hinweg hat der Teilbereich insgesamt die größte Verbesserung erzielt. Auf Fragenebene gab es beim Punkt zur Aufklärung bezüglich der Haftung für Beitragsrückstände, prozentual die größte Verbesserung. Die Quote der guten bis sehr guten Aufklärung stieg von 85 auf über 95 Prozent. Auf eine Quote von ebenfalls über 90 Prozent kommen auch die folgenden Fragen: Aufklärung, dass Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus der Firma nicht zwingend die Konditionen eines Gruppenvertrags behalten; Aufklärung zu den Voraussetzungen zur versicherungsvertraglichen Lösung und die Aufklärung zur Rentenanpassungsprüfungspflicht des Betriebsrentengesetzes. Luft nach oben gibt es bei einer Quote von knapp 70 Prozent bei der Aufklärung zum Rechtsanspruch auf die Riester-Förderung in der bAV.

Für ihre Kompetenz im Bereich Haftung erhielten ein "Exzellent": Allianz Lebensversicherung, Alte Leipziger Lebensversicherung a. G., Axa Lebensversicherung, Dialog Lebensversicherung, die Bayerische, Generali Deutschland Lebensversicherung, HDI Lebensversi-

personalmagazin plus: bAV

Gesamtnote "exzellent"

Unternehmen*

Allianz Lebensversicherungs-AG

Alte Leipziger Lebensversicherung a. G.

Axa Lebensversicherung AG

Dialog Lebensversicherungs-AG ein Unternehmen der Generali Deutschland

Ergo Vorsorge Lebensversicherung AG

Generali Deutschland Lebensversicherung AG

HDI Lebensversicherung AG

Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Swiss Life AG

Versicherungskammer - Konzernbetrachtung

- Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG
- Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg AG
- · Saarland Lebensversicherung AG

Württembergische Lebensversicherung AG

WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit

Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG

Gesamtnote "sehr gut"

Unternehmen*

Continentale Lebensversicherung AG

Die Bayerische

Lebensversicherung von 1871 a.G. München

Signal Iduna Lebensversicherung a.G.

* in alphabetischer Reihenfolge

cherung, Stuttgarter Lebensversicherung a. G., Swiss Life, Versicherungskammer – Konzernbetrachtung (Bayern-Versicherung Lebensversicherung, Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg, Saarland Lebensversicherung), Württembergische Lebensversicherung, WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit, Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung.

Service gleichbleibend gut

Zur bAV wird es immer wieder Fragen geben. Für die Kunden ist es daher wichtig, einen optimalen Service zu bekommen etwa speziell eingerichtete Intranetseiten, Newsletter, allgemeine Infobroschüren zur bAV oder für die Erstellung versicherungsmathematischer Berechnungen. Zur verbesserten Erreichbarkeit bieten die Anbieter Hotlines für Berater und Arbeitgeber. Bei knapp der Hälfte der Teilnehmer haben Kunden die Möglichkeit, über die Homepage des Anbieters einen Rückruf einzustellen, wobei hier wiederum knapp die Hälfte neben dem Namen und der Telefonnummer auch die E-Mail-Adresse oder die Vertragsnummer als Pflichteingabe voraussetzt - hier könnte kundenfreundlicher agiert werden. Insgesamt gesehen bieten die Teilnehmer einen sehr hohen Service.

Mit dem Prädikat "Exzellent" bewertet wurden: Allianz Lebensversicherung, Alte Leipziger Lebensversicherung a. G., Axa Lebensversicherung, Dialog Lebensversicherung, die Bayerische, Ergo Vorsorge Lebensversicherung, Generali Deutschland Lebensversicherung, HDI Lebensversicherung, Lebensversicherung von 1871 a. G. München, Stuttgarter Lebensversicherung a. G., Swiss Life, Versicherungskammer - Konzernbetrachtung (Bayern-Versicherung Lebensversicherung, Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg, Saarland Lebensversicherung), Württembergische Lebensversicherung, WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit, Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung.

Software als Standard für die Verwaltung etabliert

Die Verwaltung der bAV wird zunehmend digitaler. Knapp 90 Prozent der Teilnehmer bieten den Arbeitgebern Software beziehungsweise ein Portal zur Verwaltung und Administration der Mitarbeiterverträge. Vor vier Jahren lag die Quote bei 50, vor zwei Jahren bei 70 Prozent. Knapp drei Viertel der Anbieter bieten das im Rahmen des durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz geschaffene Sozialpartnermodell an. Insgesamt bewegen sich die Teilnehmer hier auf dem Niveau des vergangenen Ratings.

Mit "Exzellent" im Teilbereich Verwaltung wurden bewertet:

Allianz Lebensversicherung, Alte Leipziger Lebensversicherung a. G., Axa Lebensversicherung, Dialog Lebensversicherung, Ergo Vorsorge Lebensversicherung, HDI Lebensversicherung, Swiss Life, Versicherungskammer – Konzernbetrachtung (Bayern-Versicherung Lebensversicherung, Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg, Saarland Lebensversicherung), Württembergische Lebensversicherung.

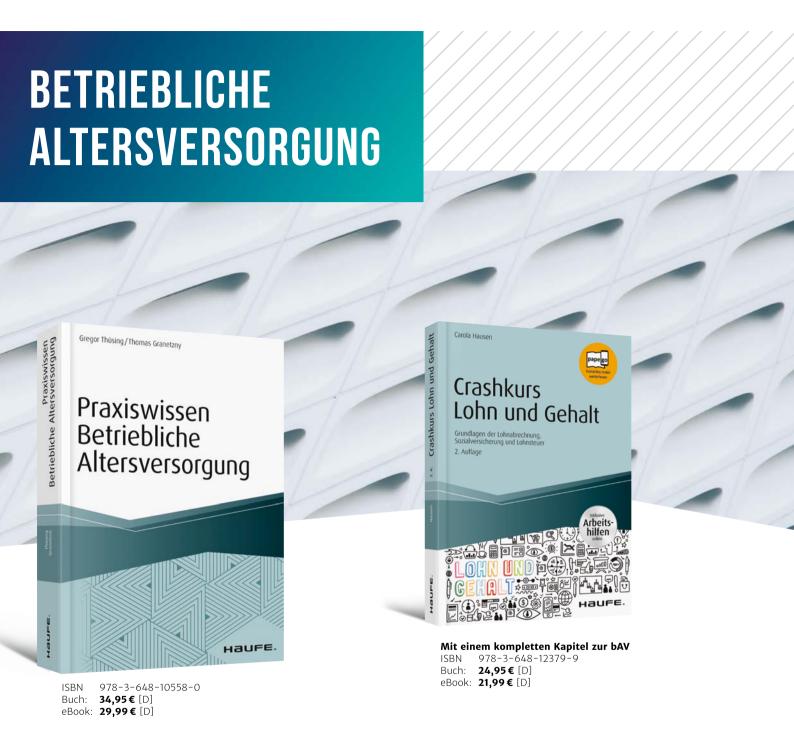


PROF. DR. THOMAS DOMMERMUTH ist Hochschullehrer an der OTH Amberg-Weiden sowie Gesellschafter und fachlicher Beirat beim IVFP, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH.



GÜNTHER UNTERLINDNER ist Partner und Senior Consultant beim IVFP, Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Er hat das bAV-Kompetenzrating dieses Jahr zum sechsten Mal durchgeführt.

Haufe.



BAV VERSTÄNDLICH ERKLÄRT

Dieser Titel fasst alles Wissenswerte zum Thema Betriebsrenten kompakt und verständlich zusammen. Erklärt werden arbeitsrechtliche Grundlagen sowie die Durchführungswege der bAV.

- + Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung
- + Alles über Durchführung und Verwaltung
- + Finanzierungsformen: arbeitgeberfinanzierte Versorgung, Entgeltumwandlung, Umfassungszusage

Jetzt versandkostenfrei bestellen: **www.haufe.de/fachbuch** 0800 50 50 445 (Anruf kostenlos) oder in Ihrer Buchhandlung

ərsonalmagazin plus: bAV

"Wir setzen auf Verständlichkeit"

Komplexe Prozesse ohne die gewohnte Infrastruktur zu bewältigen, ist schwer. Das zeigte sich für viele Unternehmen bei der bAV-Verwaltung während des Lockdowns. Für Reinhard Janning von der bAV-Plattform XbAV war die Krise auch Anlass, sich genauer mit diesen Problemen auseinanderzusetzen und neue Lösungen zu suchen.

Personalmagazin: Mit dem Lockdown musste auch die bAV als besonders kompliziertes Thema von jetzt auf gleich im Homeoffice bearbeitet werden. Was waren aus Ihrer Sicht dabei die größten Herausforderungen für Personaler?

Reinhard Janning: Was die größten Herausforderungen für Personaler waren und sind, das möchte ich mir gar nicht anmaßen zu beurteilen. Aber klar ist: In vielen Unternehmen laufen die Verwaltungsprozesse analog. Das ins Homeoffice zu verlagern, ist eine Mammutaufgabe. Durch intensiven Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden, den Ergebnissen aus Online-Feedback und Auswertungen unserer Support-Anfragen, blicken wir natürlich auch auf die Weiterentwicklung der Prozesse auf unserer Plattform. Auf dieser Grundlage standen aus unserer Sicht die tägliche bAV-Verwaltung und die grundsätzliche Informationspflicht auf Arbeitgeberseite vorrangig auf der Agenda. Hinzu kam nach den ersten Wochen des Lockdowns auch die Wucht der Kurzarbeit.

Wie hat sich die Kurzarbeit konkret auf die bAV-Verwaltung ausgewirkt?

Manche Branchen waren von der Kurzarbeit besonders hart betroffen. Jeder Mensch, den das betrifft, entscheidet dann selbst, was mit seiner Entgeltumwandlung passiert. Also ob die Beiträge weitergezahlt, reduziert oder eingestellt werden sollen. Wie die Entscheidung auch ausfällt – eine zügige Abwicklung ist ratsam. Online geht das natürlich am schnellsten. Das Gleiche gilt für die sonstige bAV-Verwaltung, wie Ein- und Austritt, Elternzeit, Stammdatenänderung. Technologisch ist das der gleiche Vorgang. Mit der Vielzahl an Menschen, die von der Kurzarbeit betroffen waren, wuchs auch der Druck auf Firmenseite, schnell und sicher abwickeln zu können.

Sie haben auch die Informationspflicht angesprochen ...

Ja, ein zusätzliches Thema sind die gesetzlichen Regelungen rund um die bAV und die Informationspflicht. Das fängt bei der korrekten Versorgungsstruktur an. Hinterlegt der Arbeitgeber beispielsweise online seine gesamte Versorgungsstruktur mitsamt aller Möglichkeiten wie Durchführungsweg, Tarif und Zuschussregelung, schafft das Geschwindigkeit und Sicherheit. Und ist auch aus dem Homeoffice steuerbar. Der nächste Schritt ist dann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber zu informieren. Auch das ist online einfach. Verschickt wird nur noch ein Link, der genau zu dieser Seite führt. Darin sehen die Mitarbeiter die Hochrechnung ihrer gesetzlichen Rente und berechnen und simulieren ihre persönliche bAV. Sie sehen und verstehen auf einen Blick, was

Digitalisierung 39



Reinhard Janning ist Chief Platform Officer bei XbAV.

ihnen der Arbeiter anbietet. Wenn all das online und verständlich für alle ist, gibt das wieder ein Stück mehr Sicherheit. Und spart Personalabteilungen viel Zeit.

Wie hat sich Corona auf die Plattform-Nutzung ausgewirkt?

Wir hatten erst einmal einen starken Einbruch bei den Beratungen auf Vermittlerseite. Mit dem Start ins Homeoffice ging die Anzahl der Beratungs-Sessions auf 50 Prozent des Vorkrisenniveaus zurück. Einige Wochen später stieg sie auf 75 Prozent und pendelte sich bis Juni ein. Im September waren wir mit 140 Prozent über dem Vorkrisenniveau. Aktuell nutzen mehr als 40 Lebensversicherer und Vertriebsorganisationen und mehr als 15.000 Unternehmen unsere Plattform.

War denn für Sie als Technologieunternehmen der Umstieg ins Homeoffice einfacher?

Wenn sich so vieles auf einmal ändert, ist das, denke ich, für alle eine Stresssituation. Auch wenn Menschen digitalaffin sind und gerne von zu Hause aus arbeiten, brechen vertraute Gewohnheiten weg. Das verunsichert natürlich. Unser Fokus lag darum erst einmal auf der Sicherheit nach innen und außen. Um das zu erreichen, wollten wir verstehen, wie wir unserem Team und unseren neuen Plattformnutzern wirklich helfen können. Wir haben gefragt, wo es hakt, was unsere Mitarbeitenden brauchen, was ihnen jetzt wirklich hilft. Gerade dieser Austausch und die gnadenlose Offenheit haben uns auch unkonventionell denken lassen. Wir haben Neues ausprobiert und technologisch schnell umgesetzt. Ich denke, eine unvoreingenommene offene Betrachtung bringt immer neue, wichtige Perspektiven und ungeahnte Möglichkeiten mit sich.

Haben Sie ein Beispiel für solche Möglichkeiten, an die Sie vielleicht vorher gar nicht gedacht hatten?

Wir haben auch unsere eigenen Prozesse hinterfragt. Und haben entschieden, was wir anders, besser und vielleicht sogar noch digitaler machen. Intern gab es die "Wecare"-Initiative, die sich darum gekümmert hat, dass es unserem Team gut geht, zum Beispiel mit einem digitalen Hort, Online-Nachhilfe oder virtuellen Events, die bewusst nichts mit dem Job zu tun hatten. Und dann kümmerten wir uns natürlich auch um den gesundheitlichen Aspekt, beispielsweise mit Monitoren und Bürostühlen für Zuhause.

Wie verändert Technologie die bAV für den Einzelnen?

Erst wenn ich etwas verstehe, kann ich guten Gewissens eine Entscheidung treffen. Genau deshalb müssen wir die bAV einfach machen. Es geht zum einen darum, die komplexen Zusammenhänge in der bAV konzeptionell aufzusetzen und technologisch korrekt umzusetzen. Doch erst wenn alle Oberflächen – für die jeweiligen Beteiligten – konsequent logisch, nutzerfreundlich und verständlich sind, werden Prozesse einfach und schnell. Wir setzen dabei auf Visualisierung, Wiedererkennung, dynamische Vergleichsberechnungen und übergeordnet immer auf Verständlichkeit.

Was wir heute schon erkennen ist, dass Beschäftigte über 60 Prozent mehr für ihre Altersvorsorge zurücklegen als auf dem sonst üblichen Weg, wenn sie über unsere Produkte digital beraten werden. Wir führen das darauf zurück, dass die bAV damit leichter verständlich ist. Die Vorteile und Zusammenhänge werden klar.

Wie werden sich die Technik und die Digitalisierung der bAV weiterentwickeln?

Die fortschreitende Digitalisierung wird die betriebliche Versorgung, aber auch generell Vorsorge einfach machen. Für Plattformen ist die Grundlage, immer skalierbar, revisionssicher und rechtskonform zu sein. Wir selbst werden weitere Funktionen einbinden, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern wirklich helfen. Besonderen Wert legen wir beispielsweise auf eine verständliche App und die effiziente Verwaltung. Außerdem binden wir kontinuierlich weitere Versicherungsgesellschaften und Produktanbieter an unsere Plattform an und arbeiten an der Schnittstelle direkt in die Personalsysteme. Damit werden weitere Aufwände reduziert und die Verwaltung für die Personalabteilungen noch leichter. Und wenn Sie mich fragen, wie unsere Zukunft aussieht: Wir machen weiter und Vorsorge einfach.



Digitalisierung 41

ERWARTUNGEN AN DIE DIGITALISIERUNG

Beschleunigung von Prozessen

Höhere Datenqualität

Zeitgewinn

Weniger Papier

Zufriedenere Mitarbeiter

Mehr Transparenz

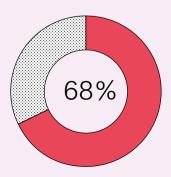
Quelle: Studie Digitalisierung und Effizienz in der bAV-Administration, Willis Towers Watson. 2017

Unabhängig vom Versicherer verwalten

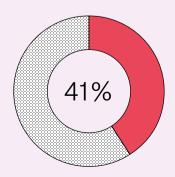
Die digitale Verwaltung über die bAV hinaus auch von Zeitwertkonten, bKV und der betrieblichen Unfallversicherung verspricht Easy Pension. Das versicherungsunabhängige bAV-Portal erlaubt die cloudbasierte Verwaltung sämtlicher betrieblicher Versorgungen, Zuschüsse und Arbeitgeberbeiträge werden anhand der Versorgungsregelung des Unternehmens verarbeitet, gesetzliche Neuerungen, Dynamikerhöhungen und Ähnliches berücksichtigt. In das Mitarbeiterportal können Berechnungsmöglichkeiten zur bAV oder ein Rentenschätzer-Tool integriert werden. Schnittstellenfähig mit allen handelsüblichen Lohnbuchhaltungsprogrammen (SAP, Sage, Datev und Ähnliche) - auf Wunsch auch mit Dunkelverarbeitung der Daten. www.brandconsult.de

Digitale bAV: Angebot und Nachfrage

Anzahl der Versicherungen, die digitale Services in der Cloud anbieten



Quelle: Lünendonk-Studie "Digital Outlook 2025: Financial Services, 2020 Anzahl der Administrationsprozesse in der bAV, die automatisiert ablaufen



Quelle: Willis Towers Watson, "Digitalisierung in der bAV-Administration" 2019

bAV-Management

Einsicht in den gesamten bAV-Bestand eines Unternehmens und die Verwaltung auch komplexer Konzernstrukturen und deren Versorgungssysteme bietet das bAV-Management-Portal "ePension". Neben der Verarbeitung aller Versicherer und Durchführungswege können auch bAV-relevante Unterlagen, wie Nachweise der Teilnahme an Präsentationen oder Protokollierung von Beratungen, erfasst werden. Bei Neueinrichtung von Verträgen, Beitragsänderungen und Erhöhung der BBG stellt das Portal die aktualisierte lohnbuchhalterische Beitragsaufspaltung der externen oder internen Lohnbuchhaltung innerhalb vorher definierter Fristen zur Verfügung. Eine Importschnittstelle für die Lohnbuchhaltungsdatensätze kann zur Verfügung gestellt werden. Für Lohnprüfungen ermöglicht ein temporärer, auf die speziellen Anforderungen eingerichteter Zugang Einsicht in alle relevanten Daten und Dokumente. Ein Arbeitnehmerportal steht kurz vor der Einführung. www.ePension.de

Outsourcing on Demand

Das frei skalierbare System Bixie von PCAK zur Berechnung und - auch arbeitsrechtlichen - Verwaltung der bAV bietet auch die Erstellung digitaler Bilanzgutachten. Zusätzlich können Gutachten für Jubiläen, Sterbe- oder Übergangsgelder und ähnliche langfristige Personalverpflichtungen angefordert werden. Innerhalb des Systems kann auf die Berechnungsergebnisse in Excel zur Weiterverarbeitung zugegriffen werden. Das bAV-Management ist auch im Wege des Outsourcings on Demand möglich, Analysetools erlauben eine Online-Prüfung der Ergebnisse durch Wirtschafts- und Betriebsprüfer. Beschäftigte können über das integrierte Mitarbeiterportal "MybAV" auf ihre eigenen Daten zugreifen und diese verwalten. www.pcak.de

Lernendes System

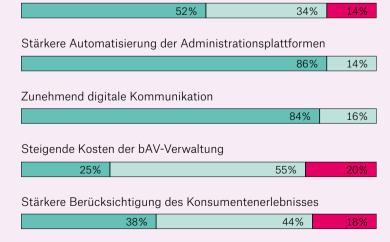
Ein digitaler Sachbearbeiter in der cloudbasierten Lösung "HR direkt" der Entgelt und Rente AG soll dabei unterstützen, nahezu alle Prozesse der bAV-Verwaltung vollständig automatisiert über ein intelligentes lernendes System effizient zu bearbeiten. Als autarkes HR-Universalprogramm nutzt die Lösung individuell einzurichtende Bibliotheken mit den erforderlichen Grundlagen wie Arbeits- und Versorgungsvertrag, Versorgungsordnung, Sterbetafeln und Ähnlichem. Die Datenaktualisierung kann bei Bedarf über einen automatisierten Datenabgleich, beispielsweise über SOAP-Schnittstellen, mit der Systemumgebung des Kunden realisiert werden. Über die Aufsplittung der bAV-Inhalte in interne Services kann der Arbeitgeber wählen, welche Leistungen inhouse, welche vom Anbieter oder Dritten (Third Party) erbracht werden. Großkonzerne können die Daten separiert in einem virtuellen Rechenzentrum verwalten lassen. www.er-ag.de

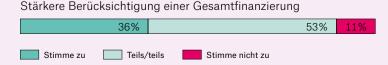
Benefit-Portal

Individuell auf die Bedürfnisse der Firma zugeschnittene Arbeitgeber- und Arbeitnehmerportale bietet "E-Vorsorge". Neben der bAV können über die Portale auch andere Benefits wie etwa eine bKV oder Diensträder verwaltet werden. Ein "Homepagebaukasten" erlaubt individuelle Portale mit unterschiedlichen Inhalten und Ausprägungen, Mittels Single Sign On ist es möglich, sich ohne zusätzliche Authentifizierung aus dem ieweiligen Firmennetz einzuloggen. Schnittstellen zu Versicherungsunternehmen und zu den gängigen HR-Systemen können eingerichtet werden. Zusätzlich sind individuell modellierbare Schnittstellen zu Fremdsystemen oder zum Datenim- und Export, beispielsweise bei nicht versicherungsförmigen Versorgungszusagen, möglich. Für das Arbeitnehmerportal sind Rechentools oder Beratungsstrecken mit Avataren und Bots erhältlich. www.evorsorge.de

Was ändert sich in den nächsten zehn Jahren?

Stärkeres Outsourcing der bAV-Administration





Quelle: Studie Digitalisierung in der bAV-Administration 2019, Willis Towers Watson

Gute bAV-Arbeit hat ihren Preis.

Auch 2021 prämiert 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".

Alle Informationen finden Sie auf der Webseite www.deutscher-bav-preis.de





WillisTowers Watson III'IIII









Förderer

Preis























Medienpartner







