

03.2018

# personalmagazin

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS

## bAVspezial



SV-Ersparnis  
bei der Entgelt-  
umwandlung:  
Was jetzt gilt  
S. 22

## Zwei Welten für die bAV

Die Konsequenzen der Betriebsrentenreform

**TARIFRENTE** Was die reine Beitragszusage ohne Garantien für Arbeitgeber bedeutet s. 10

**PENSIONSUSZUGEN** Wieso eine Anhebung des Pensionsalters auf 67 Jahre sinnvoll ist s. 30

**BAV 4.0** Wie digitale Portale und Chatbots Arbeitgeber und Mitarbeiter unterstützen s. 41

A portrait of Heiko Gradehandt, a middle-aged man with glasses, wearing a dark suit jacket over a white shirt. He is smiling and has his arms crossed. The background is a soft, out-of-focus office setting.

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

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

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

**Nutzen Sie die Chancen des  
Betriebsrentenstärkungsgesetzes**  
**Mehr unter [willistowerswatson.de](http://willistowerswatson.de)**

Liebe Leserinnen und Leser,

als bekennendes Mitglied der Generation „Raumschiff-Enterprise“ habe ich Captain Kirk vertraut und neue Welten frühestens ab 2200 erwartet.

Doch seit dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist alles anders: Wir schreiben das Jahr 2018, die Regierung der abgelau-



„Eigentlich sollten jetzt die Sozialpartner unterwegs sein, um Leben in die neue bAV-Welt zu bringen.“

Katharina Schmitt, Personalmagazin

fenen Legislaturperiode

hat uns zwei bAV-Welten hinterlassen.

Und im Logbuch sollte jetzt eigentlich stehen, dass die Sozialpartner unterwegs sind, um die Möglichkeiten neuen

Lebens in der zweiten

bAV-Welt auszuloten.

Doch diese bAV-Welt II entstand nicht mit einem Urknall, sondern eher mühsam. Und ebenso mühsam könnte es werden, hier Mitarbeiter mit einer Betriebsrentenanwartschaft anzusiedeln. Denn noch zögern die Erdlinge: Unternehmen warten die Reaktionen der Tarifpartner ab, diese wiederum müssen sich in der neuen Rolle als Weltenbummler erst zurechtfinden. Das kann dauern, sollte aber vor 2200 geschehen sein.

Grüße in alle Galaxien,  
Katharina Schmitt, Redaktion Personalmagazin

## INHALT

### 04 News – Aktuelles zur bAV

#### 06 Reform 2018: Es gibt viel zu tun

Betriebe müssen sich auf zwei bAV-Welten einstellen

#### 09 Keine Lust auf keine Garantie

#### 10 Feinheiten der Beitragszusage

#### 13 Reform mit wenig Veränderung

#### 16 Orientierung im bAV-Kosmos

Vier Richtungen geben den Kurs vor

#### 20 Grenzfragen zur Steuer

Fragen zur steuerlichen Förderung

#### 22 Zuschuss an alle vermeidet Ärger

Ersparnisse bei Entgeltumwandlungen müssen weitergegeben werden

#### 25 Arbeitskraft absichern

Betriebliche Lösungen zur BU

#### 27 Interview mit Michael Franke

#### 28 Der vergessene Bedarf

Care Management als Benefit

#### 30 Die Krux mit dem Endalter

Die Anhebung des Pensionseintritts von 65 auf 67 kann sinnvoll sein

#### 33 Passt für viele, nicht für alle

Für wen sich die bAV lohnt

#### 36 bAV 4.0: Hoffnung und Realität

Erwartungen an die Digitalisierung

#### 38 Per Portal in die digitale Welt

#### 41 „Hey Siri, wie geht's der bAV?“

Wie Chatbots und digitale Portale bei der bAV-Gestaltung helfen

## IMPRESSUM

Eine Sonderveröffentlichung von  
personalmagazin

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

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

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

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

**GRAFIK/LAYOUT** Ruth Großer

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

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

**DRUCK** Senefelder Misset, Doetinchem

**TITELBILD** loops7 / istockphoto.com

**VERBREITUNG** Das Sonderheft bAV Spezial ist eine Veröffentlichung von Personalmagazin und der Ausgabe März 2018 beigeheftet (Auflage 31.000).

Aktuelle Information zu den Zeitschriften- und Online-Angeboten der Haufe-Gruppe finden Sie unter:  
[www.haufe.de/mediacenter](http://www.haufe.de/mediacenter)



## Arbeitgeber genießen Vertrauensvorschluss

Die meisten Deutschen vertrauen vor allem den Angeboten ihres Arbeitgebers, wenn es um die Altersvorsorge geht: Für 56 Prozent der Befragten sind Angebote zur betrieblichen Altersversorgung attraktiver als die gesetzliche Rente. Das zeigt eine Umfrage des Versorgungswerks Metallrente. Nur 40 Prozent der Befragten bewerten gemeinsame Angebote von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als am vertrauenswürdigsten. Wie die repräsentative Untersuchung bestätigte, zweifeln vor allem junge Menschen zwischen 14 und 29 Jahren an der gesetzlichen Rente. Nur 34 Prozent vertrauen auf sie. Für diese Altersgruppe ist dagegen der Vertrauensvorschluss für Betriebsrentenangebote von ihrem Arbeitgeber (61 Prozent) oder den Tarifparteien (53 Prozent) besonders hoch.

Heribert Karch, Geschäftsführer des Versorgungswerks Metallrente, warnt vor dem Hintergrund der vorliegenden Zahlen: „In Deutschland tickt die Uhr – anders als vor 17 Jahren angenommen, sind es vor allem junge Menschen, denen immer weniger Zeit zum Ausgleich von empfindlichen Leistungsabsenkungen der ge-

### WELCHER RENTE VERTRAUEN SIE?

#### Vertrauen in Angebote des Arbeitgebers

Gesamtdurchschnitt

56

14- bis 19-jährige

61

#### Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung

Gesamtdurchschnitt

48

14- bis 19-jährige

34

#### Vertrauen in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Gesamtdurchschnitt

40

14- bis 19-jährige

53

Angaben in Prozent

Gute Startvoraussetzungen für die Sozialpartnermodelle: das Vertrauen in Arbeitgeber und Gewerkschaften ist groß.

QUELLE: REPRÄSENTATIVE UMFRAGE VON KANTAR PUBLIC/INFRATEST (DEZ. 2017) IM AUFTRAG DES VERSORGUNGSWERKS METALLRENTE. © METALLRENTE

setzlichen Rente bleibt. Die Tarifparteien genießen hier ein enormes Vertrauen und haben die einmalige Chance, zu den Wegbereitern einer guten Rentenpolitik gerade für die Jungen zu werden.“

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

## KURZNACHRICHTEN

**Mobil** Die zum 1.1.2018 in Kraft getretene EU-Mobilitätsrichtlinie erleichtert die Mitnahme von Ansprüchen der bAV bei Stellenwechseln. Arbeitgeber müssen insbesondere die kürzeren Unverfallbarkeitsfristen bei bAV-Anwartschaften, eine zusätzliche Anpassungspflicht bei unverfallbaren Versorgungsanswartschaften und erweiterte Informations- und Auskunftsansprüche der Mitarbeiter beachten.

**Manko** Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer (52 Prozent) in Deutschland würde auf eine Gehaltserhöhung zugunsten einer bAV-Anwartschaft verzichten. Doch nur 26 Prozent der Arbeitnehmer betreiben nach eigenen Angaben Entgeltumwandlung. Hinderungsgründe sind für 42 Prozent der Befragten das fehlende Angebot des Arbeitgebers, für 25 Prozent das fehlende Geld. Das zeigt eine Studie von Deloitte.

**Motivation** Arbeitgeber setzen zur Mitarbeiterbindung auf die Kraft der Altersversorgung: Nach der Benefits-Studie 2017 von Willis Towers Watson denken 77 Prozent der Befragten, dass eine bAV „wichtig“ oder „sehr wichtig“ für ihre Mitarbeiter ist. Auf dem zweiten Rang (52 Prozent) stehen Lebens- beziehungsweise Unfalltod-Versicherungen, auf dem dritten Rang Berufsunfähigkeitsversicherungen (35 Prozent).

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

## Neue EU-Versicherung

Die Axa bietet ab sofort eine Erwerbsunfähigkeitsversicherung (EU) als Alternative zur Berufsunfähigkeitsversicherung an. Bei einem Einsparpotenzial von – laut Axa – bis zu 75 Prozent gegenüber einer Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) bietet die EU viele Leistungsmerkmale aus der BU: Ab einem Prognosezeitraum von voraussichtlich sechs Monaten Erwerbsunfähigkeit leistet die Police – auch bei Pflegebedürftigkeit und Demenz. Die EU wird neben der privaten Vorsorge auch im Rahmen der bAV angeboten. Im Rahmen der bAV kommen die Durchführungswege Direktversicherung sowie die Rückdeckung von Pensionszusagen infrage (selbstständige und Zusatzversicherung). In der Unterstützungskasse wird die EU als Zusatzversicherung angeboten.

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



© ZWEIFEREN / ADBRE STOCK

Der Bundesfinanzhof (BFH) in München bestätigt das Zuflussprinzip in der bAV.

## Zuflussdatum entscheidet

Arbeitslohn aus Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung für eine bAV fließt Mitarbeitern erst zu, wenn der Arbeitgeber den Beitrag an die Versicherung tatsächlich leistet (BFH Urteil vom 24. August 2017, VI R 58/15). Im konkreten Fall hatte ein Arbeitgeber die Einzugsermächtigung für die jährlich zu zahlenden Beiträge für eine Direktversicherung im November 2010 erteilt, die Belastung des Kontos erfolgte aber erst im Januar 2011. Weil auch der Jahresbeitrag des Jahres 2011 in diesem Jahr entrichtet wurde, war – so der BFH – der Steuerfreibetrag für kapitalgedeckte Altersvorsorge überschritten.

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

## bAV 4.0

### Das digitale bAV-Portal für Arbeitgeber

- **Plug & Play** – schnelle Installation, intuitive Bedienbarkeit
- **Einfach importieren** – leichte Integration Ihres gesamten Vertragsbestandes
- **Überblick mit einem Klick** – alle Verträge ALLER Versicherer
- **100% digital** – Abbildung aller Verwaltungsabläufe
- **Service für die Lohnbuchhaltung** – Lieferung der bAV-relevanten Datensätze
- **Dynamik- und BBG-Anpassung** – automatisierte Servicefunktion
- **Mitarbeiter-App** – Überblick: Versorgungswerk, eigene Verträge, Vorsorgerechner

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

**ePENSION**  
bAV SERVICE PORTAL

# Es gibt viel zu tun

**AUFGABEN.** Betriebe müssen sich auf die neue Versorgungsform der Tariffrente einstellen. Aber auch die alte bAV bleibt – und mit ihr Fehlerquellen, die es zu beseitigen gilt.



Von **Detlef Pohl**

**D**er Kern des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) ist revolutionär. Bei der neuen reinen Beitragszusage (rBZ) gibt es keine Rentengarantien. Die Zielrente, die die Sozialpartner auf tariflicher Grundlage einführen dürfen, befreit den Arbeitgeber vom Risiko, Geld nachschießen zu müssen, falls sich das angestrebte Auszahlungsniveau durch die Beiträge

nicht erwirtschaften lässt. An den Verzicht der Garantie knüpfen die Politiker aber Bedingungen. Die wichtigste: Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen sich einvernehmlich auf eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder – über eine Direktversicherung – einen Lebensversicherer einigen.

Soweit die Theorie. In der Praxis halten sich nahezu alle Marktteilnehmer bisher mit praktischen Aussagen und Angeboten zurück. Denn noch ist offen,

ob und wie die Sozialpartner bei anstehenden Tarifverhandlungen überhaupt die rBZ vereinbaren. Im ersten Schritt könnte es vermehrt zu Angeboten einer fondsbasierten Direktversicherung kommen, die in vielen kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) etabliert und akzeptiert ist. „Derzeit läuft bei uns die interne Meinungsbildung. Zu Details werden wir uns erst äußern, wenn dieser Prozess abgeschlossen ist“, sagt etwa Sebastian Kautzky, Geschäftsführer des

Bundesarbeitgeberverbands Chemie.

Tatsächlich macht das neue Gesetz die Betriebsrenten keineswegs einfacher, sondern deutlich komplexer. „Die neuen Konzeptionen müssen die gesamte Wertschöpfungskette umfassen, also Kapitalanlage, Risikomanagement, Verwaltung, häufig Beratung und je nach Modell auch den beratungsnahen Vertrieb“, sagt Herbert Karch, Geschäftsführer des Versorgungswerks Metallrente. Die Projekte brauchten Zeit. Die neuen Modelle ersetzen allerdings nicht das bestehende Regelwerk. Die alten Modelle mit garantierten Versorgungszusagen gibt es weiterhin. Mit der Zielrente wird neben den bestehenden Zusagearten ein komplettes Parallelsystem geschaffen – mit eigenen Regeln und Vorschriften, das nur Tarifparteien vorbehalten ist.

### Neue, vierte Zusageform

Zur Erinnerung: Es gibt zwei Arten von Versorgungszusagen des Arbeitgebers. Möchte er die späteren Leistungen selbst erbringen, erteilt er eine unmittelbare Versorgungszusage wie bei der Direktzusage, auch Pensionszusage genannt. Wird die bAV des Unternehmens in einem der anderen vier Wege organisiert (Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds), erhält der Arbeitnehmer eine mittelbare Versorgungszusage. Dabei konnte er bislang zwischen drei Formen der Zusage wählen:

- **Leistungszusage:** Damit verpflichtet sich der Arbeitgeber zu einer klar definierten Leistung, etwa 25 Euro pro Dienstjahr. Dafür haftet er.
- **Beitragsorientierte Leistungszusage:** Dabei wird der Beitragsaufwand und die daraus resultierende Leistung festgelegt und die Anlageform gewählt, aus der meist auch alle Erträge zugesagt werden. Der Arbeitgeber haftet für die garantierte Leistung sowie bei Ausfall des Versorgungsträgers.
- **Beitragszusage mit Mindestleistung:** Der Arbeitgeber verpflichtet sich lediglich, einen bestimmten Beitrag an eine Pen-

sionskasse, Direktversicherung oder einen Pensionsfonds zu zahlen. Als Mindestleistung sagt der Arbeitgeber den Beitragserhalt zuzüglich gegebenenfalls erzielter Erträge zu, abzüglich etwaiger Risikoprämien. Der Arbeitgeber haftet bei Ausfall des Beitragserhalts und des Versorgungsträgers.

---

„Eine fehlerfreie Entgeltumwandlung muss man in KMU mit der Lupe suchen. Arbeitgeber müssen ihre Bestände dringend haftungssicher machen.“

Karsten Rehfeldt, BBVS GmbH

---

Nun kommt als vierte mittelbare Versorgungszusage die reine Beitragszusage hinzu. Garantien – auch eine Mindestleistungsgarantie – sind im Sozialpartnermodell gesetzlich verboten. Die Anwendung der rBZ ist an drei Voraussetzungen geknüpft:

- Interessenausgleich auf Augenhöhe per Tarifvertrag,
- Beteiligung der Sozialpartner an Steuerung und Durchführung der Beitragszusage durch den Versorgungsträger,
- Bildung eines eigenen Sicherungsvermögens.

Die in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen müssen als laufende Renten erbracht werden. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus der Firma vor der Altersgrenze können die Anwartschaften mit eigenen Beiträgen weiter aufgebaut werden. Ebenso ist die Übertragung („Portierung“) auf das Sozialpartnermodell eines anderen Tarifvertrages erlaubt.

Die Maßnahmen des BRSg für die Ver-

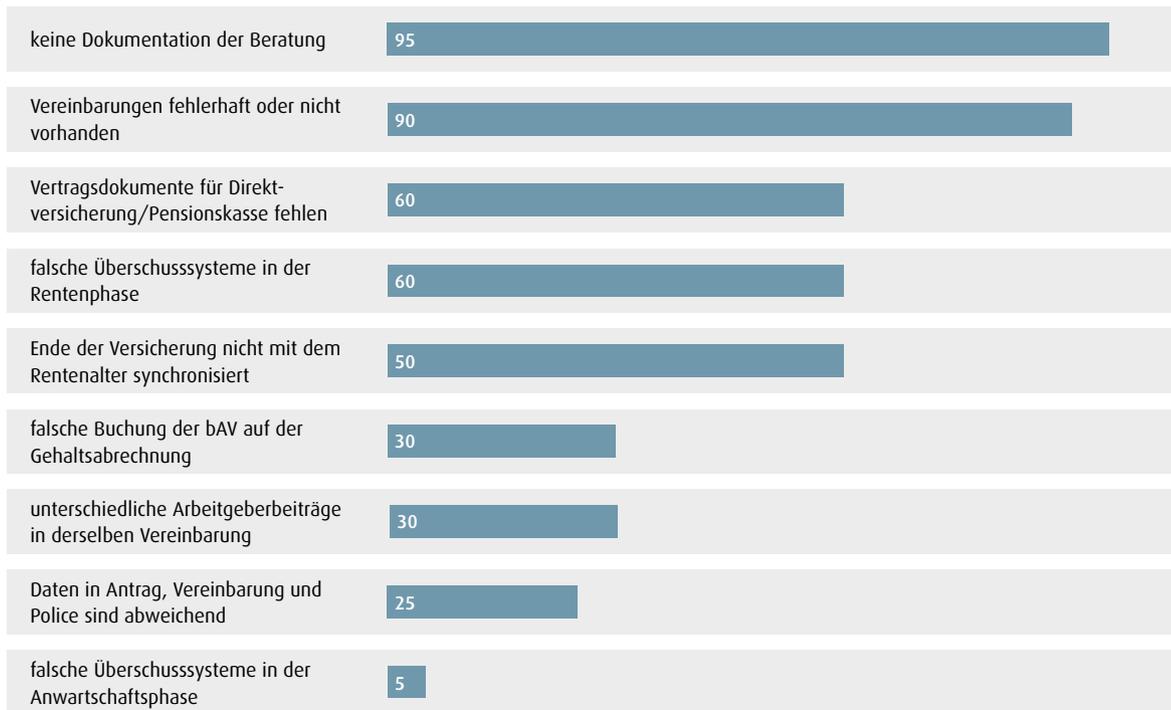
besserung der Situation von Geringverdienern sind ein Schritt in die richtige Richtung, keine Frage. Um Arbeitnehmer mit maximal 2.200 Euro Bruttoeinkommen stärker als bisher zu fördern, wurden zwei Punkte neu geregelt. Erstens: Zahlt der Arbeitgeber für zusätzliche Altersvorsorge mindestens 240 Euro jährlich ein, so kann er 30 Prozent von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers einbehalten. Beiträge aus Entgeltumwandlung sind jedoch nicht begünstigt. Zweitens: Bei der Grundsicherung im Alter wird ein Freibetrag eingeführt. Betriebsrentner können ab 2018 von ihren Altersvorsorgeleistungen rund 205 Euro monatlich behalten.

Nachteilig empfinden viele Marktteilnehmer die Verkomplizierung der bAV mit dem neuen Sozialpartnermodell. Dazu hatte sich Karsten Tacke, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbands Gesamtmetall, schon im bAV Spezial des Personalmagazins 11/2017 kritisch befasst. „Die größte Baustelle wird die Pflicht zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung auch für laufende Verträge ab 2022 sein“, meint Tacke. Ob und wann der Zugriff auf die reine Beitragszusage möglich wird, ist seiner Ansicht nach noch immer völlig offen.

### Die alte bAV-Welt bleibt

Es zeigt sich jedoch, dass vielfach die alte bAV-Welt von Beratern und Produktgebern favorisiert wird. Hintergrund: Allein der 15-prozentige obligatorische Arbeitgeberzuschuss wird die Nachfrage von der Arbeitnehmerseite enorm beflügeln. Hinzu kommen die verdoppelte steuerliche Förderung der Entgeltumwandlung, die SV-freie Riester-Förderung und der neue Freibetrag bei Beziehen von Grundsicherung im Alter.

Das BRSg sieht keine Überführung von vorhandenen alten Zusagen der bAV auf die neue Form der reinen Beitragszusage vor. Arbeitgeber tun gut daran, die alte bAV-Welt nicht aus den Augen zu verlie-

**ENTGELTUMWANDLUNG: DIE HÄUFIGSTEN FEHLER**

Angaben in Prozent

Eine Prüfung der Entgeltumwandlungsvereinbarungen in mehr als 50 Unternehmen offenbart erhebliche Mängel, insbesondere bei der Beratungsdokumentation.

QUELLE: BBVS-STICHPROBE VON 1.000 BAV-VERTRÄGEN; STAND: 11/2017

ren. „Seit Monaten wird vor allem über die Neuerungen gesprochen, die das BRSG ab 2018 für die bAV bringt“, bemängelt auch Karsten Rehfeldt, Geschäftsführer der Beratungsgesellschaft für betriebliche Versorgungssysteme BBVS. Die alte bAV-Welt bestehe aber weiter – und mit ihr massive Mängel bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen in KMU, so Rehfeldt.

Eine Auswertung von rund 1.000 bAV-Verträgen durch die BBVS zeigt zahlreiche Fehler in Entgeltumwandlungs-Vereinbarungen von kleinen und mittelständischen Unternehmen. „Eine völlig fehlerfreie Entgeltumwandlung muss man mit der Lupe suchen“, sagt Rehfeldt. In den letzten drei Jahren wurden Verträge aus mehr als 50 Firmen in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung und

Pensionskasse untersucht. Bei der überwiegenden Mehrheit der Firmen fehlten entweder wichtige erforderliche Dokumente, oder die Vereinbarungen selbst sind fehlerhaft. (Die häufigsten Mängel zeigt die Grafik oben.)

Als besonders schmerzlich für Arbeitgeber kann sich die fehlende Beratungsdokumentation erweisen. „Wenn sie fehlt, wird das auch für den Arbeitgeber zum Problem“, so Rehfeldt. Der Vermittler sei in der Regel Erfüllungsgehilfe, der Arbeitgeber selbst müsse aber nachweisen, dass er seine Aufklärungs- und Informationspflichten vollständig erfüllt hat. Bei späteren Auseinandersetzungen falle dies ins Gewicht. Die Gerichte hätten in den zurückliegenden Jahren bei ihren Entscheidungen immer wieder die Erfüllung dieser Pflichten eingefordert.

Die Dokumentation diene also sowohl dem Vermittler als auch dem Unternehmen als Nachweis bei späteren Auseinandersetzungen.

Die Stichprobe kommt zu einem ernüchternden Resümee. Viele Unternehmen, erklärt Rehfeldt, säßen auf einer Zeitbombe, die zu erheblichen Haftungsansprüchen der Arbeitnehmer und zu hohen Nachzahlungen von Steuern und SV-Beiträgen führen könne. Arbeitgeber sollten mithilfe ihrer Berater jetzt die Bestände rechtssicher machen. ■



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

# Keine Lust auf keine Garantie

**EINBLICK.** Die Tariffrente soll den Sozialpartnern neue Möglichkeiten der bAV eröffnen. Doch Gewerkschaften wie Arbeitgeber zeigen sich bisher noch sehr reserviert.

Von **Henning Escher**

Zum Ende ihrer Amtszeit hat sich Andrea Nahles einen selbsterklärten „Meilenstein der bAV“ gesetzt: die Zielrente ohne Garantie als Kernelement des sogenannten Sozialpartnermodells. Doch scheint es nun, als könnte dieser Meilenstein eher zum Bremsklotz für die Verbreitung der bAV werden. Zum einen haben sich die Nebel über den vielen, von den Sozialpartnern mit Inhalt zu füllenden Leerformeln in dem komfortabel abstrakten Gesetzestext noch kaum gelichtet, zum anderen geben sich die Adressaten des Sozialpartnermodells, die Tarifparteien, bislang eher reserviert.

Eine Umfrage der Unternehmensberatung Willis Towers Watson im Oktober 2017 unter 200 mittleren bis großen Unternehmen hat ergeben, dass bAV- und Personalverantwortliche allgemein erwarten, dass Tarifverträge erst ab 2020 die neu geschaffene reine Beitragszusage in der Breite aufgreifen werden. Die spannende Frage wird sein, ob sich die Gewerkschaften überhaupt für die Idee einer bloßen „Zielrente“ ohne jegliche Garantien für die Arbeitnehmer erwärmen können. Laut Gesetz sind Garantien verboten. Die Rente muss ungewiss bleiben, nicht nur bis Rentenbeginn, sondern bis zum Lebensende. Ein Umstand, der in Deutschland – auch emotional – nicht gerade den Erwartungen an Altersversorgungssysteme entspricht. Anfragen dazu bei den Gewerkschaften zeigen in diesem Punkt von daher auch ein eher verhalten-skeptisches Bild. Die

„doppelten Haltelinien“, die Sozialpolitiker derzeit zum Teil vehement für die gesetzliche Rente reklamieren, scheinen in der bAV keine Rolle zu spielen.

## Im Zweifel wird die bAV ausgesessen

Eine weitere Hürde auf dem Weg zur neuen Zusage hat die Politik den Tarifparteien mit dem gesetzlich nicht näher definierten, tariflich auszuhandelnden „Sicherungsbeitrag“ aufgegeben. Er soll vom Arbeitgeber als Ausgleich dafür gezahlt werden, dass dieser von jeglicher Haftung für die neue Zusage freigestellt wird. All das, so der Rätiger Fachanwalt für Arbeitsrecht und Versicherungsrecht Henrik Behnke, schüre eher die Verunsicherung: „Das gut gemeinte Projekt des Betriebsrentenstärkungsgesetzes könnte in ein Betriebsrentenhemmungsgesetz kippen.“ Das Haupthandicap sieht der Jurist in folgendem Effekt: Mehr noch als die positive Aussicht auf eine völlig haftungsfreie bAV für Arbeitgeber nährt das neue Modell seiner Beobachtung nach in vielen Betrieben die Zweifel, ob damit nun die alten, bisher umgesetzten Zusagemodelle der bAV kritisch zu sehen seien.

Ironischerweise könnte also gerade das neue Stärkungsgesetz nun Zauderern und Kritikern der bAV die Rechtfertigung dafür liefern, das Thema auszusetzen oder gar auszusetzen – bis neue, „sicherere“ Angebote mit reinen Beitragszusagen vorlägen. Einen Anlass zur Sorge oder gar einen Grund, die alte bAV zu verwerfen, sieht Behnke nicht. „Auch bei den alten Zusageformen, die das Betriebsrentengesetz bisher bietet,

lassen sich bei korrekter Gestaltung und Wahl des richtigen Versorgungsträgers substantielle Haftungsrisiken für Arbeitgeber de facto ausschließen. Dafür sind die Sicherungsmechanismen der bAV in Deutschland zu stark“, betont Behnke. Allerdings gelte es, angesichts der aktuell schwächelnden Lebensversicherungs- und Pensionskassenbranche einige Grundregeln bei der Einrichtung und Umsetzung der bAV zu beachten.

Kritische Marktbeobachter wie der bAV-Berater Jan Busch vom Düsseldorfer Vermittlerhaus Breffka & Hehnke sehen in der reinen Beitragszusage ohnehin nur eine Scheinproblemlösung, die keiner bestellt hat: „Wir glauben nicht, dass hier der Schuh bei den Firmen, die sich der bAV bisher entziehen, am meisten drückt. Da ist schon eher die Komplexität der bAV das Problem, und die wird durch das neue Gesetz ja noch deutlich vergrößert.“ Insofern steht das Sozialpartnermodell unter dem Verdacht, eher ein Ablenkungskonstrukt von den wahren Hemmschuhen der bAV zu sein, etwa der vollen Beitragspflicht für Betriebsrenten zur Rentnerkrankenversicherung. Die sorgt seit 14 Jahren für großen Unmut bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmern. Den Vorstoß des Bundesrats, die Beitragspflicht auf Betriebsrenten zu halbieren, hatte die Bundesregierung im Gesetzgebungsverfahren zurückgewiesen. ■



**DR. HENNING ESCHER** ist Geschäftsführer der Unternehmensberatung Dr. Escher & Partner GbR in Hamburg.

# Feinheiten der Beitragszusage

**ÜBERBLICK.** Ab 2018 sind Betriebsrenten auch ohne Garantien möglich. Die Details dieser reinen Beitragszusage hat eine Expertengruppe nun noch rechtzeitig geklärt.

Von **Detlef Pohl**

**D**ank des Sozialpartnermodells sind seit 1. Januar 2018 auf tariflicher Grundlage erstmals auch reine Beitragszusagen (rBZ) möglich. Deren herausragendes Merkmal: Arbeitnehmern wird statt einer garantierten Mindestleistung lediglich eine Zielrente zugesagt. Im Gegenzug werden Arbeitgeber von der Mithaftung für die Garantie befreit. Solche Zielrentensysteme („defined ambition“) gab es hierzulande bisher nicht. Mit der Zielrente gehen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers auf den Versorgungsträger über, an dessen Steuerung sich die Tarifpartner aber beteiligen.

Der Praxistest steht noch aus, da die Tarifverhandlungen noch laufen. Dem rechtlichen Rahmen und ersten versicherungsmathematischen Berechnungen hat sich jedoch schon Ende November 2017 die Arbeitsgruppe Zielrente gewidmet, 26 Experten des Instituts der versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung (IVS) und der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (ABA). Ihr Ergebnisbericht „Die reine Beitragszusage gemäß dem BRSG“ bietet einen Werkzeugkasten zur Umsetzung der rBZ, Ansparmodellen und Gestaltungsmöglichkeiten der Rentenbezugsphase.

## Modelle in der Anwartschaftsphase

Die Ausarbeitung ist 124 Seiten stark und sehr detailliert. Die Experten haben zu Beginn klargestellt: In der Anwartschaftsphase sind kollektive und indi-

viduelle Modelle möglich. Dabei sind verschiedene Prinzipien denkbar. Beim Sparprinzip mit planmäßiger Zinsfortschreibung und beim Versorgungsbausteinprinzip wird auf Basis von langfristigen Erwartungen zu den Kapitalanlageerträgen und zur Biometrie eine Leistung in Aussicht gestellt. Von den Erwartungen abweichende Erträge und biometrische Folgen erhöhen oder vermindern den Kapitalpuffer.

Beim Partizipationsmodell mit kollektiven Puffern wird ein kollektiver Kapitalpuffer aufgebaut, indem Erträge nur zu einem gewissen Teil oder bis zu gewissen Grenzen individuell gutgeschrieben werden. Aus dem so gebildeten kollektiven Puffer lassen sich beispielsweise Kursverluste kurz vor Rentenbeginn ab-

fangen. Schon diese Zusammenfassung zeigt, dass die Experten streng versicherungsmathematisch vorgegangen sind – und verdeutlicht, dass Arbeitgeber ohne das Expertennetzwerk ihres Verbands wohl auf verlorenem Posten stehen.

Spannend für Arbeitgeber ist besonders das, was zum Thema Versorgungsbausteinprinzip geschrieben steht: Alternativ zum Sparprinzip mit planmäßiger Zinsfortschreibung lässt sich jeder Beitrag unmittelbar in einen Versorgungsbaustein umrechnen. Die Höhe der in Aussicht gestellten Rente ergibt sich in diesem Fall aus der Summe der bis zum Versorgungsfall erworbenen Versorgungsbausteine, einschließlich erfolgter Anpassungen nach oben und unten. Die Umrechnung der Beiträge in



Noch ist das Sozialpartnermodell bloße Theorie. In den aktuellen Tarifrunden (hier: Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg) war die Tarifrente noch kein Thema.



Versorgungsbausteine erfolgt mithilfe von Verrentungsfaktoren, basierend auf den langfristigen Erwartungen zu Rechnungszins, Biometrie und Kosten.

Das Versorgungskapital des einzelnen Anwärters würde sich dann ergeben, indem der Barwert der Versorgungsanswartschaften, also der Barwert der erworbenen Versorgungsbausteine, gebildet wird. Bei dieser Methodik steht die Rentenleistung im Vordergrund. „Ziel ist es, die in Aussicht gestellte Rente möglichst selten anpassen zu müssen“, betont die Arbeitsgruppe. In Abhängigkeit von der Kapitalanlagestrategie und den Pufferungsmechanismen kann die Wahrscheinlichkeit, die in Aussicht gestellten Leistungen korrigieren zu müssen, gesteuert werden.

#### Umwandlung in lebenslange Rente

Bei der Rentenbezugsphase bezieht sich das Expertengremium ausschließlich auf Altersrenten aus der rBZ. Bei Rentenbeginn muss das angesparte Versorgungskapital in eine lebenslänglich laufende Rente umgewandelt werden. Die Höhe hängt dabei von der Lebenserwartung und den erwarteten Kapitalerträgen ab. Die Startrente kann vorsichtig angesetzt werden, um mehr Spielraum für spätere Rentensteigerungen zu

### TARIFVERTRAG

## Das muss geregelt sein

Haben sich die Tarifpartner über die Einführung einer reinen Beitragszusage geeinigt, müssen die folgenden Punkte von ihnen zwingend im Tarifvertrag geregelt werden.

- Durchführungsweg und Weg der Steuerung
- Leistungsspektrum
- Regelung zum Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung
- Tariföffnungsklausel für andere Zusagearten
- Gestaltung der Kapitalanlage
- Festlegen der Schwankungsbreite der Leistungen
- Wahl des Rechnungszinses
- Regeln zur Aufnahme nicht-tarifgebundener Arbeitgeber
- Wirkungsweise weiterer Sicherungsmechanismen, falls vorgesehen

QUELLE: IVS/ABA 11/2017

# Neue Chancen nutzen

Im Wettbewerb um gute Mitarbeiter brauchen Arbeitgeber mehr denn je überzeugende Argumente. Ganz weit oben auf der Liste: eine attraktive **BETRIEBLICHE ALTERS-VERSORGUNG**. Und die lässt sich dank neuer Fördermöglichkeiten ab 2018 noch besser nutzen, um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten. AXA als Vorsorgespezialist bietet Ihnen passende Lösungen – zugeschnitten auf die neue Gesetzgebung.

Mehr Infos unter  
[axa.de/betriebsrente2018](http://axa.de/betriebsrente2018)

haben und um spätere Rentenkürzungen zu vermeiden. Den Grad der Vorsicht misst man über den sogenannten Kapitaldeckungsgrad, das Verhältnis zwischen vorhandenem und dem rechnerisch erforderlichen Versorgungskapital. Zu jedem Zeitpunkt muss der Kapitaldeckungsgrad zwischen 100 und 125 Prozent liegen. So ist sichergestellt, dass stets genügend Versorgungskapital vorhanden ist und bei einer positiven Wertentwicklung die Renten auch nach oben angepasst werden. Doch auch bei einer vorsichtig kalkulierten Startrente kann es Situationen geben, die eine Kürzung der laufenden Renten unvermeidbar machen. Darüber sollten Arbeitnehmer informiert werden – haften muss der Arbeitgeber für solche Kürzungen bei der rBZ jedoch nicht.

### Einbindung der Tarifpartner

Vieles liegt nicht im Ermessen des einzelnen Arbeitgebers, der solche Punkte weder inhaltlich prüfen kann noch muss. Er darf sich auf seinen Arbeitgeberverband verlassen. Die Tarifpartner nämlich müssen Entscheidungen treffen (Tarifvertrag) oder auf die Betriebspartner delegieren (Betriebsvereinbarung). In jedem Fall müssen sich die Tarifpartner an der Einführung und Implementierung wie auch an der Durchführung und Steuerung der rBZ beteiligen. „Eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien stellt dabei eine geeignete Form der Beteiligung dar, ist aber nicht zwingend“, betont Stefan Oecking, Partner Mercer Deutschland, der die Arbeitsgruppe Zielrente leitet. Man könne sich auch der Dienste bestehender Einrichtungen bedienen. Als Beteiligungsvehikel komme so auch ein durch die Tarifpartner zu besetzender Beirat der Versorgungseinrichtung mit definierten Beteiligungsrechten infrage.

Die Tarifpartner haben dabei weitreichende Entscheidungen zu treffen, beispielsweise über den Durchführungsweg und das Leistungsspektrum (siehe Kasten auf Seite 11). Darüber hinaus

sind die Tarifpartner oder die von ihnen beauftragten Betriebspartner verpflichtet, sich an der Gestaltung der Kapitalanlage zu beteiligen, mit der die Qualität der Beitragszusage steht und fällt. Sie dürfen der Versorgungseinrichtung auch nicht sachlich unbegründet die Entscheidung über Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nichttarifgebundener Firmen erschweren.

### Arbeitgeberverbände gefordert

Die Erhebung von Sicherheitsbeiträgen kann fakultativ vereinbart werden. „Einbringen können und sollten sich die Tarifpartner beziehungsweise Betriebspartner darüber hinaus bei der Wahl des Rechnungszinses zur Ermittlung der anfänglichen Rentenhöhe, um durch implizite Puffer auf Stabilität einerseits und Akzeptanz des Versorgungssystems andererseits Einfluss zu nehmen“, so Oecking. Beim Abschluss der Tarifverträge sollen die Tarifpartner bestehende bAV-Systeme berücksichtigen. Sie können ferner die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags beantragen und unter Regelung der wesentlichen Inhalte zur Ausgestaltung der Beitragszusage die Entscheidung zur Einführung der rBZ an die Betriebspartner delegieren.

Hier wird es für den einzelnen Arbeitgeber spannend. Er hat sich ja auch auf einige praktische Fragen neu einzustellen. Beispiel: Nach § 23 Absatz 2 BetrAVG ist bei einer rBZ im Falle von Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss. Es besteht hier ein zwingender Regelungsauftrag für die Tarifvertragsparteien.

Ob weitergehende Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern und der Versorgungseinrichtung, die das Versorgungsverhältnis detailliert regeln, allerdings genauso wenig der AGB-Kontrolle unterliegen wie Tarifverträge, ist noch nicht entschieden. Zur Risikominderung sollte deshalb der Tarifvertrag über die

reine Beitragszusage auf die weiteren zwischen den Tarifpartnern und der Versorgungseinrichtung geschlossenen Vereinbarungen verweisen, damit diese auch an der Privilegierung der Befreiung von der AGB-Kontrolle teilhaben, empfiehlt die Arbeitsgruppe Zielrente.

### Beispiele und Modellrechnungen

Für die Beispielrechnungen im Anhang des Ergebnisberichts unterstellte die Arbeitsgruppe Sterbewahrscheinlichkeiten nach den Richttafeln „Heubeck 2005 G“ und einen Rechnungszins zur Ermittlung des Barwerts der Leistungen von 2,0 Prozent. Ein detailliert beschriebener Musterbestand wurde daraufhin für unterschiedliche Ansparmodelle und drei Portfolien durchgerechnet – mit und ohne Sicherheitspuffer.

Ganz generell kamen dabei folgende Resultate heraus: Ohne Glättungen und Sicherheitspuffer kommen auch bei vorsichtiger Kapitalanlage Schwankungen der Leistungen, insbesondere Kürzungen, häufiger vor. Renditeorientiertere Kapitalanlage führt häufiger zu Leistungskürzungen, aber auch zu Leistungserhöhungen. Heftigen Schwankungen bei der Leistung könnte man aber, so die Arbeitsgruppe, durch Glättung und Sicherheitspuffer begegnen.

Um Leistungsschwankungen zu beherrschen, kann die Wahl eines niedrigen Rechnungszinses bei der Verrentung sinnvoll sein. „Die verfügbaren Instrumente zur Beschränkung der Leistungs-Volatilität sind grundsätzlich geeignet, die Anzahl der Rentenkürzungen zu vermindern“, betont die Arbeitsgruppe. Mit der konkreten Ausgestaltung der Zusagen ließen somit verschiedene Stufen von Sicherheit erreichen. Aber, so Oecking: „Alle Instrumente kosten Geld im Sinne unterschiedlich verminderter Startrenten.“ ■

---

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

---

# Reform mit wenig Veränderung

**ANALYSE.** Das Sozialpartnermodell soll die Betriebsrente insbesondere unter Geringverdienern verbreiten. Doch die Reform scheint nicht in allen Punkten geglückt.

Von **Jan F. Wagner**

**E**ine Reform zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere im Mittelstand war ein zentrales Anliegen der Regierung der abgelaufenen Legislaturperiode. Als ermutigendes Vorbild einer geglückten Betriebsrentenreform hätte die Rentenreform 2002 dienen können. Unter Arbeitsminister Walter Riester wurde damals der Rechtsanspruch auf eine Betriebsrente über Entgeltumwandlung eingeführt. Seither ist die Zahl der Anwartschaften um 30 Prozent gestiegen. Heute haben 57 Prozent aller Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betriebsrente und sind damit besser fürs Alter abgesichert.

Der Erfolg der Riester-Reform bestand vor allem in ihrer einfachen Umsetzbarkeit. In den Unternehmen, in denen eine bAV nicht bereits vertraglich geregelt ist, kann der Arbeitnehmer seitdem recht einfach an eine bAV gelangen. Hierfür setzt das Unternehmen für Beratung und Abschluss einen Versicherungsmakler ein, der beispielsweise eine Direktversicherung empfiehlt. Bei dieser bAV-Lösung entsteht dem Arbeitgeber kein zusätzlicher Aufwand. Der Beschäftigte ist versorgt.

## Versorgungslücken bleiben bestehen

Trotz des Erfolgs von Riester gibt es noch Lücken in der bAV. Laut Talanx Pensionsmanagement haben etwa 43 Prozent der Mitarbeiter bei nicht tarifgebundenen Unternehmen eine Betriebs-

rente. Bei tarifgebundenen Unternehmen liegt die Quote bei 80 Prozent und höher. „In Branchen mit Tarifbindung wie Metall, Chemie oder Finanzdienstleistung ist eine Betriebsrente für den Arbeitnehmer fast die Regel“, sagt dazu Carsten Hölscher, Partner beim bAV-Beratungsspezialisten Aon Hewitt. „In anderen Branchen wie dem Handwerk ist eine Betriebsrente nach wie vor keine

---

## Warum hat Nahles überhaupt auf die Tarifpartner gesetzt? Dadurch müssen nicht tarifgebundene Firmen auf die Sozialpartner warten, statt sofort loszulegen.

---

Selbstverständlichkeit.“ Um die Lücken zu schließen, hat Ex-Arbeitsministerin Andrea Nahles 2017 nun als weiteren Reformschritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) durchgesetzt. Die Reform trägt zwar einen vielversprechenden Namen, doch ob die Stärkung ebenso erfolgreich wie 2002 sein wird, lässt sich nicht klar beantworten, meinen bAV-Experten.

Sie verweisen auf die hohe Komplexität des Gesetzes. „Die bAV in Deutschland war immer komplex, und mit dem BRSG wird die Komplexität erhöht“,

erklärt Hölscher. Gleichwohl ist der Aon-Hewitt-Partner ein Freund der Reform und verweist auf die Maßnahmen, die zu mehr Betriebsrenten führen könnten, insbesondere die Förderung von Arbeitgeberzuschüssen für Mitarbeiter mit niedrigem Einkommen und die Erhöhung der Steuerfreiheit für Arbeitnehmerbeiträge an externe Versorgungsträger.

## Erste Effekte können frühestens ab 2019 erwartet werden

Doch das Kernelement von Nahles' BRSG ist der Weg über die Sozialpartner (tarifgebundene Arbeitgeber und Gewerkschaften), um die bAV in Deutschland weiter zu fördern. Dieser Ansatz ist der Grund, warum das Gesetz so komplex geworden ist und warum so wenig konkrete Aussagen zu dessen tatsächlicher Wirkung getroffen werden können.

Warum hat Nahles überhaupt auf die Sozialpartner gesetzt? Im Gesetzestext steht die Antwort: „Den Tarifverträgen kommt unbestritten eine hohe Konvergenz- und Referenzwirkung zu. Auch bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern wird in der Praxis in vielen Arbeitsverträgen auf tarifvertragliche Regelungen Bezug genommen.“ Das mag stimmen. Doch der Weg über die Sozialpartner ist komplizierter als das Riester-Angebot der Entgeltumwandlung. Nun müssen nicht tarifgebundene Firmen auf die Sozialpartner warten, statt sofort loszulegen.

Die ersten bAV-Abschlüsse durch die Sozialpartner dürften, wenn überhaupt, nicht vor 2019 erzielt werden, heißt es von bAV-Experten und den Sozialpart-

nern selbst. Schwierige Verhandlungen werden erwartet. „Unsere zahlreichen Gespräche mit Sozialpartnern haben gezeigt, dass die Beteiligten noch in einer Orientierungsphase stecken. Fraglich ist zum Beispiel, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf den völligen Abschluss von Garantien unter BRSG reagieren“, sagt dazu Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender bei Talanx Pensionsmanagement. Mit Blick auf das Marktumfeld ist die Idee, eine garantierte Rentenleistung durch eine reine Beitragszusage zu ersetzen, sinnvoll. Wegen der sehr niedrigen Zinsen sind garantierte bAV-Pläne für den Arbeitgeber unattraktiv geworden. Zudem kann ein bAV-Plan ohne Garantien mehr in Aktien investieren und damit potenziell mehr leisten als der garantierte Plan.

### Diskussion über Sicherungsbeitrag erhöht die Komplexität

Durch einen Sicherungsbeitrag soll das Risiko abgedeckt werden, dass die „Zielrente“ mit den investierten Beiträgen des Arbeitgebers verfehlt wird. „Der Sicherungsbeitrag ist für uns eine der Bedingungen bei den Verhandlungen über das BRSG“, sagt dazu Judith Kerschbaumer, Leiterin Sozialpolitik bei der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi. Und ergänzt: „Aber selbst damit ist nicht klar, ob unsere Mitglieder von den Vorteilen der Beitragszusagen überzeugt sind. Bislang kennen sie nur Garantien.“

Aus Arbeitnehmersicht ist der Wunsch nach einem Sicherungsbeitrag für die Zielrente verständlich. Doch könnte das die Arbeitgeberseite verärgern. Denn der Unternehmer würde sich fragen, warum das Prinzip der reinen Beitragszusage teilweise konterkariert wird und ob seine Kosten damit unkalkulierbar werden. Wegen dieser Komplexität droht die Gefahr, dass nicht tarifgebundene Firmen am Ende das BRSG einfach ignorieren.

Thomas Keil, Professor für Personalwirtschaft, räumt ein, dass der Sicherungsbeitrag den Kostenvorteil der reinen Beitragszusage teilweise

verwässert. „Allerdings lassen erste Schätzungen vermuten, dass ein solcher Sicherungsfonds sehr oft mit einer Anfangsdotierung auskommen kann und die künftigen Dotierungen eher gering ausfallen oder gar entfallen können. Dann wären die Startkosten relativ hoch, die laufenden Kosten könnten aber gegenüber einem Garantiemodell gesenkt werden“, erklärt Keil, der an der Provaldis-Hochschule in Frankfurt lehrt.

Wie auch Hölscher glaubt Keil, dass sich das BRSG insgesamt positiv auf die bAV-Verbreitung auswirken kann – wenn die Unternehmer mit dessen Komplexität fertig werden. Einen weiteren Vorteil sieht Keil in der Einführung des Opting-Out-Modells, bei dem Mitarbeiter automatisch in einen bAV-Plan einbezogen werden, wenn sie nicht ausdrücklich widersprechen. Nicht zu vergessen sind auch die Kostenersparnisse, die solche Kollektivlösungen für die Versicherten bringen.

Falls sich die Sozialpartner auf neue bAV-Abschlüsse einigen, könnten diese laut Hölscher für einige mittelständische Unternehmen attraktiv sein. „Ich meine hiermit die Hidden Champions, also weltmarktführende Industrieunternehmen, die sich im Wettbewerb um Talente

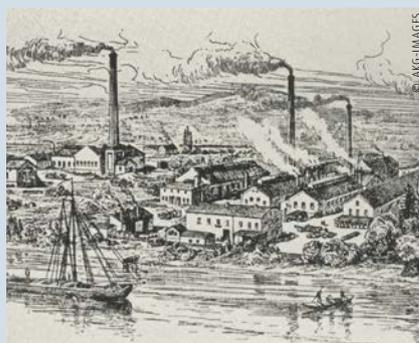
gegen Großunternehmen behaupten müssen. Man muss sehen, dass sie von den Sozialpartnern eine bAV-Lösung auf dem Silbertablett serviert bekommen, die so für sie alleine aufgrund von Strukturen und Know-how nicht möglich gewesen wäre. Das erspart ihnen zudem viel Aufwand“, meint der bAV-Experte.

Hinsichtlich der Wirkung des BRSG kann man also etwas optimistisch sein. Wenn sich die Sozialpartner auf neue Abschlüsse einigen sollten, dürften wir eine nahezu komplette Versorgung in Schlüsselindustrien wie Metall, Chemie und Finanzdienstleistung sehen. Auch würde dies der Durchdringung im Handel einen großen Schub geben. Und wenn nicht tarifgebundene Unternehmen mit den Abschlüssen zufrieden sind, weil etwa trotz Sicherungsbeitrag die Kosten kalkulierbar bleiben, können sie diese Abschlüsse ohne viel Aufwand übernehmen. Doch zunächst müssen die Unternehmen mit der Komplexität des BRSG fertig werden. ■



**JAN F. WAGNER** ist Finanzjournalist mit den Schwerpunkten bAV, Banken und Asset-Managements.

## MEILENSTEINE DER BETRIEBSRENTE



### Frühes 19. Jahrhundert: erste betriebliche Versorgungswerke

Einzelne Groß- und Industriebetriebe gründen erste betriebliche Versorgungswerke für Arbeiter und Angestellte: Gutehoffnungshütte (1832), Krupp und Henschel (1858), Siemens (1871), BASF (1879), Hoechst (1889).



### 1972: Unverfallbarkeit von Ruhegeldansprüchen gerichtlich anerkannt

Mit Urteil vom 10. März 1972 (3 AZR 278/71) entscheidet erstmals das Bundesarbeitsgericht zur Unverfallbarkeit von Ruhegeldansprüchen.



© COLOURS-PIC / ADOBE STOCK

### 1974: Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

Erste gesetzliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung – zum Schutz der Betriebsrenten bei Insolvenz und mit Möglichkeiten, die Betriebsrente bei Verlust oder Wechsel des Arbeitsplatzes zu erhalten (Unverfallbarkeit).



© HILF BUREKES TSP / PICTURE ALLIANCE

### 2002: Rentenreform

Mit der Rentenreform, die Walter Riester (Foto) als Arbeitsminister auf den Weg bringt, wird das Recht auf eine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung für jeden Arbeitnehmer eingeführt.



© SUSIE KNOLL

### 2018: Betriebsrentenstärkungsgesetz

Arbeitsministerin Andrea Nahles (Foto) sorgt für die Einführung der Tarifrente ohne Mindestgarantie, eine verbesserte steuerliche Förderung der bAV, die Anhebung des Freibetrags bei der Grundsicherung und die Möglichkeit eines Opting-Out.

## Die Stuttgarter bAV-Lösungen.

## Präzision macht den Unterschied.

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

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



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

Zukunft machen wir aus Tradition.



**Die Stuttgarter**  
Der Vorsorgeversicherer

Vier Richtungen bestimmen den neuen Kurs in der bAV, Arbeitgeber brauchen jetzt Orientierung.



© P. POBYA / ADOBE STOCK

# Orientierung im bAV-Kosmos

**WEGWEISER.** Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der ohnehin komplexen Materie eine zweite, neuartige bAV-Welt hinzugefügt. Vier Richtungen bestimmen den Kurs.

Von **Henriette Meissner**

**D**as Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) enthält eine Fülle von Neuregelungen. Diese Neuregelungen gelten zum Teil für die bisherige Welt der betrieblichen Altersversorgung (bAV I-Welt) und zum Teil tarifexklusiv für die damit neu geschaffene Welt der reinen Beitragszusage ohne Garantie (bAV II-Welt oder Sozialpartnermodell). Klar ist: Die betriebliche Altersversorgung ist durch die Neuordnung des BRSG nicht einfacher geworden. Doch zeigen sich gewissermaßen vier Hauptrichtungen,

mittels derer jeder Arbeitgeber seine betriebliche Altersversorgung auf einen guten Kurs bringen und dort halten kann.

## Kurs Nord: Sozialpartnermodell

Die reine Beitragszusage ohne Garantie (bAV II-Welt) heißt auch Sozialpartnermodell, da nach dem Willen des Gesetzgebers die Sozialpartner, also die Tarifvertragsparteien, zwingend die Durchführung und Steuerung übernehmen müssen. Dazu gehört auch die Initiierung eines Sozialpartnermodells. Vereinfacht ausgedrückt: Ohne Tarifvertrag für eine Branche oder Haustarifvertrag

für eine Firma gibt es auch kein Sozialpartnermodell. Und ohne Branchentarifvertrag können auch sogenannte Außen-seiter nicht für ein Sozialpartnermodell optieren. Die Versorgungsträger sind nur Dienstleister der Sozialpartner. Zwar haben sich bereits Dienstleister, etwa „Das Rentenwerk“, zur Durchführung eines Sozialpartnermodells positioniert, doch hat sich in der laufenden Tarifrunde noch keine Tarifvertragspartei öffentlich auf die bAV fokussiert.

Die Sozialpartner nehmen sich die Zeit, das neue Modell zu evaluieren. Denn das Verbot einer Garantie, verbunden mit der Aussicht auf eine renditestärkere,

aber schwankende Kapitalanlage ist in dieser Form neu in Deutschland. (Weitere Informationen dazu finden Sie auf den Seiten 10 ff).

### Kurs Süd: Förderung der Geringverdiener

Ein wichtiges Merkmal des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sind Elemente, die es ermöglichen sollen, dass mehr Geringverdiener eine bAV erhalten. Da diese Elemente alle auch in der bAV I-Welt gegeben sind, stellt sich sogleich die Frage, wie diese in der Praxis wirken beziehungsweise umzusetzen sind.

Das erste Element ist ein Freibetrag in der Grundsicherung (§ 82 SGB XII). Viele Geringverdiener sorgen sich zu Recht, dass sie im Alter Grundsicherung in Anspruch nehmen müssen. Bisher lohnte sich Konsumverzicht kaum, da eine mögliche bAV-Rente auf die Grundsicherung vollständig angerechnet wurde. Seit dem 1. Januar 2018 sieht es nun für jede Form der zusätzlichen Altersversorgung wie folgt aus:

- **Fester Sockelfreibetrag: 100 Euro**
- **Erweiterter Freibetrag: 30 Prozent des Rentenbetrags einer zusätzlichen Altersversorgung**
- **Maximaler Freibetrag: 50 Prozent der Regelbedarfsstufe eins (2018: 208 Euro)**

Ein weiteres Element für Geringverdie-

ner ist der neue bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG. Hier kann jeder Arbeitgeber entscheiden, ob er künftig durch eine arbeitgeberfinanzierte bAV eine steuerliche Förderung im Bereich der Niedrigverdiener in Anspruch nehmen möchte. Geringverdiener ist jeder, der monatlich weniger als 2200 Euro verdient, also auch Teilzeitkräfte und Auszubildende.

Knackpunkt ist dabei, ob eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung allein und gesondert für Geringverdiener eine objektive arbeitsrechtliche Abgrenzung darstellt. Man kann zwar argumentieren, dass der Gesetzgeber selbst die besondere Versorgungsbedürftigkeit dieser Gruppe erkannt hat, aber es bleibt die Gefahr, dass die Arbeitsgerichte hier eine ungerechtfertigte Sonderbehandlung bis hin zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sehen könnten. Denn sehr viele Geringverdiener sind Frauen.

Der bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG könnte allerdings sehr gut als Gegenfinanzierung einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung für die ganze Belegschaft dienen. In Zeiten des Fachkräftemangels gehört eine Betriebsrente zum Instrumentarium der Personalpolitik und sollte möglichst breitflächig zum Einsatz kommen. Eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung für alle lohnt sich – denn mit dem bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG und

der Betriebsausgaben-Abzugsfähigkeit einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung gibt es jetzt zwei Quellen der Gegenfinanzierung. Je nach Anteil der Geringverdiener liegt die Investition des Arbeitgebers lediglich zwischen 49 Prozent und 70 Prozent des Zahlbeitrags.

Aber Achtung: Die Lohnbuchhaltung muss bei der Umsetzung des bAV-Förderbetrags nach § 100 EStG sorgfältig geschult werden. Denn wie immer sind umfangreiche Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten zu erfüllen.

### Kurs West: Riester wird relevant

Riester wurde bisher kaum in der betrieblichen Altersversorgung genutzt. Zum einen war das für den Arbeitgeber mit zusätzlichem Aufwand verbunden, zum anderen gab es den „Strafzoll“ durch die Verbeitragung der Leistungen auf Riesterrenten. Die letztgenannte Hürde ist nun durch eine Bereichsausnahme in § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V beseitigt worden. Doch die Komplexität der Riesterförderung an sich und ein Mehraufwand für den Arbeitgeber bleiben. Insbesondere dann, wenn sich der Arbeitgeber zurechnen lässt, dass er für die optimale Förderung – also entweder Riester oder § 3 Nr. 63 EStG – während des gesamten Arbeitslebens sorgen will.

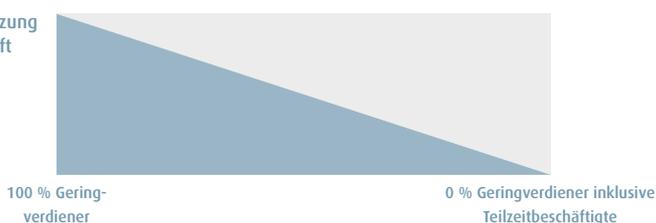
Bedenkenswert ist allerdings, ob man nicht der ganzen Belegschaft einen rabattierten Gruppenvertrag zur Verfügung stellt, um Riester als privaten Rentenvertrag zu nutzen. Denn Riester ist für fast jeden, vom Niedrigverdiener bis zum Gutverdiener, interessant. Dann ist der Aufwand für den Arbeitgeber minimal und der Nutzen für die Arbeitnehmer groß.

### Kurs Ost: Weitergabe der SV-Ersparnis

Mit § 1a Abs. 1a BetrAVG wurde in letzter Sekunde vor der Verabschiedung des Gesetzes eine verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei jeder Entgeltumwandlung eingeführt. Das trifft jeden Arbeitgeber und

## DOPPELFÖRDERUNG

Zusammensetzung der Belegschaft



Investition für den Arbeitgeber ca. 49 %

70 %

Für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber lohnt sich dank § 100-Förderbetrag und Betriebsausgabenabzug eine arbeitgeberfinanzierte bAV für die ganze Belegschaft.

QUELLE: MEISSNER, STUTTGARTER VORSORGE-MANAGEMENT GMBH, 2018

**UNTERSCHIEDE BAV I- UND BAV II-WELT**

	Traditionelle bAV (bAV-Welt I)	Sozialpartnermodell (bAV-Welt II)
<b>Durchführungswege</b>	Alle fünf Durchführungswege	Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung
<b>Garantien</b>	Verpflichtend: Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung oder beitragsorientierte Leistungszusage	Verbot von Garantien: reine Beitragszusage
<b>Arbeitsrechtliche Grundlage</b>	Individual- oder kollektivrechtlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nur per Tarifvertrag (Branchen- oder Haustarifvertrag)</li> <li>• Arbeitsvertragliche Inbezugnahme von einschlägigen Tarifverträgen durch tarifungebundene Arbeitgeber möglich</li> </ul>
<b>Einstandspflicht des Arbeitgebers</b>	Ja	Nur für die Finanzierung
<b>Anpassungsprüfungspflicht der Betriebsrenten</b>	Grundsätzlich durch Arbeitgeber	Nein
<b>Risiko der Kapitalanlage</b>	Zu großen Teilen beim Arbeitgeber	Ganz beim Arbeitnehmer
<b>Sicherungsbeitrag für die Einrichtung</b>	Nein	Soll-Vorschrift
<b>Opting-Out</b>	Ja, aber mit Rechtsunsicherheiten behaftet	Ja, aber nur per Tarifvertrag
<b>Steuerrecht</b>	Kein Unterschied	
<b>Sozialversicherungsrecht</b>	Kein Unterschied	

Die Hauptunterschiede zwischen der neuen Tarifrente (bAV-Welt II) und der traditionellen bAV liegen bei der Einstandspflicht des Arbeitgebers, den Garantien und der Rolle der Sozialpartner.

NACH: KISTERS-KÖLKES, MEISSNER, LINDEN, LEITFADEN BAV: BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ (BRSG). EIN KURZKOMMENTAR, 2. AUFLAGE, 2017, S. 14-15

die Übergangsfristen sollten dringend genutzt werden, um sich mit den zahlreichen Fragen, die das Gesetz aufwirft, auseinanderzusetzen.

Zunächst einmal muss jeder Arbeitgeber schauen, ob seine bisherige Versorgungsordnung mit den neuen Regelungen konform ist. Ist das nicht der Fall, so muss arbeitsrechtlich gehandelt werden – bei Betriebsvereinbarungen ist der Betriebsrat einzubeziehen. Zeitgleich muss für Altfälle mit den betroffenen Versorgungsträgern gesprochen werden, ob die spätestens ab 1. Januar 2022 fälligen Zusatzbeiträge überhaupt im gleichen Vertrag akzeptiert werden. Eine arbeitsrechtliche Neuregelung ohne ein Deckungskonzept ist wenig hilfreich.

Die Regelung ist nach Verlautbarung des BMAS so zu verstehen, dass die Höhe des Beitrags aus Sozialversicherungsersparnis „spitz“ aufgrund der tatsächlichen Ersparnis zu rechnen und dann auf maximal 15 Prozent zu deckeln ist. Wenn der Arbeitnehmer unter

beziehungsweise über der BBG KV oder gar der BBG GRV liegt, ergeben sich unterschiedliche Höhen der Sozialversicherungsersparnis, die sich auch noch regelmäßig ändern können. So etwas den Arbeitnehmern zu kommunizieren, ist anspruchsvoll – ganz abgesehen davon, dass es wahrscheinlich auch noch einer gesetzlichen Klarstellung bedarf, aus was genau sich die Sozialversicherungsersparnis zusammensetzt. (Weitere Einzelheiten finden Sie in unserem Beitrag ab Seite 22). Und bei einer centgenauen Abrechnung muss der veränderliche Beitrag auch noch jeweils richtig an den Versorgungsträger weitergegeben werden, der dann einen Policennachtrag erstellen muss.

In der Praxis wird die Kompassnadel am zuverlässigsten dahin ausschlagen, dass insgesamt immer bei einer Entgeltumwandlung 15 Prozent pauschal weitergegeben werden. Dies ist auch nicht übermäßig teuer. Denn bei Arbeitnehmern unterhalb der BBG KV hat der Arbeitgeber ohnehin noch eine kleine Sozialversicherungsersparnis, die dann

zur Gegenfinanzierung der Arbeitnehmer, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegen, genutzt werden kann. Und auch die einfache Abwicklung der Verwaltung spart Geld – vor allem, wenn man bedenkt, dass ein Fehlbetrag bei der centgenauen Abrechnung nicht etwa zu einer Ausgleichszahlung an den Arbeitnehmer führt, sondern zu einer defizitären betrieblichen Altersversorgung. Im Klartext: Im Versorgungsfall muss der Arbeitgeber mehr zahlen und dieses Mehr wird nicht durch den Versorgungsträger, der ja zu wenig Beiträge bekommen hat, gezahlt werden, sondern durch den Arbeitgeber (Subsidiärhaftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG). Und man darf schon jetzt sicher sein, dass es Betriebsrentner geben wird, die das nachrechnen werden. ■



**DR. HENRIETTE MEISSNER** ist Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und Mitverfasserin des ersten Kurzkomentars zum BRSG.



24.-25. April 2018  
Messe Stuttgart | Halle 1

WETTBEWERBSVORTEIL GESUNDHEIT  
DYNAMISCHES  
**BGM**

**KEYNOTE SPEAKER**

Dr. med.  
**DIRK  
LÜMKEMANN**

INHABER UND  
GESCHÄFTSFÜHRER  
PADOC UND BEVIGO



**OLIVER  
WALLE**

GESCHÄFTSFÜHRER  
HEALTH 4 BUSINESS  
GMBH



**JETZT TICKETS SICHERN!**

[www.corporate-health-convention.de](http://www.corporate-health-convention.de)

Zeitgleich zur Personal Süd und im Preis inbegriffen.

Hauptmedienpartner



HAUFE.

health@work



personalmagazin



Partner



# Grenzfragen zur bAV

**KLÄRUNG.** Das endlich veröffentlichte BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der bAV zeigt, was sich ab 2018 ändert und erläutert einige Knackpunkte für Arbeitgeber.

Von **Detlef Pohl**

Seit Verkündung der bAV-Reform durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz diskutieren Fachexperten und bAV-Praktiker grundlegende Fragen, die im Gesetz selbst nicht geregelt sind. Einige Beispiele: Wie definiert sich 2018 bAV? Was wird angesichts höherer Förderung der Entgeltumwandlung 2018 mit den pauschal besteuerten Direktversicherungen vor 2005? Und: Für welche Arbeitnehmer kann der neue bAV-Förderbetrag beansprucht werden? Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) mit seinem Schreiben „Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ vom 6. Dezember versucht, Antworten für 2018 und die Zeit danach zu geben. Es ist von den Finanzbehörden mit Inkrafttreten des BRSG ab 1.1.2018 anzuwenden.

## BMF liefert eine klare Definition der betrieblichen Altersversorgung

Das BMF-Schreiben definiert nun die bAV grundsätzlich. Demnach liegt eine bAV vor, wenn dem Arbeitnehmer Leistungen oder Beiträge zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst fällig werden mit dem Eintritt des „biologischen Ereignisses“ (gemeint sind bei Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, bei Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers und bei Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt).

Keine bAV liegt vor, wenn ohne Eintritt eines biometrischen Risikos die Auszahlung an beliebige Dritte (zum Beispiel die Erben) erfolgen soll. Auch Zusagen an nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Ehepartner gelten nicht als bAV.

Die staatlich geförderte Entgeltumwandlung (nach § 3 Nr. 63 EStG) dürfen alle Arbeitnehmer in einem ersten Arbeitsverhältnis erhalten. Es ist laut Schreiben des BMF keine zwingende Voraussetzung, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert zu sein. Demnach sind auch beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer, geringfügig Beschäftigte oder in einem

berufsständischen Versorgungswerk Versicherte begünstigt.

## Steuerliche Förderung über § 40b EStG ist gerettet

Maßgeblich für die Begrenzung der Steuerfreiheit auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung ist bundesweit die gültige BBG (West). Bei dem Höchstbetrag handelt es sich um einen Jahresbetrag. Er wird nicht gekürzt, wenn das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr über besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden. Übersteigen allerdings die Beiträge den



Im Niedriglohnbereich ist eine bAV die Ausnahme. Steuerliche Erleichterungen sollen nun Arbeitgeber wie Mitarbeiter zum Abschluss motivieren.

## „Die Fortführung alter bAV-Verträge mit der klassischen Förderung nach § 40 b EStG bei Pensionskassen ist nun steuerlich sauber flankiert.“

Michael Ries, Geschäftsführer Ries Corporate Solution

steuerfreien Höchstbetrag abzüglich der tatsächlich nach § 40b EStG alte Fassung pauschal besteuerten Beiträge, ist alles oberhalb des geförderten Betrages individuell zu besteuern. Für die individuell besteuerten Beiträge kann aber eine Förderung durch Sonderausgabenabzug in Betracht kommen. Zudem gibt es eine Übergangsregelung.

Um es plastischer zu machen: Streng steuersystematisch hätte § 40b EStG alte Fassung ab 1. Januar 2018 bei Pensionskassenzusagen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen, nicht mehr angewendet werden dürfen. „§ 3 Nr. 63 neue Fassung EStG greift mit der Steuerfreiheit in Höhe von acht Prozent zwingend vorrangig“, erklärt Michael Ries, Geschäftsführer des Pensionsstrategiebers Ries Corporate Solutions.

Folge wäre das praktische Aus für die Fortführung klassischer „alter“ 40b-Verträge bei Pensionskassen gewesen: Insbesondere Arbeitnehmer, bei denen die Zuwendungen oberhalb vier Prozent aus Sonderzahlungen kamen (und gegebenenfalls der Arbeitgeber die Pauschalsteuer getragen hat), hätten, so Ries, massive steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Nachteile erlitten.

Zum Glück hat das BMF-Schreiben hier positive Klarheit gebracht: „Nun ist die Fortführung klassischer alter 40b-Verträge steuerlich sauber flankiert“, gibt Experte Ries Entwarnung. Es gilt nun die gleiche vereinfachende Regelung wie bei Direktversicherungen. „Wurde in der Vergangenheit die Pauschalierungsregelung angewendet, genügt nun der einfache Nachweis darüber, um weiter oder wieder zu pauschalieren. Diese Beiträge werden dann auf den neuen Höchstbetrag von acht Prozent angerechnet“, stellt der bAV-Berater klar.

### Vervielfältigungs-Regelung attraktiver

Deutlich attraktiver wird auch die sogenannte Vervielfältigungs-Regelung gestaltet. Sie besagt: Soll beim Ausscheiden des Mitarbeiters eine Abfindung in die bAV (Direktversicherung, Pensions-

kasse oder Pensionsfonds) eingebracht werden, kann für jedes Jahr – maximal zehn – ein Betrag von vier Prozent der BGG lohnsteuerfrei gezahlt werden.

Bisher galt: Solche Beiträge sind nur lohnsteuerfrei, soweit sie 1.800 Euro, vervielfältigt mit der Anzahl der Jahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, nicht übersteigen. Abzuziehen sind steuerfreie Beiträge, die der Arbeitgeber im Jahr des Ausscheidens und in den sechs Jahren zuvor erbracht hat.

### Steuerfreiheit für Sicherungsbeiträge

Mit sogenannten Sicherungsbeiträgen, die dem Arbeitnehmer nicht unmittelbar gutgeschrieben oder zugeordnet werden, sollen reine Beitragszusagen abgesichert werden. Die garantiefreie Zielrente kann ja kräftigen Schwankungen unterliegen, die dadurch abgedeckt werden. „Diese Zusatzbeiträge bleiben im Zeitpunkt der Dotierung/Leistung des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung steuerfrei“, heißt es im BMF-Schreiben.

Wenn aber dem Arbeitnehmer aus diesen steuerfreien Leistungen des Arbeitgebers später Versorgungsleistungen oder andere Vorteile zufließen sollten, dann müssten diese vollständig versteuert werden (§ 22 Nummer 5 Satz 1 EStG).

### Zillmerung kilt den bAV-Förderbetrag

Ein neues Element zur Stärkung der bAV ist der direkte steuerliche Zuschuss, wenn der Arbeitgeber bereit ist, Geringverdiener gesondert zu fördern. Die Einkommensgrenze liegt bei 2.200 Euro monatlich und bei jährlicher Lohnzahlung bei 26.400 Euro.

Gewährt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen jährlichen Zuschuss

zwischen 240 und höchstens 480 Euro, kann er eine Steuererstattung über 30 Prozent direkt geltend machen (72 bis maximal 144 Euro). Das Ministerium denkt hier zwar eher an eine Einmalzahlung; monatliche Zuschüsse sind aber auch möglich. Begünstigt sind aber nur Beiträge aus vom Arbeitgeber zusätzlich finanzierter Altersvorsorge. „Zusätzliche Altersvorsorge“ meint hier jede bis zum Lebensende und ohne Kapitalwahlrecht monatlich zu zahlende bAV, aber auch private Riester- und Basisrenten sowie Rentenbeiträge aus Zeiten einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit, so Ries, werde ein wesentliches Hemmnis bei der Verbreitung der Altersvorsorge bei Geringverdienern aufgehoben. Weitere wichtige Bedingung für die steuerliche Anerkennung des Arbeitgeberzuschusses: Der Beitrag darf nur in ungezillmerte Verträge fließen. „Abschluss- und Vertriebskosten dürfen nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden, was zu begrüßen ist“, so Ries.

### Deckungskapital übertragen

Bemerkenswert ist eine Neuerung, die die bislang nur bei einem Jobwechsel mögliche Übertragung von Deckungskapital der bAV-Ansprüche von Arbeitnehmern auf eine andere Versorgungseinrichtung ergänzt. Seit 1.1.2018 kann auch bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses die Übertragung von einem Versorgungsträger auf den anderen ohne steuerlichen Zufluss erfolgen. Die Übertragung führt zu keiner Novation des Vertrags, wenn sich die vertraglichen Hauptpflichten nicht ändern (Laufzeit, Versicherungssumme, Beitragshöhe, Beitragszahlungsdauer, abgesicherte biometrische Risiken). ■



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

# Zuschuss an alle vermeidet Ärger

**ÜBERBLICK.** Die Ersparnisse aus Entgeltumwandlungen müssen Arbeitgeber nach dem neuen Gesetz weiterreichen. Es gibt verschiedene Optionen und ungeklärte Fragen.



Bei Weitergabe der Sozialversicherungersparnis sollten Arbeitgeber alle Arbeitsverhältnisse im Blick haben.

Von **Kay Schelauske**

**E**s kam einem Handstreich gleich: Quasi in letzter Minute beschloss der Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags im Sommer vergangenen Jahres eine folgenreiche Empfehlung: Arbeitgeber sollen die im Zuge von Entgeltumwandlungen eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung (SV) im Umfang von bis zu 15 Prozent weitergeben – und zwar auch jene, die in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und -fonds innerhalb der klassischen betriebli-

chen Altersversorgung (bAV) entstehen. Sollte dieser Arbeitgeberzuschuss ursprünglich als Gegenleistung für den Wegfall der Einstandspflicht im Rahmen des neuen Sozialpartnermodells des Betriebsrentenstärkungsgesetzes eingeführt werden, gilt er nun auch in weiten Teilen der bekannten bAV-Welt, präzisiert Bernd Wilhelm, Leiter des Geschäftsbereichs Beratung bei Longial in Düsseldorf. Konkret lautet die Vorgabe in §1a Absatz 1a BetrAVG: „Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung

weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

## Zuschussberechnung: Rätsel um die Unfallversicherung

„Die Regelung ist auf den letzten Metern des Gesetzgebungsverfahrens aufgenommen worden“, sagt Wilhelm, so dass weder ein fachlicher Diskurs noch Anhörungen stattfanden. Die Folge: Viele Details sind unklar geblieben. Das beginnt bei den Berechnungsgrundlagen: Beschränken sich diese auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Sinne des § 28d Viertes Sozialgesetzbuch, also die gesetzliche Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung oder ist auch die gesetzliche Unfallversicherung einzubeziehen? „Dies wäre ausgehend vom Wortlaut des eingefügten Paragraphen zu bejahen, widerspräche aber dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung“, erläutert der bAV-Experte. Denn hier werden die SV-Beiträge allein vom Arbeitgeber im Zuge eines Umlageverfahrens erst im Nachhinein, konkret am Jahresende, erhoben. Erschwerend kommt hinzu, dass es mit den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen eine Vielzahl von Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung gibt, die in ihren Satzungen unterschiedliche Beitragssätze verankert haben, erklärt Wilhelm. Alle diese Details müssten durch die betrieblichen Gehaltsprogramme genau abgebildet werden, damit die ersparten SV-Beiträge exakt ermittelt und weitergegeben werden können.

## RECHENBEISPIEL

# So wirkt der pauschale Zuschuss

**Für den Arbeitgeber lohnt sich der pauschale Arbeitgeberzuschuss immer bei Mitarbeitern mit Löhnen unterhalb der BBG. In allen anderen Fällen muss gerechnet werden.**

Der Aufwand für die Administration der weiterzugebenden Sozialversicherungsersparnis hängt nach Angaben der xbAV AG stark von der Art der Umsetzung ab. Das Unternehmen hat eine gleichnamige Online-Plattform etabliert, mit der Arbeitgeber bAV-Lösungen unterschiedlicher Anbieter umsetzen und verwalten können. Erwartungsgemäß ist ein pauschaler Arbeitgeberzuschuss wesentlich weniger aufwendig in der Verwaltung als die centgenaue Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis. „Der in einem solchen Fall monatlich notwendige Abgleich mit dem Sozialversicherungsbrutto des jeweiligen Beschäftigten ist durch Technologie in großen Teilen automatisierbar“, sagt Martin Bockelmann, Gründer und Vorstandsvorsitzender der Gesellschaft. Das gelte auch für die sich daraus gegebenenfalls ergebende Änderung des Gesamtbeitrags sowie für die Kommunikation der Änderung an den jeweiligen Produktgeber. „Ganzheitlich betrachtet wird insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen die Weitergabe von pauschal 15 Prozent das wirtschaftlich Sinnvollere sein.“

### Pauschaler Arbeitgeberzuschuss hat Vorteile

„Die Vorteile liegen auf der Hand“, bestätigt Markus Keller, Geschäftsführer-Gesellschafter von febs Consulting und fügt hinzu: „Arbeitgeber können den Zuschuss dann leichter umsetzen und behandeln alle Mitarbeiter gleich.“ So ließe sich der Zuschuss besser „vermarkten“ und in Versorgungsordnungen leichter regeln. Allerdings spart der Arbeitgeber nur Sozialversicherungsbeiträge bei Mitarbeitern mit Gehältern, die unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) liegen. Diese betragen bei der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung derzeit 6.500 Euro (Ost: 5.800 Euro) pro Monat sowie bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bundeseinheitlich 4.425 Euro pro Monat. Angesichts einer Gesamtbelastung mit SV-Beiträgen von derzeit

Ein Mitarbeiter wandelt von seinem monatlichen Bruttoeinkommen in Höhe von 2.500 Euro jeden Monat 100 Euro zugunsten einer Direktversicherung um. Durch diese Entgeltumwandlung erzielt der Arbeitgeber eine monatliche Ersparnis in Höhe von 19,38 Euro (SV-Gesamtbelastung des Arbeitgebers 19,375 Prozent\* bezogen auf 100 Euro). Nach monatlicher Zahlung des pauschalen Zuschusses in Höhe von 15 Euro verbleibt dem Arbeitgeber ein Differenzbetrag in Höhe von 4,38 Euro als tatsächliche Ersparnis. Entgegengesetzt verhält es sich, wenn das Arbeitnehmereinkommen oberhalb der BBG liegt, zum Beispiel bei 8.000 Euro. Der Arbeitgeber würde bei Zahlung desselben Versicherungsbeitrags keine Ersparnis erzielen. Die Zahlung des pauschalen Zuschusses bedeutet daher eine zusätzliche Kostenbelastung.

Bei einem Einkommen von 5.000 Euro, das zwischen den BBG liegt, erzielt der Arbeitgeber bei identischer Beitragshöhe zur Direktversicherung eine Ersparnis in Höhe von 10,80 Euro bezogen auf die SV-Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die BBG der Kranken- und Pflegeversicherung wird hingegen überschritten. Der pauschale Zuschuss von 15 Euro würde hier also Zusatzkosten in Höhe von 4,20 Euro verursachen.

\* SV-Gesamtbelastung des Arbeitgebers von 19,375 Prozent ergibt sich aus den folgenden Beitragsätzen: Rentenversicherung 9,3%, Arbeitslosenversicherung 1,5%, Krankenversicherung 7,3% und Pflegeversicherung 1,275%.

QUELLE: FEBS-CONSULTING, 2018

19,375 Prozent fahren Arbeitgeber mit einem pauschalen Zuschuss von 15 Prozent besser, erläutert der bAV-Experte. Entgegengesetzt verhält es sich, wenn die betreffenden Arbeitnehmer über Verdienste oberhalb der BBG verfügen. Dann können keine zusätzlichen Spareffekte erzielt werden, weshalb die Bereitschaft zur Zahlung eines solchen Zuschusses geringer ausfallen könnte (siehe Kasten oben). Keller betont aber: „Unternehmen, die eine arbeitgeberfinanzierte bAV anbieten, könnten diese Leistungen zumindest für Neueintritte verringern und damit gegebenenfalls die höheren Kosten wieder auffangen.“

„Die Aussicht auf einen Zuschuss des Arbeitgebers könnte die Bereitschaft zur Entgeltumwandlung unter den Beschäftigten spürbar erhöhen“, gibt Wilhelm hinsichtlich möglicher künftig zu erwartender Kostenbelastungen zu bedenken. Immerhin geht es für die Beschäftigten um mehr als die sprichwörtlichen Peanuts: Sie können sozialabgabenfrei bis zu vier Prozent und steuerfrei seit Jahresbeginn sogar bis zu acht Prozent der

Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Sozialversicherung zum Aufbau ihrer Betriebsrenten einbringen.

### Alternative zu neuem Tarifabschluss: Entgeltumwandlung absenken

Beide Experten weisen aber darauf hin, dass die Versorgungsträger den Arbeitgeberzuschuss möglicherweise nicht im bestehenden Tarif aufnehmen werden. „Die Versicherer sind durchaus restriktiv, wenn es darum geht, bei Altverträgen mit guten Konditionen Beitragserhöhungen zuzulassen, insbesondere wenn sie höhere Garantiezinsen bieten als bei Neuabschlüssen“, betont der febs Geschäftsführer. In der Konsequenz müsste daher oftmals ein neuer Vertrag geschlossen werden. Die bessere Alternative: Der Entgeltumwandlungsbeitrag wird so weit abgesenkt, dass der neue Entgeltumwandlungsbeitrag zusammen mit dem darauf entfallenden Arbeitgeberzuschuss dem alten entspricht.

Ist das rechtlich zulässig? „Die Rückrechnung ist von einer Mitarbeiterin des Bundesarbeitsministeriums vorgestellt

**UMSETZUNGSFRISTEN**

## Fälligkeit des Arbeitgeberzuschusses

Ab wann muss die Sozialversicherungsersparnis weitergegeben werden? Entscheidend ist, ob eine Betriebsvereinbarung vorliegt und wann die Entgeltumwandlung vereinbart wurde.

**Fallkonstellation 1:** Die Entgeltumwandlung wird nur individualrechtlich geregelt

Individuelle Entgeltumwandlung vor dem 1.1.2019 vereinbart	Arbeitgeberzuschuss ab 1.1.2022
Individuelle Entgeltumwandlung nach dem 31.12.2018 vereinbart	Arbeitgeberzuschuss ab Entgeltumwandlung

**Fallkonstellation 2:** Der Rahmen der Entgeltumwandlung wurde kollektiv, z.B. durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Jeder Arbeitnehmer kann individualrechtlich eine Entgeltumwandlung vereinbaren.

Betriebsvereinbarung vor dem 1.1.2019 abgeschlossen	Individualrechtliche Entgeltumwandlung vor dem 1.1.2019	Zuschuss ab 1.1.2022
Betriebsvereinbarung vor dem 1.1.2019 abgeschlossen	Individualrechtliche Entgeltumwandlung nach dem 31.12.2018	Zuschuss ab 1.1.2022
Betriebsvereinbarung nach dem 31.12.2018 abgeschlossen	Individualrechtliche Entgeltumwandlung nach dem 31.12.2018	Zuschuss ab Entgeltumwandlung

NACH: KISTERS-KÖLKES, MEISSNER, LINDEN, LEITFADEN BAV: BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ (BRSG). EIN KURZKOMMENTAR, 2. AUFLAGE 2017, S.45

worden“, sagt der Longial-Experte. Und das Bundesfinanzministerium hat in seinem „Schreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ (siehe Seite 20) erstmals in einer Fußnote diese Berechnungsmethode als akzeptablen Weg dargestellt.

„Versorgungsverordnungen und Umwandlungsvereinbarungen sollten daher bereits jetzt für Neuabschlüsse um die Regelung erweitert werden, dass sich im Fall eines Arbeitgeberzuschusses die Entgeltumwandlung automatisch um diesen Arbeitgeberbeitrag verringert. Fällt der Zuschuss weg, erhöht sich die Entgeltumwandlung entsprechend, ohne dass hierfür die Zustimmung der Mitarbeiter benötigt wird“, erläutert Wilhelm.

### Anrechnung des Zuschusses sollte schriftlich geregelt sein

Genauso sollte nach Einschätzung des Longial-Experten schriftlich geregelt werden, dass ein freiwillig gewährter

Arbeitgeberzuschuss auf den zukünftigen gesetzlich geforderten angerechnet wird. Liege diese Anrechnungsklausel nicht vor, müsse zumindest der Wille des Arbeitgebers – die bAV in Form der Entgeltumwandlung fördern zu wollen – niedergeschrieben sein. Dabei werde mit Blick auf den neuen § 1a BetrAVG, der ausdrücklich auf die Weiterleitung der Sozialversicherungs-Ersparnisse an die drei Versorgungseinrichtungen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung hinweist, vorausgesetzt, dass Zuschüsse und Entgeltumwandlung in denselben Durchführungsweg fließen.

Wird jedoch die Entgeltumwandlung beispielsweise aus Gründen der besseren Portabilität über die Direktversicherung, der arbeitgeberfinanzierte Teil aber über eine Unterstützungskasse geleitet, dürfte eine Anrechnung schwierig sein, erläutert Wilhelm weiter. Einziger Rettungsanker wäre dann die Änderung

des Durchführungswegs beim arbeitgeberfinanzierten Betriebsrententeil.

### Für Neuabschlüsse ab 2019 wird der Zuschuss Pflicht

Für Unternehmen kann dieses Thema besonders vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Umsetzungsfristen relevant werden. Die Ausweitung des Arbeitgeberzuschusses gilt ab 2019 zunächst nur für Neuabschlüsse. Zuvor vereinbarte Entgeltumwandlungen sind erst ab 2022 betroffen (siehe nebenstehenden Kasten). Für die betriebliche Praxis würde dies aber bedeuten, dass lediglich neu eingestellte Mitarbeiter in den Genuss des Zuschusses kämen. „Ab 2019 sollten daher sowohl neue als auch bestehende Mitarbeiter gleichermaßen den gesetzlich geforderten Zuschuss bekommen“, empfiehlt febs-Geschäftsführer Keller und ergänzt: „Arbeitgeber, die sich positiv von der Masse abheben wollen, packen dann sogar ein paar Euro oben drauf.“

Weiterer Effekt: Länger beschäftigte Mitarbeiter werden nicht dazu motiviert, ihren bestehenden Vertrag beitragsfrei zu stellen, um mit Beginn des nächsten Jahres einen neuen Vertrag abzuschließen, erläutert Wilhelm. Er rät Arbeitgebern daher auch zu überlegen, ihren Mitarbeitern, die bereits eine Entgeltumwandlung durchführen, ab 2019 freiwillig den Zuschuss zu gewähren. „Hierzu sollten die Unternehmen dann frühzeitig das Gespräch mit den Versorgungsträgern suchen“, betont der bAV-Experte und verweist ebenfalls auf die Notwendigkeit, dann eine sogenannte Anrechnungsklausel vertraglich zu fixieren. Die betrieblichen Vorteile überzeugen: Die Mitarbeiter werden gleichbehandelt, es entsteht kein Unfrieden und zusätzlicher Verwaltungsaufwand wird vermieden. ■



**KAY SCHELAUSKE** ist Diplom-Volkswirt und arbeitet als Wirtschaftsjournalist und Buchautor.

# Arbeitskraft absichern

**AUFTRAG.** Mitarbeiter benötigen finanzielle Sicherheit bei Berufsunfähigkeit – mehr, als in der Rentenreform beschlossen. Doch betriebliche Lösungen sind heikel.

Von **Kay Schelauske**

Die berufliche Tätigkeit stellt gewöhnlich die Hauptfinanzierungsquelle der Deutschen dar. Versiegt sie, bietet das staatliche Sozialnetz immer öfter keinen ausreichenden Halt mehr. Denn alle nach 1961 Geborenen erhalten im Leistungsfall keine Berufsunfähigkeitsrente mehr. Stattdessen bleibt ihnen nur ein Anspruch auf eine zweistufige Erwerbsminderungsrente, sofern sie wegen Krankheit oder Behinderung nicht mehr in der Lage sind, mindestens sechs Stunden täglich einer Erwerbstätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen – und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen keinen

Erfolg haben. Durch die Verlängerung der sogenannten Zurechnungszeiten hat der Gesetzgeber die Leistungen von Erwerbsminderungsrenten, die ab diesem Jahr neu beginnen, nach 2014 nun im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) erneut verbessert.

Die aktuellen Leistungsverbesserungen werden laut Deutscher Rentenversicherung im Jahr 2024 zu einer durchschnittlichen Bruttoerhöhung der monatlichen Erwerbsminderungsrenten von rund 62 Euro führen. Nach Angaben der Nürnberger Versicherung fallen die Rentenleistungen jedoch gering aus: Ist das verbleibende Arbeitsvermögen auf unter drei Stunden täglich gefallen, gewährt der Staat eine volle Erwerbsmin-

derungsrente, die aber nur bei etwa 38 Prozent des Bruttoeinkommens liegt. Kann der Betroffene zwischen drei und sechs Stunden täglich arbeiten, stellt der Staat in der Annahme, dass der Erwerbsgeminderte eine Teilzeitarbeit ausüben kann, nur eine teilweise Erwerbsminderungsrente bereit, deren Leistungen nur halb so hoch ausfallen. „Wer vollständig erwerbsunfähig ist, muss etwa mit einem Drittel seines bisherigen Bruttoeinkommens leben“, bestätigt Peter Schneider. Der Geschäftsführer des Analysehauses Morgen & Morgen fügt hinzu: „Daran ändert auch die erneute Verlängerung der Zurechnungszeiten nicht viel.“

Einen solchen finanziellen Aderlass wollen viele Beschäftigte nicht hinneh-



**Nervenkrankheiten und psychische Probleme sind die häufigsten Ursachen einer Berufsunfähigkeit.**

**SCHRITTWEISER ANSTIEG DER LEISTUNGEN**

Beginn der Erwerbsminderungsrente im Jahr	Verlängerung um ... Monate	Auf das Alter:	
		Jahr	Monate
2018	3	62	3
2019	6	62	6
2020	12	63	0
2021	18	63	6
2022	24	64	0
2023	30	64	6
2024	36	65	0

Die Zurechnungszeit ist ein wichtiger Faktor bei der Berechnung der Höhe von Erwerbsminderungsrenten. Der Wert drückt die Annahme aus, dass der Versicherte nach Beginn der Erwerbsminderung noch bis zu einem bestimmten Lebensalter, bisher dem 62. Lebensjahr, sein bisheriges durchschnittliches Einkommen erzielt hätte. In den nächsten fünf Jahren wird die Zurechnungszeit schrittweise angehoben, zunächst um drei, dann um sechs Monate pro Jahr. Ab 2024 werden Erwerbsgeminderte so gestellt, als ob sie bis zum 65. Lebensjahr weitergearbeitet hätten.

QUELLE: DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG, 2018

men. Zusätzliche Sicherheit können Arbeitgeber Beschäftigten im Rahmen der bAV geben: Ergänzend zur Altersvorsorge lassen sich Invaliditätsrisiken absichern.

**Invalidität absichern über eine bAV**

In der betrieblichen Praxis geschieht dies häufig durch Entgeltumwandlungen im Rahmen von Direktversicherungen. Analog zu den Sparbeiträgen für die Altersvorsorge können auch diese Beiträge zur Absicherung des Risikos Berufsunfähigkeit (BU) direkt aus dem Bruttoeinkommen der Beschäftigten gezahlt werden. Das verringert die Abgaben- und Steuerlast für Arbeitnehmer. Auch der Arbeitgeber spart Abgaben zur Sozialversicherung (SV). Diese Ersparnisse muss er künftig bei Entgeltumwandlungen innerhalb der Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und -fonds bis zu einem Umfang von 15 Prozent an die Beschäftigten weiterreichen (siehe Beitrag Seite 22). Dadurch kann die tatsächliche Beitragsbelastung zusätzlich sinken. „Mit steigendem Einkommen erhöht sich bei entsprechendem Grenzsteuersatz auch die SV-Ersparnis und kann bei über 50 Prozent liegen“, sagt Schneider, weist aber sogleich darauf hin, dass die staatliche Förderung auf ein Niveau von vier beziehungsweise acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetz-

lichen Sozialversicherung begrenzt ist.

Anders ist die Situation im BU-Fall: Dann muss der Betroffene die BU-Rente versteuern und die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung leisten – schließlich ist der Erkrankte aus dem Berufsleben ausgeschieden. „Bei einer privaten BU-Police der Schicht 3 entfällt die Beitragsbelastung und es ist nur eine sehr geringe Ertragsanteilsbesteuerung zu berücksichtigen“, ergänzt Schneider. „Auch aufgrund des progressiven Einkommensteuertarifs ergibt sich in aller Regel eine beträchtliche Beitragsersparnis“, bringt Dominik Stadelbauer, Leiter Marktmanagement Firmen bei der Nürnberger Versicherung den Mehrwert betrieblicher Lösungen auf den Punkt. Arbeitnehmer sollten aber wissen, dass sich die späteren gesetzlichen Rentenleistungen im Umfang der bei der Entgeltumwandlung eingesparten Beiträge zur Rentenversicherung verringern. Das Leistungsspektrum der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt davon unberührt.

**Vorteil: Einfache Gesundheitsfragen**

Neben geringeren Beitragskosten liegt für den Versicherungsexperten ein wesentlicher Vorteil in vereinfachten Gesundheitsfragen. „Wenn Arbeitgeber größere Mitarbeiterkollektive versichern, beschränken sich die Versicherten oftmals auf deutlich weniger Informationen zum

Gesundheitszustand“, sagt Stadelbauer. So werden Mitarbeiter mit Vorerkrankungen nicht ausgeschlossen. Demgegenüber führen auf privatem Wege gerade hohe Beitragskosten und gesundheitliche Einschränkungen oder Vorbelastungen dazu, dass Berufstätige diesen Versicherungsschutz nicht zu vertretbaren Konditionen erwerben können.

**Hier sollten Arbeitnehmer aufpassen**

Doch sind Arbeitnehmer gut beraten, dieses zentrale Lebensrisiko über den Arbeitgeber abzudecken? Fest steht: Auf betrieblicher Ebene wird der BU-Schutz zwischen Arbeitgeber und Versicherer geschlossen. Der Arbeitnehmer ist lediglich Versicherte Person. „Der Arbeitgeber trifft damit die Anbieterwahl und die muss nicht unbedingt die beste für den Beschäftigten sein“, sagt Schneider. Außerdem muss sich der Arbeitgeber um administrative Aufgaben wie Beitragszahlungen und Änderungsmitteilungen kümmern. Nach Erfahrungen des Geschäftsführers kann er zudem Zugriff auf gesundheitliche Angaben der versicherten Mitarbeiter erhalten.

Wechseln Mitarbeiter den Arbeitgeber, muss der Produktanbieter des Mitarbeiters vom neuen Arbeitgeber nicht übernommen werden, da Risiken nicht so einfach wie Kapital übertragen werden können, erläutert Schneider. Entscheidet sich der Arbeitgeber gegen eine Übernahme, kann der Mitarbeiter den Vertrag privat weiterführen. Die Beiträge müssen dann, finanziell nachteiliger, aus dem eigenen Netto- statt dem Bruttoeinkommen bestritten werden. Doch auch ein Anbieterwechsel ist nur dann die bessere Alternative, wenn der Beschäftigte in der Zwischenzeit nicht viel älter und kränker geworden ist. Sonst verlangt der Versicherer höhere Beiträge bei oftmals geringeren Leistungen. ■

**KAY SCHELAUSKE** ist Diplom-Volkswirt und arbeitet als Wirtschaftsjournalist und Buchautor.

# „Wichtige Rolle für Betriebe“

**INTERVIEW.** Das Risiko Berufsunfähigkeit bleibt existenziell. Die Absicherung gestaltet sich oft schwierig für den Arbeitnehmer. Arbeitgeber können hier punkten.

**personalmagazin:** *Benötigen Erwerbstätige heute einen BU-Schutz dringender als beispielsweise vor zehn bis 15 Jahren?*

**Michael Franke:** Nach wie vor gilt, dass die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung bei Erwerbsminderung den Einkommensverlust bei Weitem nicht auffangen können. Durch einen späteren Eintritt in die Altersrente sowie allgemein zunehmender Arbeitsverdichtung und -belastung könnte in Zukunft das Risiko sogar noch wachsen, aus gesundheitlichen Gründen die eigene berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben zu können. Gerade im Bereich psychischer Erkrankungen steigen die Leistungsfälle aktuell stark an. Zur Absicherung dieser Risiken ist eine Berufsunfähigkeitsversicherung immer die erste Wahl. Insbesondere für körperlich tätige oder gesundheitlich vorbelastete Personen ist sie aber oft zu teuer. Es gibt hier sinnvolle Alternativen wie die Erwerbsunfähigkeits- oder die Grundfähigkeitsversicherung.

**personalmagazin:** *Der Gesetzgeber hat nun die Zurechnungszeiten bei neu beginnenden Erwerbsminderungsrenten schrittweise verlängert. Wie bewerten Sie das bei einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit?*

**Franke:** Die Verbesserung ist durchweg zu begrüßen. Trotzdem werden die meisten Betroffenen mit einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrente alleine keinen auskömmlichen Lebensstandard erreichen. Aktuell werden Durchschnittsrenten von rund 700 Euro erzielt. Auch wenn hier durch die gesetzlichen Maßnahmen langfristig mit einer Steigerung zu rechnen ist, bleibt eine zusätzliche private



© STEFAN NEUBAUER, HANNOVER

**MICHAEL FRANKE** ist geschäftsführender Gesellschafter bei Franke und Bornberg.

Absicherung unbedingt zu empfehlen. Auch Verbraucherschützer sehen das so.

**personalmagazin:** *Ist es für Arbeitnehmer sinnvoll, diese Risiken über eine BAV oder Belegschaftslösungen abzusichern?*

**Franke:** Aufgrund fehlender Bereitschaft der meisten Vermittler, sich mit individuellen Lösungen zur Absicherung der Arbeitskraft auseinanderzusetzen, kommt den Betrieben hier eine immer wichtigere Rolle zu. Der Weg über eine betriebliche Lösung kann explizite Vorteile haben. Die Produktstruktur ist oft weniger kompliziert als im Einzelgeschäft und durch eine breitere Verteilung des Risikos sind Vereinfachungen bei der medizinischen Risikoprüfung möglich. Im Wettbewerb der Versicherer um solche Kollektive

sind aber weiterhin die kalkulatorischen Spielregeln zu beachten. Ein Versicherer muss seriös kalkulieren, sonst kann das Kollektiv schnell in Schieflage geraten.

**personalmagazin:** *Welche Nachteile haben diese betrieblichen Varianten für den Mitarbeiter gegenüber privaten Lösungen?*

**Franke:** Betriebliche Lösungen sind oft bezüglich der versicherbaren Rentenhöhe begrenzt. Zu prüfen wäre daher, ob ein solcher Vertrag alleine den persönlichen Vorsorgebedarf decken kann. Zudem ist die Rentenleistung in der Auszahlungsphase voll steuerpflichtig, was jedoch eher bei höheren Renten ins Gewicht fällt. Da Rahmenverträge im Betrieb oft nur mit einem Versicherer bestehen, sollte die Qualität des Anbieters und der Produkte besonders im Fokus stehen und mit privaten Absicherungsmodellen verglichen werden. Auch ein Wechsel des Arbeitgebers kann mit Nachteilen verbunden sein, wenn eine Fortführung der Absicherung in anderer Form nicht gewährleistet ist.

**personalmagazin:** *Zu welcher Vorsorgevariante würden Sie raten?*

**Franke:** Die Absicherung der Arbeitskraft muss höchst individuell auf den Interessen ausgerichtet sein. Daher rate ich, stets beide Varianten zu prüfen. Zu empfehlen ist eine ausführliche persönliche Beratung durch einen Experten, der sich mit den verschiedenen Absicherungswegen und den unterschiedlichen Produktarten auskennt. ■

Das Interview führte **Kay Schelauske**.

# Der vergessene Bedarf

**TIPP.** Fachkräftemangel und Krankheitsfehlzeiten belasten die Betriebe. Doch auch die Arbeitnehmer stehen unter Druck. Clevere Benefits können doppelt Abhilfe schaffen.

Von **Siegfried Hischke**

**D**eutschland geht es so gut wie schon lange nicht mehr. Es herrscht Vollbeschäftigung und die Wirtschaft wächst stetig. Und doch schlagen viele Unternehmen Alarm, denn es herrscht Personalmangel. Dieser bringt Druck und eine Häufung krankheitsbedingten Fehlzeiten mit sich. Arbeitgeber suchen händeringend nach Wegen, die sie im Kampf um Talente attraktiver positionieren und so den Fachkräftemangel lindern.

Neue Ansätze bei den Mitarbeiter-Benefits können hier Verbesserung bringen. Care Management und Absicherung gegen Berufsunfähigkeit sind hier die Zauberworte. Es geht um die Antwort auf einen vergessenen Bedarf.

## Wir werden älter

Demografen haben den Fachkräftemangel erwartet: Auch wenn die Geburtenrate zuletzt wieder leicht angestiegen ist, kommen in Deutschland heute weniger Kinder zur Welt als früher – bei steigender Lebenserwartung. Dadurch erhöht sich das Durchschnittsalter der Bevölkerung. Die Generation mit der derzeit höchsten Population, die sogenannten Babyboomer, ist aktuell noch im Arbeitsprozess integriert und macht den größten Beschäftigtenanteil aus. Gleichzeitig hat man bereits vor einigen Jahren begonnen, die Älteren langsam aus dem Job „auszusteuern“, um den Jüngeren Platz zu machen. Die Neuen müssen sich aber erst bewähren, und nicht immer funktioniert die Übergabe

von den „Erfahrenen“ zu den „Neueinsteigern“ reibungslos. Der demografische Wandel erhöht den Druck auf beide Altersgruppen. Verstärkt wird der Effekt durch die Digitalisierung.

## Digital kann nerven

Aktuellen Studien zufolge fühlen sich nämlich immer mehr Beschäftigte durch die Digitalisierung erhöhtem Stress ausgesetzt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat daher auf Basis der Repräsentativumfrage zum DGB-Index „Gute Arbeit 2016“ untersuchen lassen, in welchem Ausmaß Digitalisierung Stress erzeugt. Dabei gaben 69 Prozent aller digital Arbeitenden an, dass sie das Gefühl haben, sich ihren Aufgaben nicht mehr im angemessenen Zeitrahmen widmen zu können. 65 Prozent klagten über zunehmende Multitasking-Anforderungen. Kommen dann noch weitere Aspekte, wie ein gestörtes Arbeitsumfeld, Mobbing oder Probleme mit dem Vorgesetzten dazu, ist es bis zu der Diagnose Burn-out nicht mehr weit. Dies bestätigt auch eine Untersuchung der DAK aus dem Jahr 2015, nach der die Fehlzeiten durch psychische Belastungen in den letzten 20 Jahren um 300 Prozent gestiegen sind. Mittlerweile machen diese Erkrankungen 17 Prozent des Gesamt-krankensstands aus.

## Gesetzgeber setzt auf Prävention

Mit dem im Jahr 2016 eingeführten Präventionsgesetz (PrävG) versucht der Gesetzgeber genau diesem Trend entgegenzuwirken. Das Gesetz beinhaltet neue Maßnahmen in den Bereichen Präven-

tion, Gesundheitsförderung und Früherkennung von Krankheiten. Darüber hinaus ist bereits seit 2004 das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in § 167 Abs. 2 SGB IX gesetzlich verankert. Es verpflichtet Arbeitgeber, BEM langfristig erkrankten Mitarbeitern anzubieten. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist Prävention und BEM aber selten gelebte Praxis, da das entsprechende Know-how und qualifiziertes Personal

Die Zahl der krankheitsbedingten Fehlzeiten steigt. Arbeitgeber müssen reagieren.

Arbeitsunfähigkeit  
Arbeitsbesch

meist nicht vorhanden sind. Betriebswirtschaftlich sinnvolle und medizinisch mögliche Wiedereingliederungsmaßnahmen bleiben somit ungenutzt.

Für den Arbeitgeber kann dies zu erheblichen Mehrbelastungen führen. Schreitet die Krankheit eines Arbeitnehmers nämlich fort, ist die betreffende Stelle faktisch unbesetzt. Versucht man nun die entstehende Lücke durch verbliebene Mitarbeiter auszugleichen, ist die nächste Krankheitswelle vorprogrammiert. Eine Neubesetzung wiederum ist zeitaufwendig und teuer. In Deutschland schätzt man die Kosten, die Unternehmen durch krankheitsbedingte Ausfälle der Mitarbeiter entstehen, auf rund 130 Milliarden Euro jährlich.

### Care Management wirkt

Diese Kosten wären in Teilen durchaus vermeidbar. Mit speziellen Beratungs-

angeboten für betroffene Arbeitnehmer könnten langfristige Ausfälle vermieden oder frühzeitig gemildert werden. Eine schnellere Wiedereingliederung wäre das Ergebnis.

Viele Unternehmen in den USA nutzen daher bereits seit Jahren sogenannte Employee-Assistance-Programme (EAP). Ein EAP dient dazu, Arbeitnehmer bei beruflichen und privaten Problemen qualifiziert zu beraten. Deutschland steht hier noch am Anfang.

Innovativ sind in diesem Zusammenhang auch Kombinationsangebote, die eine Beratungs- und eine Absicherungskomponente enthalten. Zu Beginn der Krankheit erfolgt eine persönliche Begleitung des Arbeitnehmers (Care Management) durch einen sogenannten Case Manager. Grundlage ist eine qualifizierte Beratung durch ausgebildete Fachkräfte, die der Unterstützung im Genesungsprozess und der Reintegration dienen soll. Sollte im Laufe des Care Managements erkennbar werden, dass eine Wiedereingliederung nicht möglich ist und die Krankheit zu einer dauerhaften Erwerbsminderung oder Invalidität führt, erhält der betroffene Arbeitnehmer eine entsprechende Absicherung durch den Arbeitgeber.

### Der vergessene Bedarf in der bAV

Hier kommt die betriebliche Altersversorgung (bAV) zum Einsatz. Sie ist seit Jahrzehnten ein adäquates und personalpolitisch erfolgreiches Instrument, um Mitarbeiter-Benefits im Unternehmen zu verankern. Leider sind die Vorteile der bAV im Bereich der KMU noch nicht flächendeckend angekommen – und insbesondere Invaliditätsleistungen sind bislang nur selten Bestandteil der bAV-Angebote des Arbeitgebers.

Auch die Reform der bAV durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat dies nicht geändert, die Invaliditätsabsicherung ist nicht verbessert. Dies überrascht umso mehr, wenn man sich die Situation in der gesetzlichen Rentenversicherung anschaut. 2016 betrug die monatliche

durchschnittliche Rentenhöhe bei voller Erwerbsminderung 776 Euro und bei einer teilweisen Erwerbsminderung 503 Euro. Die Rentenhöhe der Neurentner (erstmalig ab 2016) bei einer teilweisen Erwerbsminderung betrug im Durchschnitt nur 398 Euro. Erschreckend: Die Zahl derer, die trotz voller Erwerbsminderungsrente Grundsicherung benötigen, hat sich von 2003 bis 2015 mehr als verdreifacht. Betroffen war 2015 bereits jeder fünfte Erwerbsminderungsrenten-Bezieher.

Der Sozialverband VdK nennt die Erwerbsminderung ein Armutsrisiko.. Wenn Menschen wegen einer schweren Krankheit oder Behinderung vorzeitig in Rente gehen müssen, seien sie im Schnitt erst 50 Jahre alt. Die Betroffenen müssten damit rechnen, dass ihnen jahrzehntelang ein Leben in prekären Verhältnissen und ohne Perspektive droht – der vergessene Bedarf.

### Ansehen erhöht, Fehlzeiten verringert

Ein fürsorglicher Arbeitgeber kann durch die Einführung einer bAV, die diesen vergessenen Bedarf mit abdeckt, seine Attraktivität am Arbeitsmarkt spürbar erhöhen. Der Markt bietet mittlerweile betriebliche Einkommenssicherungskonzepte, die eine kollektive Absicherung ganzer Belegschaften vorsehen und dabei kostengünstig und einfach zu verwalten sind. Die zusätzliche Einbindung eines professionellen Care Managements kann auf lange Sicht Fehlzeiten und Ausfallkosten reduzieren. Darüber hinaus verschafft die bedarfsgerechte betriebliche Einkommenssicherung seinen Arbeitnehmern die Sicherheit, im Fall von Invalidität den gewohnten Lebensstandard aufrechterhalten zu können – eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. ■



**SIEGFRIED HISCHKE** ist Head Employee Benefits bei Elipslife in Köln.



# Die Krux mit dem Endalter

**TIPP.** Ein höchstrichterliches Urteil und ein Schreiben vom Fiskus sorgen für Handlungsbedarf. Die Frage ist, ob bAV-Pläne bis 65 oder 67 laufen sollen.

Die Regelaltersgrenze bei der gesetzlichen Rente steigt. Das wirkt sich auch auf bAV-Verträge aus.

Von **Lars Hinrichs** und **Susanne Jungblut**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sorgte mit seiner Entscheidung vom 15. Mai 2012 in der bAV-Welt für einen Paukenschlag. Bei betrieblichen Versorgungsregelungen in der Form einer Gesamtversorgungszusage, die vor Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung eingeführt wurden und 65 als reguläres Endalter vorsehen, ist dieses unter Umständen als 67 auszulegen. Kurz: 65 gleich 67.

Einige Unternehmen haben seither ihre Versorgungspläne angepasst, andere nicht – bewusst oder wegen zeitlicher oder organisatorischer Engpässe. Im Dezember 2016 erschien ein BMF-Schreiben, welches das Thema unter steuerlichen Gesichtspunkten erneut aufgreift. Es wurde zunächst kaum beachtet, erzeugte zum Jahresende 2017 – kurz vor Ablauf der für die meisten Unternehmen relevanten Frist – aber doch Unruhe. Erneut wurde in Unternehmen die Frage diskutiert: Müssen Versorgungspläne, die ein normales Endalter von 65 Jahren vorsehen, angepasst werden?

## Hintergrund

Zum 1. Februar 2008 ist das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz in Kraft getreten. Kerninhalt dieses Gesetzes

ist die stufenweise Anhebung der für Angestellte seit 1911, für alle weiteren Beschäftigten seit 1916 maßgeblichen Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von 65 auf 67 Jahre. Am 15. Mai 2012 urteilte nun das BAG (3 AZR 11/10), dass bei einer Versorgungsordnung, die vor Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes eingeführt worden ist und als normale Altersgrenze das Alter 65 vorgibt, die Angabe regelmäßig so auszulegen ist, dass dadurch auf die nunmehr höhere Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug genommen wird.

Diese Auffassung hat das BAG in einem weiteren Urteil am 13. Januar 2015 (3 AZR 897/12) bestätigt. Eine

Beibehaltung des in der Versorgungszusage bestimmten Rentenalters von 65 Jahren auch nach dem Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes sollte ausnahmsweise nur dann gegeben sein, wenn sich aus der Rechtsgrundlage der Versorgungszusage der eindeutige Wille der Vertragsparteien oder – bei einer Gesamtzusage – des Arbeitgebers ergebe, das in der Versorgungszusage bestimmte Rentenalter unabhängig von etwaigen späteren Modifizierungen des gesetzlichen Rentenalters durch den Gesetzgeber beizubehalten.

Diese Urteile werden in der Fachwelt weitgehend so interpretiert, dass sie grundsätzlich alle Direktzusagen betreffen, die vor dem Jahr 2008 erteilt wurden



---

## Insbesondere bei älteren Versorgungsordnungen, die für neu eintretende Mitarbeiter bereits geschlossen sind, scheuen Unternehmen häufig eine Anpassung.

---

- also nicht nur die den beiden Urteilen zugrunde liegenden Gesamtversorgungssysteme. Ausnahmen können sich aus dem individuellen Kontext der Zusagen oder bei Einzelzusagen ergeben. Diese müssen jedoch eindeutig ihren Niederschlag im Wortlaut der Rechtsgrundlage der Versorgungszusage gefunden haben.

Mit Datum vom 9. Dezember 2016 erschien ein BMF-Schreiben (IV C 6 – S2176/10004:003, DOK 2016/1112009), welches unter anderem regelt, dass für die Berechnung der steuerlichen Pensionsrückstellung (§ 6a EStG) das schriftlich fixierte Endalter maßgeblich ist. Pensionsrückstellungen werden für Steuerzwecke dann nicht mehr anerkannt, wenn es sich um eine Gesamtversorgungszusage handelt, für die entsprechend den BAG-Urteilen das Alter 67 als normales Endalter gelten soll, der Arbeitgeber es aber versäumt hat, dies bis zum Ablauf der vom BMF hierfür gesetzten Frist schriftlich zu fixieren. Diese Frist endet für ein Unternehmen mit dem Ende des Wirtschaftsjahrs, welches nach dem 9. Dezember 2016 begonnen hat – für die meisten Gesellschaften war dies der 31. Dezember 2017. Für Gesellschaften mit einem unterkalenderjährlichen Wirtschaftsjahr endet der Umsetzungszeitraum entsprechend später. Hat eine Gesellschaft etwa als Wirtschaftsjahr den Zeitraum vom 1. Dezember bis 30. November, endet für diese die Umsetzungsfrist am 30. November 2018.

Das BMF-Schreiben bezieht sich explizit lediglich auf Gesamtversorgungszusagen. Gleichwohl hat es die Diskussion um die Altersgrenze wiederbelebt.

### Ist 65 immer gleich 67?

Die Begründung des BAG in den beiden vorgenannten Urteilen lässt sich auf alle Versorgungszusagen übertragen. Das BAG stützt sein für die beiden streitgegenständlichen Versorgungszusagen gefundenes Auslegungsergebnis „Grundsatz 67 und nur ausnahmsweise 65“ auf insgesamt drei Eckpfeiler. Der

der Gesamtversorgungszusage Tribut zollende Gedanke, dass der Arbeitgeber eine Anrechnung der gesetzlichen Rentenleistungen erst dann vornehmen kann, wenn der Arbeitnehmer solche Rentenleistungen tatsächlich bezieht, bildet nur einen Argumentationspunkt. Das BAG stützt sein Auslegungsergebnis mit dem historischen Auslegungselement darüber hinaus darauf, dass der Gesetzgeber mit der Änderung des § 2 Abs. 1 BetrAVG im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz seinen Willen zum Ausdruck gebracht habe, dass die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung generell auch in den Systemen der betrieblichen Altersversorgung nachvollzogen werden soll. Zudem inkludieren die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – neben ihrer Funktion der unmittelbaren Vergütung der relevanten Arbeitsleistung – eine Gegenleistung für die gesamte Betriebszugehörigkeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem Erreichen der maßgeblichen Altersgrenze.

### Die alte Grenze kann auch bleiben

Insbesondere bei älteren Versorgungsordnungen, die für neu eintretende Mitarbeiter bereits geschlossen, vielleicht sogar eingefroren wurden, scheuen Unternehmen häufig eine Anpassung des Endalters – sei es, weil sie sich eventuell hieraus ergebende Diskussionen mit Betriebsrat und Mitarbeitern scheuen oder weil eine solche Aktualisierung einen gewissen, manchmal auch erheblichen Regelungsbedarf mit sich bringt.

Selbstverständlich steht es dem Arbeitgeber frei, das Alter 65 als Alters-

grenze beizubehalten – oder richtiger: die Altersgrenze wieder auf 65 zurückzusetzen. Ist dies beabsichtigt, empfiehlt es sich, diese Entscheidung aus arbeitsrechtlichen und aus steuerlichen Gründen schriftlich zu kommunizieren. Allerdings: Bleibt ein versorgungsberechtigter Mitarbeiter über die Vollendung seines 65. Lebensjahrs hinaus für das Unternehmen tätig und beansprucht seine Altersrente also erst zu einem späteren Termin, kann er unter Umständen – in Abhängigkeit von der Ausgestaltung des Pensionsplans – eine höhere Rente geltend machen, als sie sich nach dem Wortlaut des Plans ergibt. Dies ist dann der Fall, wenn sich aus dem Gesamtkontext des Pensionsplans ergibt, dass sich auch die nach Alter 65 erbrachte Dienstzeit rentensteigernd auswirken soll. Auch kann der Fall eintreten, dass der Mitarbeiter zwar über das Alter 65 hinaus arbeitet, gleichzeitig aber Altersrente aus dem Versorgungsplan bezieht.

### Welches Endalter ist sinnvoller?

Mit der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung und dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitnehmer künftig länger arbeiten – mehr und mehr auch über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus. Wird der Versorgungsplan nicht an die erhöhte Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst, stellen sich zwei gravierende Fragen.

Die erste Frage lautet: Müssen Altersrente und Aktivenbezüge parallel gewährt werden? Die Antwort darauf ergibt sich aus dem Wortlaut des Pensionsplans. Sieht dieser vor, dass eine Altersrente erst nach Erreichen der Altersgrenze und dem Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers gezahlt wird, kommt es zu keiner Doppelzahlung. Häufig regeln Versorgungszusagen aber lediglich, dass eine Altersrente bei Erreichen der vereinbarten Altersgrenze gewährt wird. In diesen Fällen sind

beide Zahlungen, Aktivenbezüge und Altersrente, parallel zu leisten. Dieses Ergebnis kann weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer befriedigend sein. Schließlich stellt die Altersrente für den Mitarbeiter zu versteuerndes Einkommen dar – was in Anbetracht der gleichzeitigen Gehaltszahlung regelmäßig zu einer erheblichen Steuerbelastung der Rente führen dürfte. Wird die Altersleistung in Form einer Kapitalzahlung gewährt, ist der Steuernachteil noch gravierender.

Die zweite Frage lautet: Wie berechnet sich eine erst ab einem späteren Zeitpunkt fällige Altersrente? Wird die Altersrente erst nach Beendigung der beruflichen Tätigkeit des Mitarbeiters fällig, ist in vielen Fällen unklar, wie diese ermittelt wird. Auf das Endalter 65 abgestellte Pensionspläne enthalten in der Regel keine Vorgaben für die Berechnung einer solchen Leistung – gleichwohl wird die Gewährung einer Altersrente in der Höhe, wie sie sich ab Alter 65 ergibt, nur in Einzelfällen haltbar sein.

### Typischer Anpassungsbedarf

Soll der Pensionsplan auf die neuen Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst werden, erfordert dies in den allermeisten Fällen einige Änderungen. Typische und regelmäßig vorkommende Aspekte zeigt die nebenstehende Tabelle.

Weiterer Anpassungsbedarf kann gegeben sein, wenn die Pensionsverpflichtungen durch extern angelegtes Vermögen rückgedeckt sind. Hierfür wird typischerweise eine Anlage auf dem Kapitalmarkt, etwa in Publikumsfonds, vorgenommen oder eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen.

Im Falle einer externen Deckung auf dem Kapitalmarkt sollte der Änderungsbedarf zumeist gering sein. Life-Cycle-Produkte und Target-Fonds bedürfen gegebenenfalls einer – jedoch überschaubaren – Anpassung. Existieren Rückdeckungsversicherungen, stellt sich die Situation komplizierter dar. Ältere

## ERFORDERLICHE ANPASSUNGEN

Aspekt	Regelungsbedarf
<b>Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit</b>	Die anrechenbaren Dienstjahre sind häufig auf die Zeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahrs oder auch auf eine bestimmte Anzahl von Jahren beschränkt. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstjahre nach Alter 65 werden in aller Regel als pensionsfähig anzuerkennen sein.</li> <li>• Im Falle einer maximalen Anzahl von anrechenbaren Dienstjahren kann diese Begrenzung ebenfalls anzupassen sein – nämlich dann, wenn die Beschränkung implizit auf das 65. Lebensjahr abstellt (zum Beispiel maximal 40 Dienstjahre, gedacht als die Jahre zwischen Alter 25 und 65).</li> </ul>
<b>Höchsteintrittsalter</b>	Zahlreiche Pensionspläne legen ein Höchsteintrittsalter von beispielsweise 55 Jahren fest. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sofern dieses implizit an das Alter 65 gekoppelt ist – zum Beispiel zehn Jahre vor dem Endalter –, ist eine Anpassung vorzunehmen.</li> </ul>
<b>Zurechnungszeit</b>	Häufig werden bei Invalidität oder Aktiventod ausstehende Dienstjahre bis zu einem bestimmten Alter, typischerweise Alter 55, über die tatsächlich vollendeten Dienstzeiten hinaus als rentensteigernd berücksichtigt (Zurechnungszeit). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch hier gilt: Ist die Zurechnungszeit mit dem Endalter verbunden, hat eine Anpassung zu erfolgen.</li> </ul>
<b>Abschlag bei vorgezogenem Rentenbeginn</b>	Die meisten Pensionspläne sehen vor, dass ein Abschlag dann vorzunehmen ist, wenn eine (vorgezogene) Altersrente vor dem regulären Endalter abgerufen wird. Es gibt aber auch Versorgungsordnungen, die in diesem Zusammenhang explizit auf das Alter 65 abstellen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• In diesen Fällen ist die Formulierung des Pensionsplans anzupassen.</li> </ul>
<b>Verrentungstabellen</b>	Beitragsorientierte Zusagen sehen häufig eine Verrentungstabelle vor, mit deren Hilfe der Beitrag eines Jahres in einen Rentenbaustein umgerechnet wird. Diese Tabellen beinhalten regelmäßig eine Verzinsung bis zum Alter 65. Ab diesem Zeitpunkt sind zumeist keine Verrentungsfaktoren mehr definiert. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Faktoren der Verrentungstabelle sind anzupassen und für höhere Alter sind Umrechnungsfaktoren zu ergänzen.</li> </ul>

Wird ein Pensionsplan an die neuen Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst, entsteht regelmäßig an zahlreichen Stellen inhaltlicher Anpassungsbedarf.

QUELLE: KPMG HINRICHS/JUNGBLUT

Rückdeckungsversicherungsverträge beinhalten meist ein Ablaufalter von 65 Jahren und sehen eine flexible Abrufphase von fünf Jahren vor diesem Ablaufalter vor. Eine spätere Inanspruchnahme der Versicherungsleistung ist nicht vorgesehen. In diesen Fällen sind die Anpassungsmöglichkeiten individuell mit dem Versicherten abzustimmen. Eine allgemeingültige Empfehlung kann es hier nicht geben, da die Umsetzbarkeit stets von Versicherer und Tarif abhängt.

### Fazit

Sofern noch nicht geschehen, sollten Unternehmen ihre bestehenden Versorgungszusagen auf die relevanten Lebensalter für Altersversorgungsleistungen untersuchen und bei einem Anpassungs-

bedarf die Regelungen ihrer Pensionspläne – und gegebenenfalls deren Finanzierung – auf die aktuellen Regelaltersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung anpassen. Nur in Einzelfällen kann es sinnvoll sein, das Alter 65 beizubehalten. Weiteres Zögern kann die Schwierigkeiten nur vergrößern. ■



**DR. LARS HINRICHS**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, KPMG Law Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Hamburg



**SUSANNE JUNGBLUT**, Director Deal Advisory, Pensions, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München

# Passt für viele, aber nicht für alle

**ANALYSE.** Ist die bAV eine effiziente Vorsorgeform oder verlieren Arbeitnehmer dabei? Eine eingehende Untersuchung offenbart, für wen sie sich lohnt – und für wen nicht.

Von **Thomas Dommermuth**,  
**Fabian von Löbbecke** und **Marco Westermann**

Jeder weiß: Vorsorge tut not. Das gesetzliche Rentenniveau wird nach aktuellen Prognosen der Bundesregierung bis zum Jahr 2030 auf 45 Prozent des Durchschnittsverdienstes sinken. Für die Jahre nach 2030 ist keine Untergrenze festgelegt. Das heißt: Ohne ergänzende Versorgungsbausteine ist der gewohnte Lebensstandard im Alter nicht zu halten. Auch der Appell der Bundesregierung an die Bürger, dem Risiko der Altersarmut vorzubeugen, tönte zuletzt immer lauter. Schon seit vielen Jahren versucht die Politik, Arbeitnehmer zur Eigenvorsorge zu mo-

tivieren und durch staatliche Anreize ergänzende Vorsorgeformen attraktiver zu machen.

Insbesondere der bAV traut die Politik zu, Versorgungslücken im Alter auszugleichen. Nicht umsonst hat der Gesetzgeber den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und die Freistellung der Beiträge von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen in der Anwartschaftsphase bereits vor Jahren eingeführt.

## Kritiker melden sich zu Wort

Doch immer häufiger melden sich Kritiker zu Wort und machen Stimmung gegen die Betriebsrente. Das häufigste Argument: Die nachgelagerte Besteue-

rung der Rentenzahlungen und die volle Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung würden den Effizienzvorteil in der Ansparphase auffressen. Mehr noch: Für viele Arbeitnehmer entwickelte sich die bAV im Rentenalter zum Minusgeschäft. Handlungsalternativen werden meist nicht aufgezeigt. Das Ergebnis: Ratlose Arbeitnehmer, die aus Angst vor Fehlentscheidungen lieber überhaupt nicht zusätzlich vorsorgen.

Zwar wurde schon oft untersucht, ob bAV durch Entgeltumwandlung effizienter ist als private, ungeforderte Vorsorge. Doch häufig waren diese Studien nicht ganzheitlich angelegt, ideologisch voreingenommen, subjektiv oder mit fachlichen Mängeln behaftet. Aus die-



Lohnt sich die bAV? Für die Frage, ob Steuer und SV die Rendite der Betriebsrente auffressen, sind Faktoren wie Freigrenzen, Steuerklasse und Bruttoverdienst entscheidend.

**EFFIZIENZ DER BAV**

Vergleich der bAV per Entgeltumwandlung mit privater Altersvorsorge (pAV) (Netto-Betrachtung)

Betriebsrente	Steuerklasse	Jahresbruttoverdienst			
		20.000 Euro	37.000 Euro	60.000 Euro	90.000 Euro
<b>unterhalb</b> Freigrenze*	I und IV	●●	●●	●●	●●
	III	●	●	●	●●
<b>oberhalb</b> Freigrenze*	I und IV	●	●	●	●
	III	●●	●	●	●
<b>oberhalb</b> Freigrenze* mit Sonderkonditionen	I und IV	●	●	●	●
	III	●	●	●	●
<b>oberhalb</b> Freigrenze* mit Sonderkonditionen und 15 % Arbeitgeberzuschuss	I und IV	●●	●●	●●	●
	III	●	●	●	●

\* Freigrenze gem § 226 Abs 2 SGB V (2018:152,25 Euro)

- bAV mehr als 25 % besser als pAV
- bAV 10 - 25 % besser als pAV
- bAV bis 10 % besser als pAV
- pAV bis 10 % besser als bAV
- pAV mehr als 10 % besser als bAV

Nur in den rot angezeigten Fallkonstellationen ist die private Vorsorge für den Mitarbeiter vorteilhafter als eine bAV. Das betrifft vor allem Geringverdiener in Steuerklasse drei, deren Betriebsrente aufgrund ihrer Höhe voll beitragspflichtig wird.

QUELLE: HDI 2018

sem Anlass haben die Autoren dieses Beitrags die Effizienz der bAV nun nach wissenschaftlichen Kriterien untersucht - objektiv, frei von persönlichen Interessen und unter Würdigung aller maßgeblichen und bewertbaren Parameter. Hierzu wurde eine spezielle Software programmiert, die nicht nur die komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen der bAV abbildet, sondern auch Szenarien über Einkommensrends, dynamische Verläufe der Bemessungsgrenzen und realistische Steuerprognosen berücksichtigt.

**Die Untersuchungsmethodik**

Um die Vorsorgemodelle miteinander vergleichen zu können, wurden sowohl die Beiträge als auch die Leistungen unter Berücksichtigung sämtlicher steuerlicher Aspekte und Interdependenzen auf ihre Nettobasis umgerechnet. Hinzu kommt: Entgeltumwandlung mindert den Anspruch auf gesetzliche Rente. Auch dieser Effekt wurde zulasten der bAV berücksichtigt. Aus dem Bruttobe-

trag der Entgeltumwandlung ermittelte die Software eine Betriebsrente, von der nachgelagerte Einkommensteuer, die volle Belastung mit Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner und die Einbußen bei der gesetzlichen Rente abgezogen wurden.

Die Entgeltumwandlung, reduziert um die Steuer- und Sozialabgabensparnis in der Ansparphase, ergibt den bAV-Netto-Aufwand. Zum Vergleich simuliert das Tool, dass dieser Netto-Aufwand in ein vergleichbares Rentenversicherungsprodukt der privaten Altersvorsorge investiert wird. Die Leistungen aus privaten, ungefördernten Verträgen der dritten Schicht sind mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig und bleiben sozialabgabenfrei. Im Ergebnis vergleicht das Tool die bereinigten Nettorentenzahlungen aus betrieblicher und privater Vorsorge.

**Keine Pauschalaussage möglich**

Schon ein flüchtiger Blick auf die obestehende Grafik zeigt: Die Frage, ob betriebliche oder private Altersvorsorge für

den einzelnen Sparer vorteilhafter ist, lässt sich nicht pauschal beantworten, denn die Antwort hängt von zahlreichen Faktoren ab. Aber: Es lassen sich Fälle beziehungsweise Fallgruppen bilden, für die wissenschaftlich fundierte, generelle Aussagen über die Effizienz der bAV möglich sind.

**Fall 1: Leistung unter Bagatellgrenze**

Wenn die Betriebsrente unterhalb der sogenannten Bagatellgrenze bleibt (2018: 152,25 Euro), ist sie kranken- und pflegeversicherungsfrei. Dann lohnt sich bAV für jeden, unabhängig von Einkommensgruppe oder Steuerklasse. Der Arbeitnehmer profitiert nicht nur von der Sozialversicherungsersparnis in der Anwartschaftsphase, sondern er muss auch im Rentenbezug keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge entrichten. Dadurch ist die bAV insbesondere für Ledige und getrennt Veranlagte gut 30 Prozent effizienter als private Vorsorge. Bei Überschreiten der Bagatellgrenze wird die gesamte

Betriebsrente voll beitragspflichtig. Allerdings entwickelt sich der Grenzwert dynamisch. Schreibt man die Entwicklung der Vergangenheit mit rund zwei Prozent jährlich in die Zukunft fort, könnte die Bagatellgrenze im Jahr 2038 etwa 220 Euro pro Monat betragen.

### Fall 2: Leistung über Bagatellgrenze

bAV-Leistungen oberhalb jener Bagatellgrenze können im Vergleich zur privaten Vorsorge deutlich weniger vorteilhaft ausfallen – besonders bei Arbeiternehmern in Steuerklasse III mit einem Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (Renten-BBG). Der Grund: Bei Einkommen unter der Renten-BBG ist der Spareffekt durch die Entgeltumwandlung nicht stark genug, um die Abgabenlast im Rentenalter zu kompensieren. Allerdings: Wird die bAV mit der Riester-Förderung kombiniert, profitiert gerade diese Gruppe ganz erheblich. Auch bei Einkommen oberhalb der Kranken-BBG, die in der Regel von einer hohen Steuerersparnis profitieren, fällt in der Ansparphase nur eine reduzierte Sozialversicherungsersparnis an, während die Sozialversicherungspflicht im Alter voll zu Buche schlägt. Dann kann die bAV-Rente gut zehn Prozent niedriger ausfallen als die private Alternative. Anders in den Steuerklassen I und IV: Hier fallen Betriebsrenten oberhalb der Bagatellgrenze um bis zu zehn Prozent höher aus als private Rentenversicherungen – und zwar über alle Einkommensklassen hinweg.

### Fall 3: Sonderkonditionen

Noch größer ist der Effizienzvorteil in den Steuerklassen I und IV, wenn der Arbeitnehmer – wie in der bAV inzwischen üblich – über die gesamte Ansparphase hinweg von Sonderkonditionen profitiert. Die bAV bringt in solchen Fällen in allen Einkommensklassen mehr Leistung als die private Vorsorge. Etwas anderes gilt allerdings in Steuerklasse III, wo der Kollektivtarif nicht

immer ausreicht, um die bAV gegenüber der privaten Vorsorge in die Vorteilszone zu hebeln.

### Fall 4: Arbeitgeberzuschuss

Wenn sich der Arbeitgeber an der Betriebsrente beteiligt und eingesparte Sozialabgaben an den Mitarbeiter weiterreicht, ist die bAV immer im Plus. Wird ein pauschaler Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent des Umwandlungsbetrags unterstellt, wie das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) es für die meisten verpflichtend vorschreibt (siehe Beitrag Seite 22), ist das Leistungsniveau der bAV in den Steuerklassen I und IV für Einkommensgruppen unterhalb der Renten-BBG bis zu 40 Prozent höher als bei der privaten Vorsorge. Gehälter oberhalb der Renten-BBG erhalten den gesetzlich obligatorischen Arbeitgeberzuschuss zwar nicht, da durch die Entgeltumwandlung keine Lohnnebenkostensparnis beim Arbeitgeber realisiert wird, können aber von einem freiwilligen Zuschuss des Arbeitgebers profitieren. Auch ohne Zuschuss beträgt der Effizienzvorteil der bAV in diesen Fällen zwischen zehn und 25 Prozent.

### Fall 5: Im Alter privat versichert

Für jene, die im Rentenalter privat krankenversichert sind, zahlt sich Entgeltumwandlung immer aus, ganz unabhängig von der Steuerklasse. Der Grund: Betriebsrenten sind für Privatversicherte beitragsfrei.

### Neue Impulse für die bAV

Die Übersicht nach Fallgruppen zeigt: bAV ist nicht für alle, aber für viele Arbeitnehmer unschlagbar effizient und damit gewissermaßen der Königsweg der Altersvorsorge. Weitere Pluspunkte bringt der umfangreiche Maßnahmenkatalog, der mit Einführung des Betriebsrentengesetzes (BRSG) zum 1.1.2018 die Rahmenbedingungen der bAV verbessert und zusätzliche Anreize für eine Betriebsrente setzt. Wichtige Bausteine sind: Fördermaßnahmen

für Geringverdiener, die Anhebung der steuerfreien Zuwendungsmöglichkeiten und der erwähnte, obligatorische Arbeitgeberzuschuss. Durch diese Gesetzesänderung wird die bAV für fast alle Arbeitnehmer zum effizienten Vorsorgemodell mit deutlichen Vorteilen gegenüber der privaten Vorsorge. Ausnahme: Verheiratete Geringverdiener partizipieren nicht im selben Umfang wie andere Einkommensklassen. Aber auch für diese Gruppe können sich durch die Abschaffung der Doppelverbeitragung für Riestergeförderte Beiträge in der bAV effiziente alternative Gestaltungsformen ergeben.

### Eigentlich ginge noch mehr

Eine Chance hat der Gesetzgeber allerdings verpasst: Mit einem kleinen, zusätzlichen Federstrich im Gesetzgebungsverfahren wäre es möglich gewesen, die Effizienz der bAV weiter auszubauen. Und zwar durch die Umstellung der Freigrenze zur Verbeitragung von fälligen Betriebsrenten in einen Freibetrag. Sobald die Betriebsrente die Freigrenze überschreitet, wird sie komplett kranken- und pflegeversicherungspflichtig. Würde die Bagatellgrenze zum Freibetrag, müssten Rentner nur auf den übersteigenden Teil der bAV-Leistung Sozialversicherungsbeiträge entrichten. Damit würde die Vorteilsspanne der Entgeltumwandlung deutlich wachsen – und das, ohne den Sozialstaat gravierend zu belasten. ■



**PROF. DR. THOMAS DOMERMUTH** ist Fachbeiratsvorsitzender des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung.



**FABIAN VON LÖBBECKE** ist Vorstandsvorsitzender der Talanx Pensionsmanagement AG.



**MARCO WESTERMANN** ist Seniorexperte für bAV-Grundsatzfragen bei der Talanx Pensionsmanagement AG.

# bAV 4.0: Hoffnung und Realität

**PRÜFUNG.** Große Hoffnungen werden an die Digitalisierung des bAV-Managements geknüpft. Die Umsetzung ist noch verhalten – doch das wird sich bald ändern.

Von **Michael Paulweber** und **Claudio Thum**

**V**eröffentlichungen und Konferenzen zur Digitalisierung erwecken den Eindruck, die Branche stehe vor umfassenden Umwälzungen. Tatsächlich haben einzelne Großunternehmen zusammen mit ihren Dienstleistern digitale Modelle bereits umgesetzt, etwa die konsequente Automatisierung von Prozessen oder zeitgemäße Kommunikation. So wurden Webportale für die bAV bereits vor mehr als zehn Jahren genutzt. Bosch hat bereits vor einigen Jahren die erste bAV-App eingeführt. Schaut man jedoch in den breiten Markt, erweist sich der Umsetzungsstand bei der bAV-Digitalisierung als sehr unterschiedlich von Unternehmen zu Unternehmen und insgesamt als immer noch gering. Weiterhin dominieren Papierakten und manuelle Tätigkeiten. Die Mitarbeiterkommunikation bedient sich der Mittel moderner Onlineauftritte nur verzögert.

## Ansatzpunkte für die bAV 4.0

Handelt es sich nur um einen Umsetzungsstau, der sich in kurzer Zeit auflösen wird? Ist bAV 4.0 überhaupt sinnvoll? Zur Beantwortung der Frage, ob Digitalisierungserfolge auf die bAV übertragbar sind, lohnt es sich, zunächst genauer auf die Erfolgsfaktoren der Digitalisierung zu schauen:

**Prozessautomatisierung:** Die Eliminierung von manuellen Prozessen und die Verkürzung von Durchlaufzeiten durch intelligente Administrationssysteme sind in der bAV und Versicherungs-

wirtschaft schon seit vielen Jahren ein Thema; sie werden jetzt Digitalisierung genannt. Das Effizienzpotenzial in einigen Bereichen der bAV-Administration ist sehr hoch, wie Praxisbeispiele und Umfragen belegen, vor allem im Daten- und Dokumentenmanagement, bei Berechnungen und bei der Abwicklung von Geschäftsvorfällen.

**Endkonsumentenorientierung:** Maßgebliche Treiber der digitalen Revolution sind die Veränderungen in der Kommunikation durch die neuen Medien. Dies gilt insbesondere im Endkonsumentengeschäft, wie im Onlineshopping, Onlinebanking, Tourismusgeschäft und in vielen anderen Branchen. Die dort erreichten Standards prägen die Erwartungen der Mitarbeiter auch an die bAV-Kommunikation des Unternehmens. So verwundert es nicht, dass 85 Prozent der Befragten gerade hier Handlungsbedarf sehen.

**„Künstliche Intelligenz“:** Modelle künstlicher Intelligenz können die bAV ebenfalls verändern, etwa durch automatisierte Beratungsprozesse („Robo-Advice“). Solche Modelle lassen sich dort am besten anwenden, wo tatsächlich beraten wird oder Beratungsbedarf besteht. In der in Deutschland häufig kollektiv angelegten bAV ist das nur in Teilen der Fall. Doch auch dann können digitale Angebote, beispielsweise eine gesamthafte Finanzplanung, einen Mehrwert in der Betreuung der Mitarbeiter bewirken.

**Technologie als Enabler:** Die Technologiesprünge der vergangenen 20 Jahre haben viele ganz neue Märkte überhaupt erst geschaffen – in der bAV etwa Gesamtversorgungsrechner und

umfassende flexible Benefits-Modelle mit entsprechender Onlinedarstellung. Moderne Onlineshopping-Seiten für die Auswahl von Benefits mit einem an Amazon angelehnten Auftritt sind bereits für internationale Unternehmen im Einsatz und werden auch für den rein nationalen Einsatz immer attraktiver.

## Interne und ökonomische Hürden

Dass in vielen Unternehmen die Digitalisierungsbestrebungen noch nicht umgesetzt sind, liegt nach den Befragten vor allem an mangelnden Ressourcen (85 Prozent) sowie internen Widerständen. Viele Mitarbeiter betrachten die Speicherung ihrer persönlichen Daten skeptisch. Daher muss die Akzeptanz neuer Medien bei den Mitarbeitern und in den Mitbestimmungsgremien sorgsam erarbeitet werden.

Ökonomische Grenzen ergeben sich, wo der Aufwand für die Umstellung der Prozesse und die Einrichtung der Systeme den Mehrwert (in der Regel die laufende Einsparung) übersteigt. Das gilt bei sehr individuellen Lösungen, kleinen Mengengerüsten und hoher Komplexität insbesondere im Datenbereich oder im Einzelfall.

In der deutschen bAV-Landschaft mit ihren verschiedenen Durchführungsregeln, fragmentierten steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und der großen Regelungsvielfalt, insbesondere in der Direktzusage, ist das häufig der Fall. Ähnlich verhält es sich mit komplexen Versorgungslandschaften, die in Großunternehmen häufig durch M&A-Transaktionen sowie Umstellungen der

## In 3/4 der befragten Unternehmen ist Stellenwert der Digitalisierung hoch

### Verwaltungs- und Personalbereiche hinken hinterher

In **70%** ist Digitalisierung in den Bereichen Logistik, Produktion und Vertrieb bereits weitgehend umgesetzt (Personal: **52%**; Verwaltung: **46%**)

### Administration der Benefits hat großen Nachholbedarf

Circa **66%** sehen die Notwendigkeit, mittelfristig die BAV-Administration zu digitalisieren

### Hohes Einsparpotenzial

Künftiges Einsparpotenzial wird auf rund **30%** geschätzt

- Geschäftsvorfallabwicklung
- Daten- und Dokumentenmanagement
- Reporting
- Mitarbeiterbetreuung und -kommunikation

**30%**  
↑

### Herausforderungen

**93%** haben das Know-how, aber **85%** haben keine Ressourcen

**85%** bemängeln fehlende Technologie

**Kosten:** Zwei von drei erwarten steigende Kosten in den nächsten 10 Jahren

**Interne Widerstände:** Skepsis von Mitarbeitern und Mitbestimmungsgremien mit Blick auf Datensicherheit



### Priorisierung

**85%** wollen Kommunikation mittelfristig digitalisieren

**75%** wollen technische Abläufe automatisieren

**50%** sehen bei beratenden/betreuenden Tätigkeiten ein Einsparpotenzial von mehr als 10%

### Mitarbeiter erwarten zeitgemäße Online-Betreuung

**60%** schätzen ihre Mitarbeiterkommunikation schlechter ein als die Kommunikation im Onlinegeschäft



Für die ausführliche Ergebnispräsentation scannen Sie bitte den QR-Code.

## Erwartungen

Beschleunigung von Prozessen



Höhere Datenqualität



Zeitgewinn



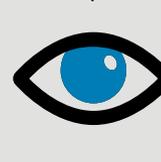
Weniger Papier



Zufriedenere Mitarbeiter



Mehr Transparenz



QUELLE: STUDIE „DIGITALISIERUNG IN DER BAV-ADMINISTRATION“, WILLIS TOWERS WATSON 2017

Versorgung mit Besitzstandsregelungen entstanden sind.

### Was heute gilt, ist morgen anders

Weiterentwicklung, Technologiesprünge und sinkende Grenzkosten für bestehende Technologien verschieben die Effizienzgrenze immer weiter, sodass sich der Anwendungsbereich digitaler Modelle sukzessive erweitern wird. Die

Erwartungen der Unternehmen an den Hoffnungsträger Digitalisierung sind hoch, aber realistisch: höhere Datenqualität, schnellere Prozesse, mehr Transparenz und in der Folge zufriedenerer Mitarbeiter. Unternehmen werden sich dem Thema nicht weiter verschließen können, weil unsere gesamte Umwelt mehr und mehr von automatisierten Abläufen bestimmt wird. ■



**DR. MICHAEL PAULWEBER** ist Managing Director Technology and Administration Solutions bei Willis Towers Watson.



**DR. CLAUDIO THUM** ist Director, Leader Technology, Clients & Market bei Willis Towers Watson.

# Per Portal in die digitale bAV

**ANLEITUNG.** Immer mehr Arbeitgeber erwägen die Digitalisierung ihrer bAV-Prozesse. Der Weg dorthin ist leichter als man zunächst denken könnte.

Von **Edgar Eschbach**

Die Bestrebungen hin zur Digitalisierung verschiedenster Geschäftsbereiche halten zunehmend auch Einzug in die betriebliche Altersversorgung (bAV) und deren Verwaltung. Durch die fehlende Transparenz und zunehmende Komplexität in der bAV gerade vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) wird der Ruf nach digitaler Unterstützung vor allem in mittelständischen und größeren Unternehmen immer lauter. Für eine effiziente bAV-Verwaltung bedarf es schlanker Prozesse und auch des fachlichen Know-hows in der Personalabteilung. Bislang sieht die Praxis jedoch meist anders aus: Umständliche Ereignisbearbeitungen, aufwendige Ablesesysteme sowie lange Reaktionszeiten lähmen die Abläufe und führen zu einem enormen Verwaltungsaufwand.

Um den zukünftig noch weiter steigenden Anforderungen gerecht zu werden, sind moderne Portallösungen gefragt, die Unternehmen das bAV-Management erleichtern. So setzt sich mittlerweile eine immer größer werdende Anzahl von Arbeitgebern aktiv mit der Digitalisierung ihrer bAV-Prozesse und den am Markt angebotenen Portallösungen auseinander.

## Die Umstellung bringt Vorteile

Eine ganze Reihe von Vorteilen spricht dafür, den Einstieg in die digitale bAV zu wählen. So entsteht durch die Vernetzung der verschiedenen Akteure – Arbeitge-

ber, Arbeitnehmer, Vermittler, externe Dienstleister und Versicherer – mehr Transparenz. Denn alle Beteiligten haben jederzeit einen schnellen Zugriff auf die für sie relevanten Daten. Ein kompletter, tagesaktueller Überblick über das bAV-Versorgungswerk, sämtliche Verträge und Unterlagen steht jederzeit bereit.

---

**Das digitale bAV-Management hilft, die Personalkosten deutlich zu reduzieren, sodass selbst Großkonzerne mit einem relativ geringen Aufwand auskommen.**

---

Zugleich sinken die Kosten. Das digitale bAV-Management hilft Personalkosten deutlich zu reduzieren, sodass selbst Großkonzerne mit einem relativ geringen Personalaufwand für ihr bAV-Wesen auskommen. Cloud-basierte Lösungen sorgen ferner dafür, dass die HR-Fachkräfte mehr Zeit und Freiraum für die anderen Aufgaben im HR-Bereich gewinnen können.

Auch die Fehlerquote sinkt. Durch die intelligente Standardisierung von Prozessen und die portalseitig stattfindende Plausibilisierung der Eingaben bereits bei der Anlage von bAV-Vorgängen können Fehlerquellen beseitigt und damit die Häufigkeit von Rückfragen entschei-

dend vermindert werden. Und nicht zuletzt profitiert auch die Umwelt: Das Zeitalter der papiergebundenen bAV-Verwaltung endet mit der Einführung der digitalen bAV-Akte.

Die bAV kann also durch die Digitalisierung schnell, kostengünstig und rechtssicher verwaltet werden. Die daraus entstehende Entlastung schafft wichtige Freiräume für die anderen Aufgaben im HR-Bereich.

Will man das bisherige analoge bAV-Management in die digitale bAV-Welt überführen, bedarf es nur weniger Schritte.

## Die Anbieterswahl

Beim Wechsel von der manuellen und papiergebundenen Verwaltung zum digitalen bAV-Management spielt die Auswahl des Anbieters eine wesentliche Rolle, da sich die angebotenen Lösungen teilweise sehr unterscheiden. Eine Reihe von Aspekten und Fragen sind bei der Auswahl zu bedenken.

Zunächst geht es ums Handling. Wird eine intuitiv zu bedienende Weboberfläche angeboten, die die einfache Abwicklung von Anmeldungs-, Änderungs- und Abmeldeprozessen erlaubt?

Eine der wichtigsten Grundanforderungen besteht ferner darin, dass das angebotene Portal in der Lage sein muss, die gesamte bAV-Welt des Arbeitgebers abzubilden. Es sollten die bAV-Verträge sämtlicher Versicherer integriert und einheitlich verwaltet werden können. Bei vielen Arbeitgebern herrscht keine Monokultur in ihrer bAV-Landschaft, in der ausschließlich das Produktwesen

eines einzelnen Versicherers vorkommt. Stattdessen haben sie – historisch bedingt – Verträge von mehreren Versicherern bis hin zu einem regelrechten Wildwuchs zu bewältigen. Der Einsatz eines Portals macht nur dann Sinn, wenn das Unternehmen hiermit den gesamten Vertragsbestand sämtlicher bei ihm vorkommenden Versicherer in allen Durchführungswegen verwalten kann.

Weiter geht es um die Frage der Konzernfähigkeit. In Konzernunternehmen, sollte eine Portallösung ausgewählt werden, mit der die Konzernstrukturen und deren vielfältige Versorgungsordnungen einfach erfasst und verwaltet werden können. Dazu gehören auch Funktionalitäten zur einfachen Umsetzung von konzerninternen Wechseln sowie Betriebsübergängen nach § 613 a BGB.

Wichtig ist außerdem die Handhabung der digitalen bAV-Akte. Ermöglicht die Lösung lediglich die Anzeige von Versicherungsdokumenten (Antrag, Police, Dynamiknachträge, Wertmitteilungen und so weiter) oder erlaubt sie auch, Dokumente aus der arbeitsrechtlichen Welt zu verwalten, die den Versicherern gegebenenfalls nicht vorliegen, wie etwa Entgeltumwandlungsvereinbarungen und Gesprächsprotokolle? Wenn Portallösungen diese Funktionalität nicht leisten können, dürfte in aller Regel eine zusätzliche Aktenführung für diese Unterlagen erforderlich sein.

Nächster Aspekt ist der Service für die Payroll. Ist die angebotene Portallösung in der Lage, die Lohn- und Gehaltsabrechnungsabteilung im Arbeitsalltag nachhaltig zu unterstützen? Hierfür muss gegebenenfalls gewährleistet sein, dass bei Neueinrichtungen und auch bei jeder Veränderung nicht nur der Gesamtbeitrag der bAV-Verträge sondern auch die jeweils aktuelle Beitragsaufspaltung in die einzelnen Lohnarten geliefert wird. Hier kann es eine erhebliche Hilfe sein, wenn das angebotene Portal über Schnittstellen zu gängigen Lohn- und Gehaltsprogrammen verfügt, über welche Datensätze importiert werden können. Importschnittstellen sind insbesondere bei einem hohen Vertragsvolumen, der Einrichtung von dynamischen Versorgungsordnungen und bei den jährlichen Erhöhungen der Beitragsbemessungsgrenze relevant.

Last but not least: Datenschutz und Zertifizierung. Im Rahmen der Überführung in ein nachhaltiges digitales bAV-Management sollte auf Anbieter gesetzt werden, deren Plattformlösung höchste Verschlüsselungsstandards bietet und auf Servern in deutschen Rechenzentren läuft. Dadurch findet das strenge deutsche Datenschutzrecht Anwendung. Das Vorliegen einer Zertifizierung gemäß DIN ISO/IEC 27001 liefert einen guten Nachweis dafür, dass geeignete Sicherheitsmechanismen greifen und den hohen Anforderungen an ein



Akten durchsuchen ist passé: Ein gutes bAV-Portal zeigt jederzeit den aktuellen Versorgungsstand.

**CHECKLISTE****Diese Anforderungen sollte ein bAV-Management-Portal erfüllen**

	<b>Einfache Bedienung</b>	Ist die Portallösung für den Nutzer intuitiv zu bedienen und selbsterklärend?
	<b>Verträge aller Versicherer sämtlicher Durchführungswege</b>	Ist das Vertragsmanagement aller vorhandenen bAV-Verträge über das Portal möglich? Wenn nicht, entstehen unerwünschte Parallelwelten in der Verwaltung.
	<b>Konzernfähigkeit</b>	Können Konzernstrukturen und deren Versorgungssysteme einfach erfasst und verwaltet werden? Werden konzerninterne Wechsel sowie Betriebsübergänge nach § 613 a BGB unterstützt?
	<b>Digitale bAV-Akte</b>	Können neben der Anzeige von Dokumenten der Versicherer auch andere bAV-relevante Dokumente verwaltet werden oder ist hierfür eine zusätzliche Aktenführung erforderlich?
	<b>Service für die Payroll &amp; HR-Schnittstelle</b>	Liefert das Portal komplette Buchhaltungsdatensätze mit Beitragsaufspaltung in die einzelnen Lohnarten wie zum Beispiel SV-freier und SV-pflichtiger Beitragsanteil, Arbeitgeberzuschüsse und so weiter? Lassen sich die Buchungssätze problemlos in die Abrechnungssoftware importieren?
	<b>Zu verwaltender Personenkreis</b>	Kann auf Wunsch zusätzlich zu den Mitarbeitern mit einer Versorgung auch die restliche Belegschaft, die (noch) keine Versorgung hat, in die Verwaltung implementiert werden?
	<b>Datenschutz &amp; Zertifizierung</b>	Sind die Rechenzentren, auf denen die Portallösung gehalten wird, entsprechend zertifiziert, zum Beispiel gemäß DIN ISO/IEC 27001?

Wenn der Funktionsumfang der Portallösung nicht ausreicht, macht dies zum Teil eine zusätzliche parallele Aktenführung erforderlich – eine nervige Zusatzbelastung.

QUELLE: DR. ESCHBACH

Informationssicherheitsmanagement-system (ISMS) entsprochen wird.

**Die Portaleinrichtung**

Zu den ersten Schritten der Portaleinrichtung gehört neben der Erfassung der Firmendaten, gegebenenfalls mit Abbildung der Konzernstruktur, die Anlage der Portalzugänge für die Sachbearbeiter. Bei diesen kann es sich sowohl um interne Mitarbeiter des Arbeitgebers als auch um externe Dienstleister wie Steuerberater oder Lohnbüros sowie deren Mitarbeiter handeln, denen jeweils individuelle Berechtigungsstufen in Form von reinen Lese- oder Lese- und Schreibrechten zuerkannt werden. Hierfür sollte ein Admin-Nutzer festgelegt werden, der die Verwaltung der Benutzerzugänge verantwortet.

Im nächsten Schritt sind die Personen- und Vertragsdaten ins Portal zu

importieren. Dazu muss zunächst die Entscheidung über den zu verwaltenden Personenkreis getroffen werden. Soll es sich nur um die Mitarbeiter mit einer bestehenden Versorgung handeln oder um die gesamte Belegschaft? Letzteres bedeutet zwar einen etwas höheren Einrichtungsaufwand, bietet jedoch klare Vorteile, da damit auch das Informationsmanagement gegenüber den Mitarbeitern ohne bestehende Versorgung umfassend abgebildet werden kann. So kann die Notwendigkeit einer zusätzlichen Aktenführung für diesen Personenkreis entfallen.

Einige Arbeitgeber denken bereits selbst über die Einführung eines Opting-Out-Modells auf Betriebsebene nach, andere werden künftig im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes über ein neues Sozialpartnermodell automatisch an einem Opting-Out-Verfahren

teilnehmen. In beiden Fällen ist die Führung der Gesamtbelegschaft über das Portal nahezu unverzichtbar. Denn dann kann der gesamte Opting-Out-Prozess dort abgebildet werden, inklusive der notwendigen Dokumentation der Angebote zur Versorgung an die gesamte Belegschaft sowie der Nichtteilnahmeerklärung jener Mitarbeiter, die sich dagegen entscheiden.

Wählt der Arbeitgeber die Variante, die gesamte Belegschaft über das Portal abzubilden, sind die Daten der Versicherer allein nicht ausreichend. Hier empfiehlt sich das Auslesen des Mitarbeiterbestandes aus dem HR-Programm. Einige Portalanbieter unterstützen diese Funktion über entsprechende Schnittstellen.

**Laufender Portalbetrieb**

Unmittelbar nach Einrichtung kann der laufende Portalbetrieb aufgenommen werden, was schnell zu einer spürbaren Entlastung führt. Nun können auch Sachbearbeiter ohne spezielles bAV-Fachwissen tagesaktuell Ereignisse wie die Anmeldung neuer Mitarbeiter, Namens- und Adressänderungen, Meldungen über Elternzeit oder Langzeiterkrankung, Wiederinkraftsetzungen oder das Ausscheiden von Mitarbeitern mit wenigen Klicks auslösen. Dabei werden automatisch Workflows in Gang gesetzt, sämtliche für die Umsetzung erforderliche Dokumente erzeugt sowie Mitteilungen an die Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Versicherer und gegebenenfalls auch an die Vermittler gesendet. Die generierten Dokumente werden zudem automatisch in der digitalen bAV-Akte archiviert und sind dort jederzeit leicht abrufbar. So behalten alle Akteure immer den Überblick über das gesamte bAV-Wesen und alle laufenden Vorgänge. ■



**DR. EDGAR ESCHBACH** ist Geschäftsführer der ePension GmbH & Co. KG mit Sitz in Hamburg.

# „Hey Siri, wie geht's der bAV?“

**AUSBLICK.** Chatbots, künstliche Intelligenz, digitale Plattformen – Computertechnik spielt bei der bAV-Beratung und bAV-Verwaltung eine zusehends wichtigere Rolle.

Von **Mathias Nolle**

**D**ie bAV ist komplex. Der Dschungel an Optionen ist schon für Experten schwer zu durchschauen, erheblich schwerer aber noch für Personalverantwortliche und für die meisten Arbeitnehmer schlichtweg gar nicht. Wer sich einen Gesamtüberblick verschaffen will, muss heute eine Menge Papier gelesen, Websites geöffnet und die darin enthaltenen Infos fachlich korrekt interpretiert haben. Allzu oft bleiben da relativ einfache Fragen offen: Welche Rente erhalte ich? Reicht meine Rente aus? Und was ist in der aktuellen Situation die sinnvollste Möglichkeit, um eine Rentenlücke zu schließen?

## Kommunikation – der Schlüssel für die digitale Zukunft

Schon heute wird die bAV zunehmend digitalisiert. Immer mehr Lösungen kommen auf den Markt, die einzelne Aspekte und Problemstellungen optimieren, beispielsweise die Kommunikation zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Produktanbieter. Zudem verbessern größere Arbeitgeber die Darstellung und Gestaltungsoptionen ihrer eigenen bAV-Prozesse. Spezielle bAV-Apps, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, bilden den Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber ab. Noch fehlt vielen dieser Lösungen allerdings eine gesamtheitliche Betrachtung aller Ansprüche sowie Hinweise dazu, welche Fördermöglichkeiten genutzt

© NAKA / ADOBE STOCK



Chatbots können die für eine bAV-Lösung notwendigen Daten im Dialog erfragen.

werden können und welche Handlungsoptionen aktuell empfehlenswert sind.

Dabei könnten mit den neuen Technologien alle Beteiligten intelligent vernetzt werden und in Echtzeit miteinander kommunizieren – der Schlüssel für die digitale Zukunft. Siri, Alexa und Cortana machen es vor – die Sprachassistenten, auch Chatbots genannt, werden immer intelligenter und liefern zunehmend auf alle möglichen Fragen des täglichen Lebens Antworten. Doch Chatbots kommen nicht nur in Form von Sprachassistenten zum Einsatz. Viel verbreiteter ist bisher die Interaktion mittels geschriebenem Text, also wie bei den beliebten Messaging-Diensten, beispielsweise Whatsapp. Man

tippt seine Fragen und die Software liefert Antworten. Vereinfacht gesagt sind Chatbots also Kommunikationsschnittstellen zwischen Mensch, Maschine und Daten.

## Chatbots beraten bei der Gestaltung von Versorgungslösungen

Wie aber funktioniert ganz konkret beispielsweise die Beratung zur Altersvorsorge via Chatbot? Zunächst müssen die Bots alle erforderlichen Daten und Informationen beschaffen und individuell bewerten. Dazu stellen sie dem Anwender Fragen. Aus dessen Antworten versuchen die Bots, Muster zu erkennen. Falls diese Mustererkennung keine sinnvollen Ergebnisse liefert, stellt der Bot weitere

Fragen. Damit übernimmt er bereits einen wichtigen Aspekt der Beratung. Auf Basis der so erhobenen Daten kann die Software anschließend das aktuelle Versorgungsniveau präsentieren.

Zudem können Bots durch statistische Analysen der Daten Millionen anderer Arbeitnehmer mit ähnlichen Erwerbsprofilen künftige Lebensphasen und Arbeitsbiografien mit sehr hoher Trefferquote vorhersagen. Auch solche Analysen einbeziehend ermittelt der Bot den erforderlichen Versorgungsbedarf und bietet eine Auswahl passender Produkte an. Diese Beratung ist individueller als heutzutage möglich. Das gilt auch für Veränderungen im Leben des Arbeitnehmers. Wenn sich bei der Chatbot-Beratung beispielsweise herausstellt, dass Nachwuchs oder der Kauf einer Immobilie anstehen, kann die Bot-Software in Echtzeit bestehende Produkte anpassen und somit auf die veränderten finanziellen Versorgungsanforderungen reagieren. Bisher laufen einmal abgeschlossene Produkte einfach weiter und reagieren nicht auf Veränderungen.

Die aktuellen Lösungen sind bereits in der Lage, in Sprach- und Texteingaben Muster zu erkennen und in einen fachlichen Kontext einzuordnen. Allerdings können die Systeme das anfangs nicht von selbst, sondern müssen trainiert werden. Je mehr Daten, Varianten und vergleichbare Zielgruppen die Software kennenlernt, desto besser die Ergebnisse. Bei der Analyse helfen Technologien aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz (KI). KI ist in der Lage, menschliche Sprache zu verstehen, lernt automatisch dazu und kann Prognosen für die Zukunft erstellen.

### Digitale Plattformen bringen Marktteilnehmer zusammen

Bei der Sammlung und Verbindung aller Daten helfen digitale Plattformen. Diese bringen Anbieter und Kunden zusammen – bieten aber keine eigenen Produkte. Airbnb, Uber, Facebook sind bekannte Varianten. Beim Thema

Vorsorge werden Plattformen eine entscheidende Rolle spielen und als Mittler die Wertschöpfungskette massiv beeinflussen. Produktanbieter und Dienstleister werden ihre Leistungen dann nicht mehr direkt dem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer anbieten, sondern – verbunden mit digitalen Prozessen – über Plattformen offerieren. Produkte, die nicht über den gesamten Lebenszyklus von Antrag über Vertrag bis zur Leistung komplett digital administrierbar sind, werden verschwinden. Arbeitgeber werden auch einen Großteil ihrer HR-Services über Plattformen beziehen. Die bAV wird dann Bestandteil dieser Services. Intelligente Algorithmen zeigen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stets das individuell passendste Produkt. Der Arbeitnehmer kauft per App.

### Umstieg von der analogen in die digitale Welt

Bisher führen bAV-Entscheidung, etwa Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, dazu, dass ein Antrag auf Papier ausgedruckt, unterschrieben und zur Eingabe im Entgeltabrechnungssystem an die HR-Abteilung weitergegeben wird. Meist wird anschließend der Antrag einem Finanzierungsträger zur Anlage einer Versicherung übermittelt, ebenfalls in Papierform. Der Finanzierungsträger erfasst die Daten manuell und legt eine Versicherung an. Nach einigen Wochen erhält der Arbeitnehmer eine viele Seiten starke Versicherungspolice – wiederum auf Papier.

Das Beispiel vereinfacht die Sache natürlich. Die bAV-Praxis sieht oft merklich komplexer aus und beinhaltet auch mehr Prozessschritte. Es ist klar, dass dabei enorm hohe Transaktionskosten anfallen – lange Liegezeiten und manuelle Prozesse sind die Realität. Digitale Plattformen werden hier die Effizienz erheblich erhöhen, der Wirkungsgrad des aufgewendeten Beitrags zur Leistung wird deutlich steigen.

Auch die Portabilität der bAV wird eine neue Stufe erreichen. Für den Arbeit-

---

Alle erforderlichen Technologien sind heute schon so weit, dass die angedeuteten Szenarien bereits bis in drei Jahren Wirklichkeit sein könnten.

---

nehmer spielt es dann keine Rolle mehr, woher seine Ansprüche stammen. Wichtig werden Transparenz, Sicherheit, Verfügbarkeit und ein hoher Wirkungsgrad sein. Die Plattformen halten sein Vorsorgekonto stets aktuell.

Für Arbeitgeber vereinfacht sich die Verwaltung ebenfalls erheblich. Muss-ten früher etwa noch Lohnsteuermerkmale jährlich von den Steuerkarten abgelesen und manuell erfasst werden, werden die Daten nun online übernommen. Künftig könnten die bAV-Daten ebenfalls direkt online von Plattformen abgefragt werden.

### Der Wandel wird sich rasch vollziehen

Alle erforderlichen Technologien sind heute schon so weit, dass die angedeuteten Szenarien bereits bis in drei Jahren Wirklichkeit sein könnten. Was noch fehlt, ist die konsequente Zusammenführung über Plattformen. Nichtsdestotrotz wird es in naher Zukunft zu Durchbrüchen kommen. Neben den angesprochenen Technologien Chatbot, KI und Plattformen wird insbesondere auch die Blockchain-Technik Veränderungen mit sich bringen und zwar bei digitalen Vertragsabschlüssen. Hilfreich sind dann sicherlich angepasste gesetzliche Regelungen, was die Dokumentation von Vertragsabschlüssen, den Datenschutz sowie die Rechtssicherheit digitaler Kommunikation angeht. ■



**MATHIAS NOLLE** ist Leiter des Geschäftsbereichs Administration, Prozesse und IT bei der Longial GmbH.

12. bis 14. März 2018, Pullman Schweizerhof, Berlin

Jetzt  
anmelden

19. Handelsblatt Jahrestagung

# Betriebliche Altersversorgung 2018

Mit Keynotes u.a. von



**Dr. Kai Beckmann**

Präsident, Bundes-  
arbeitgeberverband Chemie;  
Mitglied der Geschäftsleitung,  
Merck



**Dr. Rainer Dulger**

Präsident, Arbeitgeber-  
verband GesamtMetall;  
Geschäftsführender  
Gesellschafter, ProMinent



**Andrea Kocsis**

Mitglied des  
ver.di Bundesvorstands;  
stellvertretende  
ver.di-Vorsitzende

 handelsblatt-bav.de  
 HBVorsorge  
 0211.96 86 – 35 45

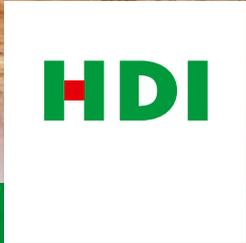
Hauptsponsor:



Konzeption und Organisation:

**EUROFORUM**

**Handelsblatt**  
Substanz entscheidet.



Betriebliche Altersversorgung

## Wenn es darauf ankommt, in der bAV neue Wege zu gehen.

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern einen zeitgemäßen Anreiz, um für morgen vorzusorgen und trotzdem schon heute davon zu profitieren. HDI bAV PlusCashback macht's möglich: Das neue Konzept kombiniert unterschiedliche Steuervorteile und minimiert den finanziellen Aufwand für beide Seiten. Das Besondere: Mit ihrer eigenen Prepaid Kreditkarte machen Arbeitgeber die bAV für Arbeitnehmer erlebbar.

# HDI hilft.