

04.2015

personalmagazin

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS

bAVspezial



Rating der
bAV-Kompetenz:
Die besten
Anbieter

S. 25

Schutzschirm für Mitarbeiter

Wie Vergütungsbestandteile zum umfassenden Versorgungskonzept werden

TARIFRENTE Was der neue Vorschlag des BMAS der Altersversorgung wirklich bringt S. 14

LEBENSVERSICHERUNG Welche Auswirkungen das LV-Reformgesetz auf die bAV hat S. 20

DIREKTVERSICHERUNG Warum Arbeitgeber die Regie nicht Vermittlern überlassen dürfen S. 22

GUTES TUN – UND DRÜBER SPRECHEN

Kommunikation
rund um die Betriebsrente
sind das A und O
des Erfolgs.



Generali bietet Ihnen attraktive Lösungskonzepte und fachliches Know-How rund um die Betriebsrente. Damit Sie es einfacher und noch mehr gutes haben, über das Sie berichten können.

Was der Mittelstand sich wünscht und was er noch besser machen kann? Mehr dazu erfahren Sie in unserer neuesten Studie zur bAV im Mittelstand 2015 unter generali-bav.de



Generali Lebensversicherung AG
KompetenzCenter bAV
Oeder Weg 151, 60318 Frankfurt/M., generali-bav.de

F.A.Z.-INSTITUT

Liebe Leserinnen und Leser,

es gibt Momente, da haben auch Berufsoptimisten Schwierigkeiten, glaubwürdige Gegenargumente zu finden, zum Beispiel wenn Skeptiker wieder einmal den Untergang der bAV prophezeien. Die Geschehnisse der letzten Zeit verbreiten nicht richtig Zuversicht in eine starke zweite



„Die sieben Preisträger des deutschen bAV-Preises zeichnet

insbesondere eines aus:
Der Mut zu handeln.“

Katharina Schmitt, Personalmagazin

Säule der Alterssicherung. Nun will die Bundesarbeitsministerin auch noch mit der Tarifrrente einen komplett neuen Weg beschreiten – und viele fragen sich, ob so viele Wege überhaupt noch zum Ziel führen können. Und dann gibt es wieder Momente, in denen die Praxis alle düsteren Theorien Lügen

strafft. So geschehen bei der Verleihung des deutschen bAV-Preises: Die sieben Preisträger zeichnet insbesondere eines aus: der Mut zu handeln. Sie haben hingehört, was ihre Mitarbeiter wollen, sie haben sich informiert, was sie brauchen. Und sie haben all dieses Wissen genutzt, um innovative, durchdachte Versorgungskonzepte umzusetzen. Auf Seite 28 stellen wir die Ideen vor – schöpfen Sie daraus neuen Mut.

Katharina Schmitt

INHALT

04 News – Aktuelles zur bAV

06 Titelthema: Schutzschirm für Mitarbeiter

Versorgung als Vergütungskonzept

10 Studie: Das ist Unternehmen bei der Wahl des bAV-Anbieters wichtig

12 Pensionsrückstellungen: Endalter neu bewerten

14 Parallelsystem Tarifrrente

Experten nehmen Stellung

18 Betriebsrente am Scheideweg

20 „Service kaum noch finanzierbar“ Interview mit Martin Bockelmann

22 Regisseur oder Nebendarsteller

Über die Rollen von Arbeitgebern und Versicherungsvermittlern

25 Rating der bAV-Kompetenz

Untersuchung des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung

28 bAV-Preis: Die Sieger 2015

Diese Unternehmen überzeugten die Jury mit ihren Konzepten

30 Alternative Lösungen

Investmentfonds statt Zinsgarantien

32 bAV für den Mittelstand

Prozesse für KMU, um Kosten und Risiken im Griff zu halten

IMPRESSUM

Eine Sonderveröffentlichung von

personalmagazin

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

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

REDAKTION Reiner Straub (verantw. Chefredakteur), Jelka Louise Beule, Katharina Schmitt

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

GRAFIK/LAYOUT Ruth Großer

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

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

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

TITELBILD wildpixel / thinkstockphotos.de

VERBREITUNG Das Sonderheft bAV Spezial ist eine Veröffentlichung von Personalmagazin und der Ausgabe April 2015 beigeheftet (Auflage 35.000).

Aktuelle Information zu den Zeitschriften- und Online-Angeboten der Haufe-Gruppe finden Sie unter:

www.haufe.de/mediacenter



Ahnungslos über Alterseinkünfte

Das Gros der Deutschen tut sich schwer bei der Einschätzung ihrer Absicherung fürs Rentenalter. 46 Prozent können die eigenen Einkünfte aus privater und betrieblicher Vorsorge nicht abschätzen. Über die Höhe ihrer gesetzlichen Rente haben 40 Prozent keine konkreten Vorstellungen, weitere 30 Prozent verfügen lediglich über eine „grobe Idee“. Dies zeigt eine von Finanz- und Vermögensberater MLP in Auftrag gegebene Befragung des Instituts YouGov.

„Es fehlt vor allem ein einheitlicher Überblick über die eigene gesetzliche und ergänzende Altersvorsorge“, sagt Manfred Bauer, Vorstand bei MLP. Eine Voraussetzung dafür seien nachvollziehbare Informationen über die bestehenden Versicherungsverträge. Bei eben dieser Transparenz herrscht laut MLP Aufholbedarf. Einen Beleg für mangelnde Klarheit bei den Informationen zur Altersvorsorge sehen auch der Vorstand und der Beirat der Deutschen Renten Information (DRI) in den Ergebnissen der Studie. Langfristiges Ziel der DRI ist die Einführung einer Plattform, auf der sich die Bürger einen Überblick über ihre gesamte Versorgung im Alter machen können.

www.mlp-ag.de



Sprechen Kollegen über ihr Gehalt, sind auch Versorgungsangebote Thema.

bAV und bKV gehören zu den beliebtesten Vergütungsextras

Zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland sprechen regelmäßig im Freundes- und Bekanntenkreis über die Vorzüge ihres Jobs. Neben dem Gehalt stehen dabei Versicherungs- und Vorsorgeangebote im Fokus. Auch eine kostenlose betriebliche Krankenversicherung wäre für die Mehrheit der Befragten attraktiv. Das hat eine Umfrage der Allianz Private Krankenversicherungs-AG ergeben.

Die betriebliche Altersvorsorge durch den Arbeitgeber loben 30 Prozent der Befragten, bei den 35- bis 44-Jährigen sind es sogar mehr als 40 Prozent. 78 Prozent der Befragten würden eine kostenlose betriebliche Krankenversicherung positiv gegenüber Freunden und Bekannten herausstellen. Das Interesse ist besonders bei Jüngeren hoch. Gleichzeitig haben nur wenige der Befragten in jüngeren Jahren bereits Zusatzversicherungen abgeschlossen. Für Dr. Jan Esser, Produkt-Chef der Allianz Krankenversicherung, kann die betriebliche Krankenversicherung die positive Mundpropaganda für ein Unternehmen befeuern. Esser: „Die Wettbewerbsstärke wird in den kommenden Jahren immer mehr darauf basieren, gut ausgebildete Fachleute zu finden und zu halten. Und hier spielen die eigenen Mitarbeiter als Werbeträger eine entscheidende Rolle.“

www.allianzdeutschland.de

KURZMELDUNGEN

Fachchinesisch Frequently Asked Questions (FAQs) von Versicherern sind meist gespickt mit Wortungetümen, abstrakten Begriffen, langen und verschachtelten Kettensätzen und Fachchinesisch. Das zeigt die Verständlichkeitsstudie von AMC und Communication Lab, die die FAQ von 33 Versicherern analysierte. Bessere Noten verteilten die Studienautoren für die E-Mail-Kommunikation der Versicherer: Die Analyse zeigte eine gute bis durchschnittliche Verständlichkeit.

Anstieg Von 2011 bis 2013 ist die Zahl der Beschäftigten, die in eine betriebliche Altersversorgung einzahlen, um mehr als eine halbe Million angestiegen. Das belegt eine Umfrage von TNS Infratest. Demnach haben rund 18 Millionen Menschen in Deutschland einen Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) erworben. Das entspricht gut 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Zuwachs entfällt überwiegend auf die Privatwirtschaft (plus 5,3 Millionen) und zu einem geringeren Anteil auf den öffentlichen Sektor (plus 187.000).

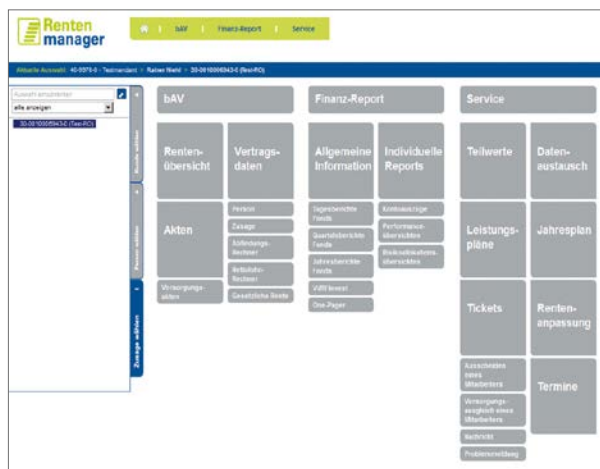
+++ Aktuelle News +++ Hintergründe +++ täglich unter www.haufe.de/personal +++

Digitale Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung

Was in anderen Bereichen schon längst Standard ist, ist bisher im bAV-Bereich noch unterrepräsentiert: eine Digitalisierung der Prozesse. Die Entgelt und Rente AG bietet dafür nun eine Software an: den „Rentenmanager“. Die Verwaltung der Daten erfolgt über ein Online-Portal. Über

Schnittstellen besteht die Möglichkeit, den Rentenmanager an bereits bestehende Systeme anzubinden. Mit der Software können alle Daten und Dokumente von Mitarbeitern verwaltet werden. Auch die Angestellten können über einen Account ihre bAV-Ansprüche einsehen und hochrechnen.

www.er-ag.de



Mit dem „Rentenmanager“ lassen sich die Daten der Mitarbeiter verwalten.

70 Prozent wollen Automatismus

Die Deutschen sind einem Opting Out in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) gegenüber aufgeschlossen: Die Mehrheit befürwortet die Idee einer automatischen, steuer- und sozialabgabefreien Direktumwandlung eines Teils ihres Gehaltes. Eine repräsentative Umfrage von TNS Infratest im Auftrag des deutschen Fondsverbandes BVI ergab, dass knapp 70 Prozent der Bürger es gut oder sehr gut fänden, wenn ihnen der Arbeitgeber automatisch einen bestimmten Betrag vom Gehalt steuer- und sozialabgabefrei für die Altersvorsorge abziehen würde. Bei den 18- bis 29-Jährigen sind es sogar 80 Prozent. Gleichzeitig besitzen aber der BVI-Umfrage zufolge sechs von zehn Bürgern keine bAV.

Dieses Ergebnis ist paradox. Denn es gibt für Arbeitnehmer bereits seit 2002 die Möglichkeit, steuer- und sozialabgabefrei fürs Alter vorzusorgen – nur nicht automatisch. Die Mitarbeiter müssen dies aktiv einfordern.

www.bvi.de

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

SEMINARE

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

LEHRGÄNGE

- **Rentenberater Sachkundelehrgang:** gemäß § 4 Rechtsdienstleistungsverordnung
- **BAV-Spezialist (IHK)**
- **Senior BAV-Spezialist (IHK)**

MASTER-STUDIENGANG

- **Pension Management** Der Top-Abschluss für die betriebliche Altersversorgung



Kontakt

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

www.asb-hd.de

Qualifizierte Angebote vom
Tagesseminar bis zur Promotion.

Auszeichnung 2014:
TOP 100 der innovativsten
Unternehmen im deutschen
Mittelstand



ESF Fachkursförderung:
Zuschuss auf die Teilnahme-
gebühren in Höhe von 30%
bzw. 50% möglich



A | S | B
Bildungsgruppe Heidelberg e.V.

Ein Schuttschirm für Mitarbeiter

ÜBERBLICK. Die Versorgung der Mitarbeiter im Alter oder bei Krankheit setzt sich zunehmend als Instrument eines Vergütungskonzepts durch. Was spricht dafür?

Von **Carsten Cornelsen**

Viele Unternehmen suchen verstärkt nach Lösungen, um als Arbeitgeber attraktiver zu sein. Die Einführung oder Modernisierung arbeitgeberfinanzierter Versorgungsbausteine steigert die Attraktivität, da Sozialleistungen von Mitarbeitern gemäß einer aktuellen Studie der confera Consulting GmbH sehr geschätzt werden. Die zusätzlichen Sozialleistungen rangieren hierbei unter den beliebtesten drei Attraktivitätsmerkmalen für Arbeitgeber. Bisher werden in diesem Kontext betriebliche Versorgungsleistungen noch selten als modernes Vergütungsinstrument in Betracht gezogen.

Ein interessanter Lösungsansatz für nicht-tarifgebundene Unternehmen oder Firmen mit einem Haustarifvertrag sind Kombinationsmodelle. Dabei zahlt der Arbeitgeber automatisch einen Teil der regelmäßigen Gehaltserhöhung als arbeitgeberfinanzierten Beitrag in die betriebliche Altersversorgung (bAV) ein. Die Kombination aus arbeitgeberfinanzierter bAV und der um den bAV-Beitrag reduzierten Bruttoerhöhung erhöht die Gesamtkosten für den Arbeitgeber nicht. Dieser Ansatz ist für die Mitarbeiter mit einer minimalen Nettozuwachsverminderung verbunden, wird jedoch durch den Vorteil in der Rente ausgeglichen.

Dass die arbeitgeberfinanzierte bAV im Gegensatz zu Barlohn bevorzugt wird, zeigen auch die Ergebnisse der PwC-Studie zur betrieblichen Altersversorgung vom Januar 2015. Mehr als 75 Prozent der Mitarbeiter geben an, lieber einen

arbeitgeberfinanzierten Beitrag von 100 Euro in die bAV zu bekommen, als 50 Euro netto. Für alle Mitarbeiter entsteht so mit steigender Betriebszugehörigkeit eine beträchtliche Zusatzversorgung. Das zeigt das Rechenbeispiel (siehe Grafik, Seite 8): Bei einer Zinsannahme von vier Prozent stehen zum Renteneintritt mit 67 Jahren etwa 125.000 Euro zur Verfügung. Aus diesem Kapital ergibt sich eine monatliche lebenslange Zusatzrente

von rund 500 Euro für den Mitarbeiter.

Zentral für die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität ist die zielgerichtete Kommunikation an die Mitarbeiter, da nur so die gewünschten Effekte erreicht werden können. Durch das zusätzliche Kapital oder die möglichen Rentenzahlungen werden fließende Übergänge in den Ruhestand bereits ab dem 62. Lebensjahr deutlich vereinfacht. Arbeitgeber können das Know-how erfahrener Mitarbeiter



© ALFONSO DE TOMÁS / FOTOLIA.DE

Mehrfach geschützt: Die verschiedenen Vorsorgeideen bilden ein Gesamtkonzept.

länger nutzen. In diesem Kontext sind die geplanten Erleichterungen bezüglich des Hinzuverdienstes im Alter ein weiterer wichtiger Bestandteil.

bKV als Teil eines Vergütungssystems

Ist das für die Gehaltserhöhung eingeplante Kostenbudget noch nicht ausgeschöpft, sind neben der bAV weitere interessante arbeitgeberfinanzierte Versorgungsleistungen möglich. Ein wirksames Instrument zur Mitarbeiterbindung kann die betriebliche Krankenversicherung (bkV) sein. Sofern ein Unternehmen die bkV für alle Mitarbeiter oder zumindest den Großteil der Belegschaft einführt, kann dies in der Regel ohne Gesundheitsprüfung erfolgen. So kom-

men viele Arbeitnehmer, die privat keine Krankenzusatzversicherung erlangen können, doch in den Genuss einer Zusatzabsicherung. Zudem kann häufig auch für die Angehörigen der Mitarbeiter der gleiche Zusatzschutz angeboten werden. Die Kosten dafür trägt der Mitarbeiter. So verschafft der Arbeitgeber nicht nur den eigenen Mitarbeitern einen wesentlichen Versorgungsbaustein, sondern erreicht zusätzlich eine emotionale Verknüpfung in das familiäre Umfeld des Mitarbeiters. Wenn Mitarbeiter oder deren Angehörige die Leistungen in Anspruch nehmen, folgt daraus eine langfristige positive Verknüpfung zum Arbeitgeber.

Dennoch sind für den Arbeitgeber derzeit noch Risiken mit der betrieblichen

Krankenversicherung verbunden. Diese liegen in der ungewissen Beitragspflicht zur Rentenversicherung für die arbeitgeberfinanzierten Beiträge: Für die Beiträge zur bkV hat die Branche bisher § 40 Abs. 1 EStG genutzt. Danach konnten die Beiträge pauschal besteuert werden, die Kosten dafür hat in der Regel der Arbeitgeber getragen. Aufgrund der bestehenden Gesetze (§ 1 SvEV und § 23 SGB IV) sollten Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung von Beiträgen zur Sozialversicherung befreit sein, wenn sie nach § 40 Abs. 1 EStG pauschal versteuert wurden. So hatte der GKV Spitzenverband im Herbst 2013 entschieden. Nun hat die Deutsche Rentenversicherung Bund eine überraschende Meinung zur Sozialversi-

Ihr innovativer Komplettanbieter



- Digitalisierung der bAV-Verwaltung
- Automatisierte Verarbeitung aller Versorgungszusagen
- Softwarelösung bis Komplettauslagerung
- Mitarbeiter-Accounts

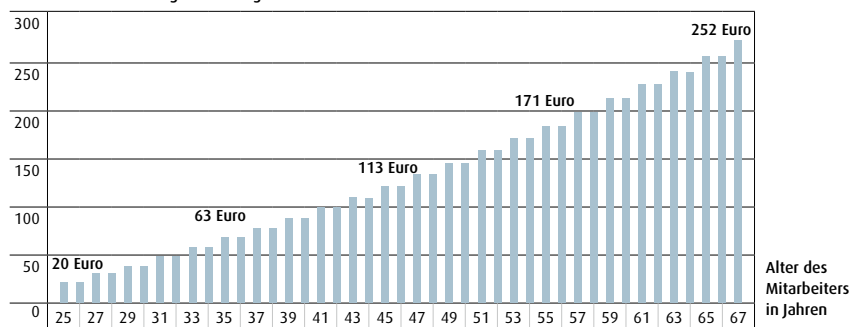
Mehr Informationen unter:

► www.er-ag.de



BAV-ENTWICKLUNG

monatlicher BAV-Beitrag des Arbeitgebers

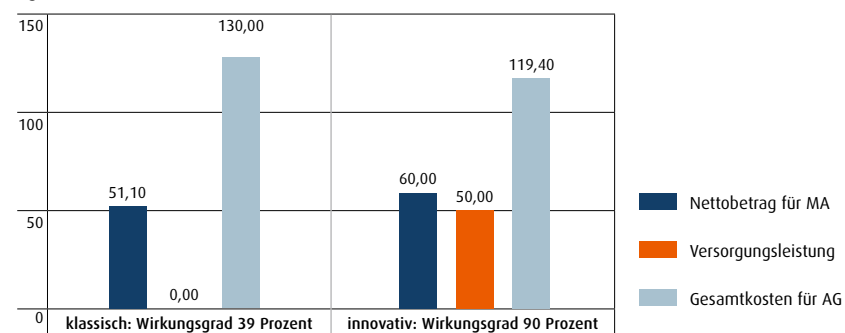


Das Rechenbeispiel zeigt die BAV-Entwicklung eines heute 25-jährigen Mitarbeiters bei einer durchschnittlichen Gehaltserhöhung von drei Prozent in jedem zweiten Jahr (Startgehalt 2.500 Euro brutto). Die BAV startet mit einem Sockelbetrag von 20 Euro monatlich. Der monatliche Arbeitgeberbeitrag erhöht sich alle zwei Jahre mit jeder Gehaltserhöhung um zehn Prozent der dreiprozentigen Bruttoerhöhung.

QUELLE: CONFERA CONSULTING GMBH

INNOVATIVES GESAMTKONZEPT

Angaben in Euro



Bei der klassischen Bruttolohnerhöhung von 100 Euro entstehen dem Arbeitgeber Gesamtkosten von etwa 130 Euro (inklusive Sozialversicherungsbeiträge, BG-Beiträge, KV-Umlagen und andere Nebenkosten). Von der Erhöhung kommen in Steuerklasse 1/4 rund 51 Euro beim Mitarbeiter an.

Bei innovativer Gestaltung kommen bei 120 Euro Arbeitgeberaufwand rund 60 Euro netto beim Mitarbeiter an und gleichzeitig fließen 50 Euro in eine Versorgungsleistung.

QUELLE: CONFERA CONSULTING GMBH

cherungspflicht vertreten. Demnach seien Beiträge zur bKV als Barlohn zu betrachten. Damit bestünde nicht die Möglichkeit, diese als Sachbezug zu versteuern. Somit wären bei der Versteuerung nach § 40b EStG zusätzlich zur Pauschalsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Aus diesem Grund sollten bKV-Konzepte bis zur endgültigen Klärung des Sachverhalts so gestaltet werden, dass

der Arbeitgeber bei einer Beitragspflicht in der Sozialversicherung nicht von einer steigenden Kostenlast überrascht wird.

BU-Rente als dritter Teil des Konzepts

Alternativ zur betrieblichen Krankenversicherung kann auch die Bezuschussung einer Berufsunfähigkeitsabsicherung (BU) der Mitarbeiter ein sinnvolles Konzept sein. Die BU-Absicherung ist

bei Mitarbeitern mit gewerblicher Tätigkeit oder einem körperlichen Anteil im Arbeitsalltag häufig sehr teuer. Bei der betrieblichen Variante kommt der Vorteil der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zum Tragen. Somit sind die Beiträge bedeutend günstiger. Ein weiterer Vorteil ist der Entfall der Gesundheitsprüfung.

Hierzu wird meist eine Obergrenze der maximal möglichen monatlichen Berufsunfähigkeitsrente festgelegt. Sofern der Arbeitgeber die Berufsunfähigkeitsabsicherung als Teil eines innovativen Vergütungsmodells ins Unternehmen integriert, stellt auch hier die Kommunikation mit den Mitarbeitern einen zentralen Erfolgsfaktor dar. Aus Kostengründen können und werden die meisten Arbeitgeber die innovativen Versorgungsleistungen nicht zusätzlich zu normalen Gehaltserhöhungen bezahlen.

Finanzierung von Leistungen

Der finanzielle Aufwand ist einer der Hauptgründe für das relativ geringe Angebot an arbeitgeberfinanzierten oder mischfinanzierten Konzepten. Hier schafft die innovative Gehaltserhöhung Abhilfe:

- Erhebliche Reduzierung des finanziellen Mehraufwands,
- Kombination arbeitgeberfinanzierter Zusatzleistungen mit innovativen Bestandteilen der Nettovergütung,
- Finanzierung der Versorgungsleistungen durch Nutzung steuerfreier oder pauschalversteuerter Bausteine für Gehaltserhöhungen,
- arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung ohne Reduzierung der Nettoleistungen möglich.

Zudem sind innovative Vergütungssysteme so gestaltet, dass für die Unternehmen nur ein sehr geringer Verwaltungsmehraufwand entsteht.



CARSTEN CORNELSEN ist Key Account Manager für Compensation & Benefits bei der confera Consulting GmbH.

Die Stuttgarter bAV-Lösungen.

Präzision macht den Unterschied.



Hightech-Lösungen vom Spezialisten für betriebliche Altersvorsorge.

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



www.stuttgarter.de

Zukunft machen wir aus Tradition.



Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Ganz wichtig: Der Service

ANFORDERUNGEN. Bei der Wahl des bAV-Anbieters entscheiden vor allem Leistung und Transparenz. Auch ein fester Ansprechpartner ist wichtig – das zeigt eine Studie.

Von **Michael Reinelt**

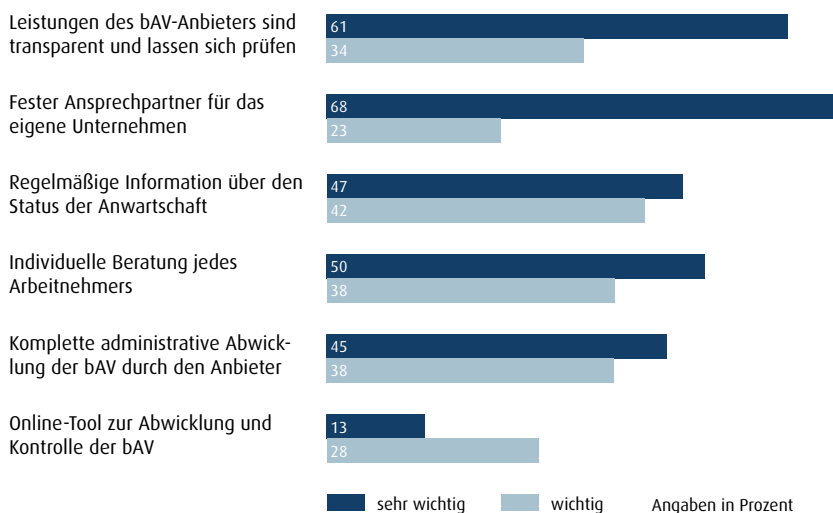
Die betriebliche Altersversorgung gewinnt im Mittelstand an Relevanz und Akzeptanz. Als Instrumente zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften bewähren sich Direktversicherungen und Pensionskassen. Mitarbeiter wollen die schrumpfende gesetzliche Rente aufstocken. Dies sind nur einige der Kernergebnisse der Studie „Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2015“, die in diesem Jahr bereits zum vierten Mal von den Generali Versicherungen und dem F.A.Z.-Institut herausgegeben werden.

Die Qualität entscheidet

Neben langjährigen Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen und ihren bAV-Dienstleistern entscheiden die Betriebe anhand der Qualität von Service und Leistung der bAV-Angebote über die Frage, mit wem sie kooperieren. Überzeugende Leistungen bei Service (48 Prozent) und Produkten (44 Prozent) sowie eine langjährige Kooperation (46 Prozent) sind die wichtigsten Gründe für die Unternehmen, mit ihren derzeitigen bAV-Partnern zu kooperieren. Vor allem Industrieunternehmen betonen mehrheitlich den Anspruch an gute Serviceleistungen (51 Prozent), während Dienstleistungsgesellschaften tendenziell noch größeren Wert auf die Vorsorgeprodukte legen.

So entscheidend Service und Produkt der Anbieter für die Wahl durch ein Unternehmen sind, so wichtig ist ihnen

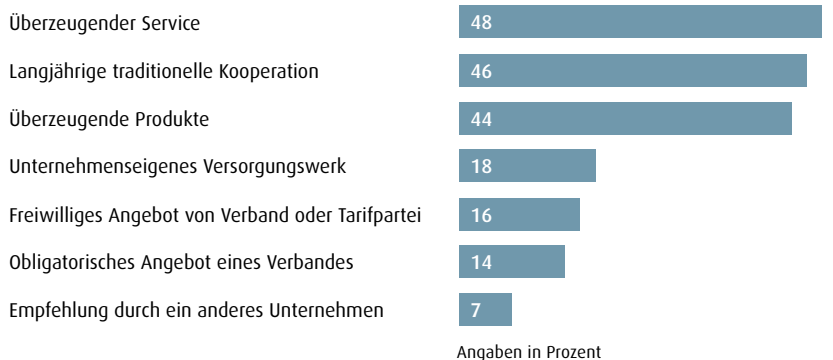
WICHTIGE ANGEBOTE



Services des aktuellen bAV-Anbieters, die den Befragten wichtig sind (in Prozent der befragten bAV-Verantwortlichen, Mehrfachnennungen möglich).

QUELLE: GENERALI VERSICHERUNGEN, F.A.Z.-INSTITUT

AUSSCHLAGGEBENDE GRÜNDE



Ausschlaggebende Gründe für die Wahl der aktuellen bAV-Anbieter oder -Dienstleister (in Prozent der befragten bAV-Verantwortlichen, Mehrfachnennungen möglich).

QUELLE: GENERALI VERSICHERUNGEN, F.A.Z.-INSTITUT

ein hohes Maß an Transparenz, um die Leistungen des bAV-Anbieters prüfen zu können. 95 Prozent der befragten bAV-Verantwortlichen betonen, dass ihnen dieser Aspekt sehr wichtig oder wichtig ist. Das gilt im Mittelstand für Unternehmen aller Größen. Fast ebenso großen Wert legen sie auf feste Ansprechpartner beim Dienstleister (91 Prozent sehr wichtig oder wichtig). Tendenziell fordern gerade die Betriebe mit 100 bis 250 Mitarbeitern eine regelmäßige Bezugsperson. Zudem erwarten alle Befragten regelmäßige Informationen der Arbeitnehmer über den Status der Anwartschaft (89 Prozent sehr wichtig oder wichtig).

Weiterbildung am erfolgreichsten

Mitarbeiterbindung ist für den Mittelstand überlebensnotwendig. Deshalb nutzen die befragten Betriebe im Durchschnitt fast sieben der abgefragten Instrumente. Am häufigsten und am erfolgreichsten ist dabei, wie in den vergangenen Jahren, die Weiterbildung. Fast neun von zehn Betrieben investieren regelmäßig in die Qualifikation ihrer Beschäftigten.

Die betriebliche Altersversorgung mit einem Finanzierungsanteil der Arbeitgeber zählt ebenfalls für die überwiegende Zahl der Unternehmen zu den Standardinstrumenten und zeitigt dabei gute Erfolge, denn mehr als acht von zehn befragten bAV-Verantwortlichen zeigen sich mit den Resultaten zufrieden. Die Ergebnisse ihrer Bindungsmaßnahmen messen die meisten Betriebe anhand von Jahresgesprächen. Diese Methode hat im abgelaufenen Jahr eine deutlich höhere Verbreitung gefunden. Auch die Fluktuationsrate ist für die Betriebe ein wichtiger Indikator. Immerhin jeder zweite Betrieb führt sogar Mitarbeiterbefragungen durch.

In der Detailanalyse zeigt sich, dass die bAV in Dienstleistungsbe-

trieben besonders häufig eingesetzt wird (75 Prozent). Auch die Mehrheit der befragten Industrieunternehmen nutzt die Betriebsrente (60 Prozent). Im weiteren Ranking folgen zunächst ein höheres Entgelt (63 Prozent), flexible Arbeitszeitmodelle (62 Prozent), Sachentgelte (60 Prozent), ein betriebliches Gesundheitsmanagement (56 Prozent), variable Vergütung (56 Prozent) und größere individuelle Freiräume (55 Prozent). Alle diese Angebote und Vergütungsbausteine schneiden in der aktuellen Befragung auf ähnlichem Niveau ab wie vor einem Jahr. Deutlich weniger Nennungen entfallen auf die Mitarbeitererfolgsbeteiligung (23 Prozent).

Versicherer wichtigster Partner

Die Assekuranz ist und bleibt der wichtigste Kooperationspartner für den Mittelstand bei der betrieblichen Altersversorgung. Zwar nennen weniger bAV-Verantwortliche als noch vor einem Jahr Versicherungsunternehmen als Kooperationspartner. Trotzdem ist die Assekuranz mit einem Anteil von 70 Prozent der befragten Betriebe mit deutlichem Abstand der wichtigste Partner im Mittelstand. Den größten Zugewinn haben im vergangenen Jahr die Pensionskassen erzielt. Sie konnten offenbar vom verstärkten Angebot der Arbeitgeber profitieren, sich finanziell an der Betriebsrente ihrer Mitarbeiter in Form von gemischt finanzierten Modellen zu beteiligen. Derzeit nutzt gut jeder zweite Mittelständler Pensionskassen für das eigene bAV-Angebot. ■



MICHAEL REINELT ist Abteilungsleiter Produkt- und Beratungsmanagement bAV bei den Generali Versicherungen.



Seit über 25 Jahren Ihr Ansprechpartner für alle Fragen der bAV!

Von uns für Sie:

- versicherungsfreie Lösungen
- Analyse
- Gutachten
- Konzeption
- Sanierung
- Leistungsabwicklung
- Einrichtung
- Gestaltung
- Optimierung
- Begleitung
- Betreuung
- Integration
- Administration
- Weiterbildung
- Publikationen

Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG

Tel 08152 / 983 0
www.pa-bav.de

Gründungsmitglied:



Endalter neu bewerten

LÖSUNGEN. Neben der Auslagerung von Pensionszusagen (siehe bAV Spezial 11/2014) gibt es weitere Wege, um Pensionsrückstellungen trotz Niedrigzins zu meistern.

Von **Mark Walddörfer**

Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung leiden genauso unter der beständigen Niedrigzinsphase wie private Lebensversicherungen. Auch den Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) fällt die Erfüllung ihrer Zinsgarantien zunehmend schwer. Für die Unternehmen, die ihre betrieblichen Versorgungszusagen über diese Einrichtungen durchführen, bedeutet dies ein erhöhtes Haftungsrisiko. Aber auch Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Versor-

gungsleistungen unmittelbar erbringen und dafür Pensionsrückstellungen in ihren Bilanzen bilden, bleiben von dem niedrigen Zinsumfeld nicht unberührt. Die Abzinsung der handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen erfolgt nämlich ebenfalls mit einem marktnahen Rechnungszins. Seit Einführung dieses Zinses 2009 ist dieser von 5,25 Prozent auf 4,53 Prozent gesunken. Bis zum Jahr 2020 könnte er sogar auf unter 2,00 Prozent fallen.

Die betroffenen Unternehmen müssen sich darüber im Klaren sein, dass ein Absinken des Rechnungszinses um einen

Prozentpunkt eine Erhöhung der Pensionsrückstellungen um 15 bis 20 Prozent bedeuten kann. Es stellt sich daher die Frage, wie diesen Belastungen begegnet werden kann.

Kein Königsweg in Sicht

Ein Königsweg zeichnet sich dabei leider nicht heraus, jedoch kann die Zinsschmelze abgemildert werden. Zu den langfristig wirkenden Maßnahmen gehört etwa die Schließung des Versorgungswerkes für neu eintretende Mitarbeiter und der Umstieg auf Zusageformen, die deutlich weniger Abhängigkeit vom Zinsumfeld zeigen. Hierzu gehören Beitragszusagen mit Mindestleistung oder wertpapiergebundene Zusagen. Auch die Schaffung von Deckungsvermögen ist ein möglicher Weg, vor allem für Firmen mit hoher Liquidität und materiellem, nicht betriebsnotwendigem Vermögen.

Kurzfristige Effekte können in manchen Fällen auch dadurch erzielt werden, dass eine Änderung der versicherungsmathematischen Bewertungsannahmen vorgenommen wird. Insbesondere ein Hinausschieben des Finanzierungsendalters der Anwärter bewirkt bei sonst unveränderten Rahmenbedingungen eine Reduzierung der Pensionsrückstellung. Leider stellt auch dies nicht den für alle Firmen gangbaren Weg dar. Vielfach sind auch gegenläufige Effekte zu verorten. An einer Einzelfallprüfung kommt man daher in keinem Fall vorbei. ■

MUSTERRECHNUNG

Die geänderte Bewertungsannahme

Die geänderte Bewertungsannahme zeigt sich am Rechenbeispiel für eine GmbH mit 102 aktiven Anwärtern, 37 unverfallbar Ausgeschiedenen und 41 Rentenempfängern.

Als Bewertungsparameter mit Anwartschaftsbarverfahren gelten: Rechnungszins 4,88 Prozent (31. Dezember 2013) bzw. 4,53 Prozent (31. Dezember 2014), Gehaltstrend 2,5 Prozent, Rententrend zwei Prozent, Finanzierungsendalter 63 Jahre. Als Versorgungszusage sind ein Prozent des letzten Gehalts und Abschläge für vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente von 0,3 Prozent vereinbart. Die GmbH startete in das Geschäftsjahr 2014 mit einer Pensionsrückstellung pro Monat von 18.049.000 Euro. Planmäßig hätte sich die Rückstellung – bei unverändertem Rechnungszins – zum Jahresende auf einen Wert von 19.132.000 Euro entwickelt. Aufgrund des Abschmelzens des Zinssatzes um 35 Basispunkte entstand jedoch zusätzlicher Zinsaufwand von rund 1.130.000 Euro (über sechs Prozent der Pensionsrückstellung) zu Jahresbeginn. Durch Änderung des Bewertungsendalters von 63 auf die Regelaltersgrenze (67 Jahre), konnte eine Entlastung im Geschäftsjahr 2014 von 1.390.000 Euro erzielt werden. Dies ist möglich, da die Versorgungszusage nur moderate Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente vorsieht. Der Wegfall dieser Abschläge durch das höhere Finanzierungsendalter schlägt daher nicht so stark ins Gewicht wie der Effekt aus der Hinausschiebung des Alters.

MARK WALDDÖRFER ist Geschäftsführer der Longial GmbH, Düsseldorf.



100 % bAV-Know-how

100 % Expertise

100 % neutrale Beratung

0 % Hochnäsigkeit

Heiko Gradehandt ist Experte für betriebliche Altersversorgung (bAV) bei 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.

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 2.000 Mittelständler und Familienunternehmen vertrauen unserem Rat und unseren Dienstleistungen – seit mehr als fünfzig Jahren.

Sie erreichen die Mittelstandsexperten von Towers Watson unter +49 611 794-4404.

Towers Watson. Klarheit und Weitsicht für unsere Kunden.

Benefits
Risk and Financial Services
Talent and Rewards

towerswatson.de

Copyright © 2015 Towers Watson. All rights reserved.

TOWERS WATSON

Schöne neue Welt

AUSBLICK. Arbeitsministerin Andrea Nahles will ein Parallelsystem zur bAV errichten. Experten kritisieren das. Doch jetzt prescht Nahles mit einem Gesetzentwurf vor.

Von **Sandra Spiecker**

Rund 60 Prozent aller Angestellten und Arbeiter in Deutschland besitzen eine betriebliche Altersversorgung (bAV). In kleinen und mittelständischen Unternehmen sind es sogar nur rund 30 Prozent. Das ist zu wenig, findet Andrea Nahles. Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales will die Verbreitung der bAV fördern. In einer Studie ließ Nahles die Hemmnisse für den Abschluss von Betriebsrenten erforschen (siehe

bAVspezial 11/14). Das wichtigste Ergebnis: Viele Arbeitgeber bieten eine bAV gar nicht erst an, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet sind, weil sie sich vor Haftungsrisiken fürchten.

Das soll sich bald ändern. Nahles will als Alternative zur bAV eine sogenannte Tarifrante einführen, die für Arbeitgeber haftungsfrei sein soll. Erste Überlegungen lancierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Oktober letzten Jahres. Kern des Konzepts: Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gründen für die

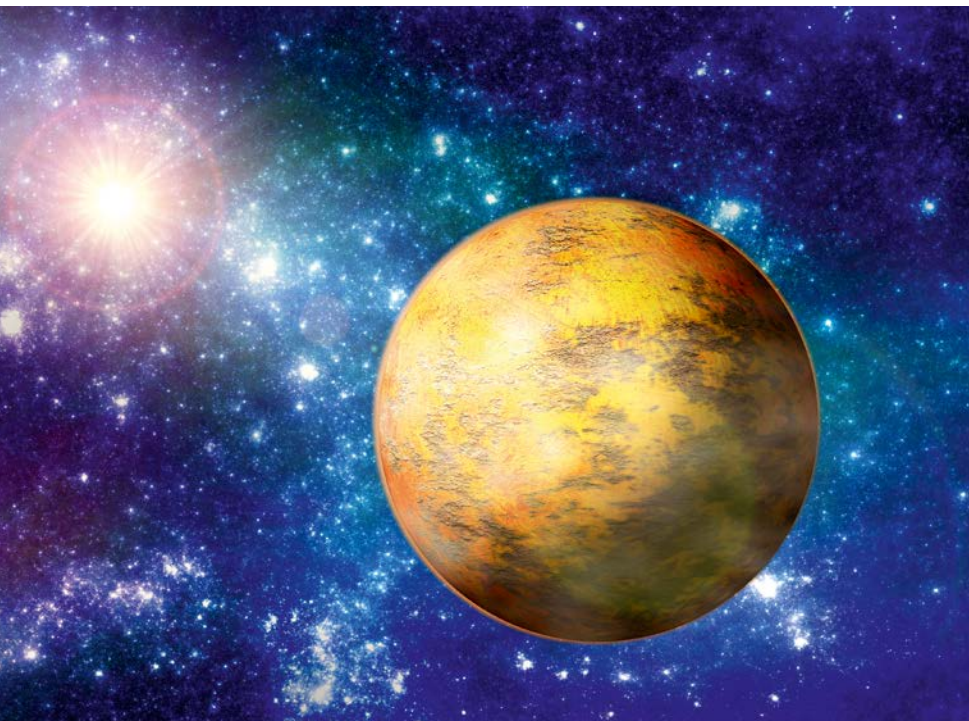
Branche einen Versorgungsträger, die „gemeinsame Einrichtung“. Dazu verpflichten sich die Parteien im jeweiligen Tarifvertrag. Die Versorgungseinrichtung firmiert dann entweder als Pensionskasse oder -fonds und bietet den Beschäftigten eine Beitragszusage mit Mindestleistung.

Das neue Konzept soll den Firmen die Angst vor der Haftung nehmen

Die Erwartungen an das neue Konzept sind groß. Erstens: Es soll den Arbeitgebern die Angst vor der Haftung nehmen und so dafür sorgen, dass künftig jedes Unternehmen eine Betriebsrente anbietet. Zweitens: Dank schlanker Verwaltung und Verzicht auf Beratung soll die Tarifrante kostenneutral arbeiten – soweit die Theorie. Drittens: Die Tarifrante soll die Entgeltumwandlung für den Arbeitgeber vereinfachen, weil er sich in einem Einheitssystem nicht zwischen fünf Durchführungswegen und einer Vielzahl von Anbietern entscheiden muss.

Trotz der klangvollen Versprechungen sind weder Arbeitgeber noch Gewerkschaften von dem Konzept begeistert. Im Gegenteil: Es hagelt Kritik. Erstens: Die Haftungsfreiheit der Arbeitgeber würde mit den Beiträgen der Arbeitnehmer erkauft. Das belastet die Beschäftigten unverhältnismäßig und mindert

© MARTIN CAPIK / SHUTTERSTOCK.COM



Parallelsystem: Die Tarifrante soll neben der bisherigen bAV zur Verbreitung der Betriebsrente beitragen.

die Effizienz der Altersvorsorge. Zweitens: Das Versprechen, die Tarifrrente sei kostenneutral, bewerten Experten als unrealistisch. Sie zu etablieren, würde hohe Investitionen erfordern. Auch die Verwaltung von Vermögen und Verträgen kostet Geld.

Dasselbe gilt für die Kundenberatung. Zwar soll die Tarifrrente ohne Beratung auskommen. Die Erfahrung zeigt aber, dass Vorsorgeprodukte keine

„Selbstläufer“ sind, die sich von alleine vermarkten. Ohne Beratung kann die versprochene, hohe Verbreitung kaum erreicht werden. Drittens: Die Tarifrrente würde die Betriebsrente für Unternehmen nicht einfacher, sondern eher komplizierter machen. Denn die komplexen steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen der bAV packt die Regierung nicht an. Stattdessen will sie neben die bestehende bAV ein zusätzliches Vorsor-

gesystem setzen, das neuen und eigenen Regeln folgt.

Experten entdeckten zahlreiche Ungereimtheiten und offene Fragen

Darüber hinaus entdecken Fachleute in dem Konzept zahlreiche Ungereimtheiten und offene Fragen: Wie sollen die gemeinsamen Einrichtungen die Beiträge der Arbeitnehmer rentierlich anlegen – ohne eigene Kapitalmarkt-Erfahrung

MEINUNG

Die bewährte bAV stärken

Bei Kleidung mag man darüber hinwegsehen, dass Modebewusstsein zwar schick, aber nicht nachhaltig ist. Bei der Altersvorsorge hingegen ist es unverantwortlich, jedem Trend hinterherzulaufen. Denn „neu“ ist nicht zwingend gleichbedeutend mit „besser“.

Der Business-Anzug vom letzten Jahr ist zwar noch gut in Schuss. Aber die Mode hat sich geändert: In dieser Saison ist das Revers etwas breiter und die Taschen sind etwas kleiner. Also auf zum Herrenausstatter, einen neuen Anzug kaufen! Der alte bleibt künftig im Schrank.

Bei Kleidung mag man darüber hinwegsehen, dass Modebewusstsein zwar schick, aber nicht nachhaltig ist. In der Vorsorge hingegen ist es unverantwortlich, jedem Trend hinterherzulaufen. Beispiel Tarifrrente: Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles hat richtig erkannt, dass zu wenige Arbeitnehmer ihr Recht nutzen, mit betrieblicher Altersversorgung (bAV) staatlich gefördert für den Ruhestand vorzusorgen. Ihre Schlussfolgerung: Die „alte“ Betriebsrente kommt in die Mottenkiste und eine neue wird geschneidert – die Tarifrrente.

Dabei leistet die bAV schon in ihrer heutigen Form vieles von dem, was die Tarifrrente uns bringen soll. Beispiel Haftungssicherheit: In der Direktversicherung liegt das Haftungsrisiko schon heute de facto beim Versicherer. Will man hier weitergehen, könnte man die sogenannte Beitragszusage auch im bestehenden System verankern. Der größte

Kritikpunkt, den Andrea Nahles an der bewährten bAV äußert, würde sich damit in Luft auflösen.

Die wahre Sprengkraft des Nahles-Vorschlags liegt aber in der Kombination der geplanten Tarifrrente mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz, das bereits letztes Jahr verabschiedet wurde. Das heißt, künftig könnten auch Unternehmen, die keinem Tarifverband angehören, verpflichtet sein, eine Tarifrrente anzubieten. So würde die Tarifrrente zur Zwangsrente, für die Arbeitgeber ein Schritt mit unkalkulierbaren finanziellen Folgen, der sogar die Existenz bedrohen könnte.

Wer mehr Arbeitnehmern zu einer Betriebsrente verhelfen will, sollte kein Parallelsystem schaffen, sondern die etablierte bAV weiter verbessern, um sie attraktiver zu machen. Dazu gibt es zahlreiche Möglichkeiten. Viele von ihnen kann nur der Staat umsetzen. Er sollte es tun, wenn ihm wirklich daran gelegen ist, die Vorsorge der Arbeitnehmer zu stärken und der Altersarmut vorzubeugen. Denn eine neue Tarifrrente hilft den Beschäftigten nicht. Die Arbeitnehmer müssen ihre individuelle Versorgungslücke kennen. Ansonsten könnten sie denken, sie hätten mit der Tarifrrente bereits

ausreichend vorgesorgt. Der „Riester-Effekt“ würde drohen.

Auch die Arbeitgeber sind in der Pflicht. Die bAV wäre stärker verbreitet, wenn wirklich jedes Unternehmen seinen Beschäftigten eine Betriebsrente anbieten würde. Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen ist das nicht immer der Fall. Diese Firmen sollten jetzt das Zepter in die Hand nehmen, sich fachkundig beraten lassen und eine bAV etablieren. Denn: Wer eine bAV einrichtet, weiß, worauf er sich einlässt. Wer die Tarifrrente auf sich zukommen lässt, begibt sich auf unbekanntes Terrain.

„Neu“ ist nicht gleichbedeutend mit „besser“. Das gilt gerade in der Vorsorge. Wenn die Politik in jeder Legislaturperiode neue Konzepte präsentiert, mit denen die Bürger für das Rentenalter sparen sollen, verwirrt und verunsichert das am Ende mehr als es hilft. Vorsorge erfordert Vertrauen. Und Vertrauen entsteht durch Kontinuität und Verlässlichkeit. Diese Werte könnte die Politik am besten dadurch signalisieren, dass sie die bewährte bAV stärkt. Oder, im übertragenen Sinn: Dass sie die bAV, statt in die Mottenkiste zu stecken, in die Änderungsschneiderei gibt.



FABIAN VON LÖBBECKE ist Vorstandsvorsitzender von Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI.

MEINUNG

Innovation oder Alibi?

Nur ein umfassendes Reformpaket kann die dringend nötige Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung bewirken. Eine an allen wichtigen Parametern ansetzende Politik kann vermeiden, dass eine gut gemeinte Regelung nicht zum schlecht gemachten Papiertiger wird.

Ein neuer Vorschlag des Bundesarbeitsministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Stärkung der bAV ist in der Welt. Der Ball der Betriebsrente wird an die Sozialpartner gespielt. Das ist gut, wenn alle im Spiel bleiben – also ihre Rolle wahrnehmen. Er wird zum Alibi, wenn der Ball wie die berühmte heiße Kartoffel behandelt wird.

Der Blick über den nationalen Tellerrand zeigt: Dort, wo betriebliche Altersversorgung in größeren Kollektiven und mit stärkerer Verbindlichkeit organisiert wird, leistet sie einen gewichtigen und nachhaltigen Beitrag zur Stabilisierung von Alterseinkommen.

Schaut man genauer hin, so sieht man aber auch, dass das nur dort funktioniert, wo auch die anderen Rahmenbedingungen stimmen. Und die hängen – Koalitionsvertrag hin oder her – immer noch in der Luft.

Alle Vorschläge zur leichteren Einführung von Betriebsrenten für die Sozialpartner können aber nur in dem Maße greifen, wie die seit Jahren von allen Beteiligten kritisierten sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen angepackt werden. Wenn betriebliche Altersversorgung für Nied-

rigverdiener aufgrund der Anrechnung auf die Grundsicherung und der hohen Belastung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen unattraktiv bleibt, dann werden Gewerkschaften für diese Arbeitnehmergruppe keine Tarifverträge abschließen können. Wenn die steuerlich zulässigen Dotierungsrahmen zu eng sind und Arbeitgeber über kurz oder lang neben der gemeinsamen Einrichtung noch einen weiteren Durchführungsweg einrichten müssen, werden Arbeitgeberverbände ihre Hand nicht zu einem solchen Tarifvertrag reichen können.

Blühende bAV-Landschaften entstehen nicht allein dadurch, dass den Tarifparteien über gemeinsame Einrichtungen die reine Beitragszusage gemacht wird, damit Arbeitgebern eine niedrigere Einstiegsschwelle und Arbeitnehmern Sicherheiten gegeben werden. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass erfolgreiche Rentensysteme weltweit genau diese reine Beitragszusage in der zweiten Säule haben. Unterschiede gibt es in den Sicherungssystemen. Gerade dies wäre aber in Deutschland kein Hexenwerk. In der Sicherung von Betriebsrenten durch

**HERIBERT KARCH**

ist Vorsitzender der Aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., Berlin.

große Kollektive – wenigstens dort – sind wir die Guten. Der deutsche PSV genießt weltweit Hochachtung. Risikominimierung für beide Seiten – wir könnten das, wenn wir es wollten. Er könnte sozialpartnerschaftlich ausgebaut werden oder als Referenzmodell für etwas Neues zwischen den Sozialpartnern Ausgestaltetes dienen. Eines bräuchte es dazu nicht: Ein Solvency II Regime. So könnte der Zugang zur Beitragszusage für alle erleichtert werden. Die Spaltung der Landschaft in eine alte Betriebsrente und eine neue Tarifparteienrente – ein Super-GAU für viele, die sich bisher um die Alterssicherung in Deutschland verdient gemacht haben – könnte leicht vermieden werden. Aber nur ein umfassendes Reformpaket kann die dringend nötige Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung bewirken. Nur wenn auch das BMF gewillt ist, zu diesem Paket Substanzielles beizutragen, kann sich die bAV auch in Deutschland positiv entwickeln. Nur eine an allen wichtigen Parametern ansetzende Politik kann vermeiden, dass eine gut gemeinte Regelung nicht zum schlecht gemachten Papiertiger wird.

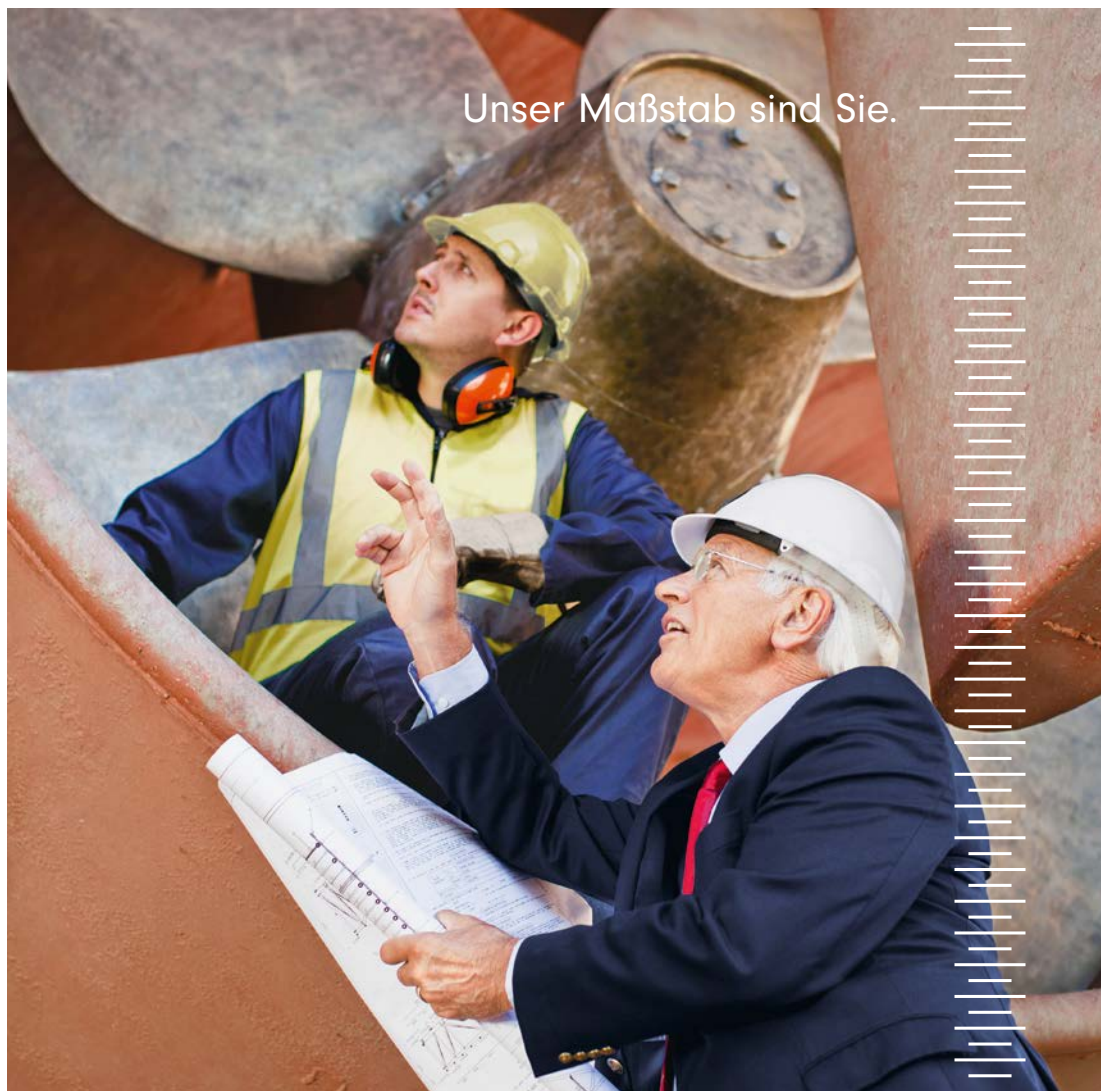
und ohne Budget für externe Berater? Welche Auswirkungen würde eine obligatorische Tarifrrente auf die bestehende bAV haben? Was passiert, wenn die Tarifrrente am Ende doch nicht so effizient ist wie versprochen? Droht dann nicht der gute Ruf der bAV Schaden zu nehmen? Weitere Risiken drohen, wenn der Gesetzgeber die Arbeitgeber zwingt, eine Tarifrrente anzubieten (Siehe Kommentar auf Seite 15). Die finanziellen Folgen für die betroffenen Unternehmen wären unkalkulierbar. Es ist nicht ausgeschlossen, dass letztlich die Ar-

beitgeber über ihren Verband für die Kosten aufkommen müssten, die durch die Gründung der gemeinsamen Einrichtungen entstehen. Belastungen für die Liquidität und Gewinneinbußen wären vorprogrammiert. Bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, die im Fokus der Tarifrrente stehen, könnte dies zu Wettbewerbsnachteilen führen.

Kein Wunder also, dass sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber dem Konzept der Tarifrrente skeptisch gegenüberstehen. Das gilt auch für Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereini-

gung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): „Der Schlüssel für eine weitere Verbreitung von Betriebsrenten sind bessere Rahmenbedingungen und nicht staatliche Zwangslösungen.“ Andrea Nahles zeigt sich davon unbeeindruckt. Sie ließ im Januar einen konkreten Gesetzesvorschlag ausarbeiten. ■

**SANDRA SPIECKER** leitet das bAV-Fachcenter bei HDI in Köln.



Unser Maßstab sind Sie.

Für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung wird die betriebliche Zukunftsvorsorge immer wichtiger. Denn Arbeitnehmer suchen zunehmend Stabilität und Verlässlichkeit. Von A wie Altersvorsorge bis Z wie Zeitwertkonto bietet Fidelity Ihnen maßgeschneiderte Vorsorgelösungen. Gleichmaßen unterstützen wir Sie bei der Umsetzung und Implementierung. Service – aus einer Hand – der sich bezahlt macht, auch für Ihre Mitarbeiter. Unser wichtigstes Erfolgsmerkmal: Als unabhängiger Vermögensverwalter sind wir ausschließlich unseren Kunden verpflichtet. Denn unser Maßstab sind Sie.

bav@fil.com
www.fidelity.de/institutionelle

**Zukunft
braucht
Verlässlichkeit.**



FidelityTM
WORLDWIDE INVESTMENT

Betriebsrente am Scheideweg

AUSBLICK. Der Gesetzgeber will die bAV stärken. Doch die Reformpläne lassen wichtige Fragen offen, während sie den eigentlichen Handlungsbedarf übersehen.

Von **Richard Herrmann**

Die Bundesregierung hat einen unauffälligen, aber entscheidenden Richtungswechsel in der Altersvorsorge eingeleitet. Nachdem die Riesterrente wegen der anhaltenden und zum Teil berechtigten Kritik an der Intransparenz und der Höhe der Kosten einen schweren Vertrauensverlust erlitten hat, ist man auf Abstand zur privaten Förderrente gegangen. Stattdessen soll es jetzt die Betriebsrente richten. Schon im Koalitionsvertrag hieß es, dass man die betriebliche Altersversorgung stärken und die Verbreitung in kleinen und mittleren Betrieben fördern wolle. Nun neh-

Die Idee einer allgemeinverbindlichen Lösung hat auf den ersten Blick einen gewissen Reiz. Die Lücken wären geschlossen. Doch um welchen Preis?

men diese Überlegungen Gestalt an. Die Pläne von Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles (SPD) sehen ein zweites, rein tarifvertragliches bAV-System vor (siehe dazu Beitrag Seite 14 ff.). Zugelassen wären dazu nur Pensionskassen und

Pensionsfonds. Diese neu zu schaffende tarifliche Altersversorgung soll von den Sozialpartnern in Eigenregie gestaltet werden. Um das System flächendeckend durchzusetzen, können Betriebe, die nicht tarifgebunden sind, durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen eingebunden werden. Damit wäre praktisch die Pflicht zur Betriebsrente durch die Hintertür eingeführt. Selbst wenn die Arbeitnehmer, wie vorgesehen, durch ein Opt-Out ihre Zustimmung verweigern könnten, wäre die Teilnahme für die Arbeitgeber verbindlich.

Die Idee einer allgemeinverbindlichen Lösung hat auf den ersten Blick einen gewissen Reiz. Alle Arbeitnehmer wären dann unter dem gemeinsamen Dach tariflicher Regelungen mit einer Betriebsrente versorgt. Die Lücken in den Reihen wären geschlossen. Doch um welchen Preis? Eine der Stärken der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland liegt gerade in der Vielfalt der möglichen Durchführungswege. So kann jedes Unternehmen die Lösung wählen, die am besten zu ihm passt.

Tarifvertragliche Regelungen bedeuten genau das Gegenteil. Sie sind von der Stange, für alle gleich und nicht individuell gestaltbar. Es wird damit ein geschlossenes System geschaffen. Der Markt für die tariflichen Pensionseinrichtungen würde am Ende von einigen wenigen Anbietern beherrscht. Alle anderen Versicherer müssten draußen bleiben, sie blieben schlimmstenfalls vom Neugeschäft ausgeschlossen. Zudem besteht die Gefahr der politischen Einflussnahme, etwa bei Entscheidungen

im Bereich der Kapitalanlage. Und das vielleicht größte Risiko: Arbeitgeber sollen bei den Tariffonds reine Beitragszusagen geben dürfen, sie wären damit von der Haftung für die späteren Rentenleistungen befreit. Bislang müssen die Unternehmen garantieren, dass mindestens die eingezahlten Beiträge zum Rentenbeginn zur Verfügung stehen. Mit der „pay and forget“-Lösung will man den Arbeitgebern den Einstieg in die Tariffonds leicht machen. Doch die Arbeitnehmer hätten ohne eine Beitragsgarantie das Nachsehen, ihre Altersvorsorge würde dadurch unsicherer als vorher.

Nicht noch unübersichtlicher machen

Anstatt die betriebliche Altersversorgung mit der Einführung eines parallelen Systems noch unübersichtlicher zu machen, sollte der Gesetzgeber endlich damit beginnen, das Betriebsrentenrecht von bürokratischem Ballast zu befreien. Ein Hauptgrund dafür, dass kleine und mittlere Unternehmen sich mit der bAV schwertun, ist der administrative Aufwand. Komplizierte und praxisferne Regelungen schrecken die Arbeitgeber ab. Ein Hemmnis für die stärkere Verbreitung der bAV ist etwa der viel zu enge steuerliche Rahmen, geregelt im Paragraphen 3 Nr. 63 EStG. Derzeit kann entweder der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei für seinen Mitarbeiter in eine Betriebsrente einzahlen oder der Arbeitnehmer tut dies selbst durch Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeberbeitrag hat dabei Vorrang. Wenn die Firma bereits einen Bei-

trag leistet, ist der steuerliche Rahmen ausgeschöpft. Besteht der Arbeitnehmer auf seinem Recht zur Entgeltumwandlung, kann der Arbeitgeber dem bei externer Finanzierung nicht steuerbefreit nachkommen. Die Dotierung sollte daher auf mindestens zweimal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze erweitert werden. Das ist allein schon aufgrund der niedrigen Zinsen erforderlich, denn die zinsbedingten Einbußen

bei den Betriebsrenten könnten dann durch höhere Beitragsleistungen kompensiert werden.

Ein weiterer Reformpunkt, den der Gesetzgeber bislang stiefmütterlich behandelt hat, ist die Teilrente in der bAV. Im Betriebsrentengesetz kommt die Teilrente praktisch nicht vor. Dort wird stets ausgegangen vom klassischen Versorgungsfall, der erst dann eintritt, sobald der Mitarbeiter ganz aus dem Unterneh-

men ausscheidet. Zwar steht es Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Prinzip frei, eine betriebliche Teilrente untereinander zu vereinbaren.

Doch kann dieser Fall in der Steuerbilanz nicht immer abgebildet werden. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern eine unmittelbare Pensionszusage anbieten, bilanzieren üblicherweise den Barwert der späteren Rentenzahlung. Die entsprechenden Pensionsrückstellungen werden damit steuerlich sofort wirksam. Würde der Arbeitgeber eine betriebliche Teilrente auszahlen, bevor der Mitarbeiter 63 Jahre alt ist oder ohne dass die gesetzliche Rente zahlt, müsste er dafür mehr Mittel zurückstellen, denn schließlich wird sie früher und damit länger gezahlt als die reguläre Betriebsrente. Diese zusätzlichen Pensionsrückstellungen darf das Unternehmen jedoch nicht bilanzieren. Mit der Auszahlung einer Teilrente vor 63 oder ohne gesetzliche Rente entsteht also ein steuerlicher Nachteil, der die Firmen davon abhält, dieses Instrument zu nutzen. Hier sollte sich die Finanzverwaltung der wiederholten Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs anschließen und eine Barwert-Bilanzierung der Teilrente auch vor 63 akzeptieren.

Die Vernachlässigung der Teilrente in der bAV durch den Gesetzgeber ist umso bedauerlicher, als dieses Instrument ein wichtiger Baustein für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand darstellt. Weil der Nachwuchs ausbleibt und Fachkräfte zunehmend knapper werden, müssen die Arbeitgeber Wege finden, um bewährte Kräfte so lange wie möglich im Betrieb zu halten. Die Teilrente sollte daher endlich im Betriebsrentenrecht verankert und steuerlich flankiert werden. Dieser Punkt gehört für eine erfolgreiche Reform des Betriebsrentengesetzes unbedingt auf die Agenda. ■



DR. RICHARD HERRMANN

ist Vorsitzender des Vorstands der Heubeck AG.

MOBILITÄTSRICHTLINIE

Mit deutschem Recht nicht vereinbar

Die EU-Mobilitätsrichtlinie soll eigentlich nur beim Wechsel zu einem Arbeitgeber im Ausland greifen. Der deutsche Gesetzgeber will sie jedoch auch bei inländischen Arbeitgeberwechseln anwenden. Das ist problematisch.

Die Europäische Union will auf allen möglichen Gebieten die zwischenstaatliche Mobilität von Arbeitnehmern verbessern. Dabei hat man seit einigen Jahren auch die Portabilität von Betriebsrentenansprüchen im Blick. Im Mai 2014 ist dazu die EU-Mobilitätsrichtlinie in Kraft getreten, die bis zum Mai 2018 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Die Richtlinie sieht für den Fall, dass ein Arbeitnehmer zu einem Arbeitgeber im EU-Ausland wechselt, folgende Maßnahmen vor:

- Betriebsrentenansprüche werden bereits nach drei Jahren unverfallbar, sofern der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Wechsels das 21. Lebensjahr vollendet hat.
- Der ehemalige Arbeitgeber muss bei dynamischen Zusagen die Anwartschaft weiter dynamisieren, auch wenn der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausgeschieden ist.
- Kleinstanwartschaften dürfen nur noch mit Einverständnis des ausscheidenden Mitarbeiters abgefunden werden.
- Von der Richtlinie ausgenommen sind Versorgungssysteme, die bei Inkrafttreten für Neuzugänge bereits geschlossen waren.
- Bei offenen Versorgungssystemen gelten die Neuregelungen erst für Beschäftigungszeiten ab Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht.

Obwohl die EU-Mobilitätsrichtlinie eigentlich nur im Fall des Wechsels zu einem Arbeitgeber ins EU-Ausland gilt, plant der deutsche Gesetzgeber, die neue Regelung auch beim inländischen Arbeitgeberwechsel anzuwenden. Allerdings sind die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist, die Herabsetzung des Mindestalters, das Verbot der einseitigen Abfindung von Kleinstanwartschaften und der Zwang zur Dynamisierung nach Ausscheiden mit dem deutschen Betriebsrentenrecht in seiner derzeitigen Fassung nicht vereinbar. Insgesamt führen diese Regelungen zur vermehrten Entstehung von Klein- und Kleinstanwartschaften und damit zu höheren Verwaltungskosten. Zudem wird die Bindungswirkung betrieblicher Altersversorgung geschwächt und damit ein wesentliches personalpolitisches Ziel vieler Unternehmen unterlaufen.

„Service kaum noch finanzierbar“

INTERVIEW. Das Lebensversicherungsreformgesetz bringt Neuregelungen für alle Beteiligten in der bAV. Martin Bockelmann erwartet mehr Aufwand für Arbeitgeber.

personalmagazin: Das Lebensversicherungsreformgesetz greift seit Januar 2015. Auch in der betrieblichen Altersversorgung bringt das Neuerungen mit sich. Was sind die wichtigsten Änderungen?

Martin Bockelmann: Für die bAV ergeben sich durch das LVRG drei wesentliche Änderungen: Mit der Absenkung des Höchstzillmersatzes von 40 auf 25 Promille können Versicherungsunternehmen in den ersten fünf Jahren der Vertragslaufzeit die Abschlusskosten nur noch in Höhe von maximal 25 Promille anrechnen. Dadurch entstehen bei bAV-Verträgen insbesondere in den ersten Jahren deutlich höhere Rückkaufswerte. Die zweite wichtige Neuerung ist die höhere Beteiligung an Risikoüberschüssen: sie steigt von 75 auf 90 Prozent, das gilt sowohl für Bestands- als auch für Neukunden. Außerdem relevant ist die Absenkung des Garantiezinses von 1,75 auf 1,25 Prozent. Hierbei handelt es sich um den Zinssatz, den Versicherungsunternehmen ihren Kunden maximal auf den Sparanteil im Beitrag zusagen dürfen. Der neue Rechnungszins gilt für die Verträge, die ab 1. Januar 2015 abgeschlossen werden. Die Absenkung des Rechnungszinses spielt jedoch nur eine untergeordnete Rolle, da die Gesamtverzinsung mit aktuell 3,3 Prozent deutlich über dem garantierten Rechnungszins liegt.

personalmagazin: Höhere Rückkaufswerte bei bAV-Verträgen und höhere Beteiligung sind doch gute Nachrichten, oder?

Bockelmann: Ja und Nein. Es ist sehr gut für die Versicherten, reduziert jedoch



MARTIN BOCKELMANN ist Geschäftsführer der xBAV GmbH, Anbieter von Lösungen zur Prozessoptimierung in der bAV.

gleichermaßen die Vergütung der Vermittler. Aufseiten der Versicherer und Vermittler werden deshalb Sparmaßnahmen folgen, die teilweise längst überfällig sind. Berater beziehungsweise Vermittler werden sich mehr auf ihr Kerngeschäft – die Beratungsleistung – konzentrieren müssen, um weiterhin wirtschaftlich arbeiten zu können. Die Absenkung des Höchstzillmersatzes von 40 auf 25 Promille ist ein drastischer Einschnitt in die Vergütung der Vermittler und wird deutliche Auswirkungen auf den Markt haben.

personalmagazin: Welche Konsequenzen werden auf die Sparmaßnahmen folgen?

Bockelmann: Vermittler gewinnen bisher

den Wettbewerb um neue Arbeitgeberkunden häufig durch zusätzliche Serviceversprechen, die in den meisten Fällen nicht separat vergütet werden. Dazu gehörten auch die unentgeltliche Übernahme von Verwaltungstätigkeiten für Arbeitgeber. Durch die Einschnitte in der Vergütung sind solche Angebote künftig kaum noch finanzierbar. Ein Beispiel aus der Immobilienbranche zum Vergleich: Ein Immobilienmakler berät seinen Kunden und wickelt den Verkauf eines Objektes ab, damit ist seine Aufgabe erfüllt. Die anschließende Verwaltung des Objektes liegt in der Verantwortung des Erwerbers. Der steht vor der Entscheidung, die administrativen Aufgaben selbst zu übernehmen oder an eine Hausverwaltung auszulagern. Dass Immobilienmakler die Hausverwaltung dauerhaft auf Basis der einmaligen Vermittlungsprovision zusagen, wäre absurd. In der bAV hingegen übernehmen Vermittler die Verwaltung aller „Objekte“ – sogar derer, die er dem Kunden gar nicht selbst vermittelt hat. Ähnlich wie in der Immobilienbranche erfolgt auch bei der bAV-Vermittlung die Vergütung nur einmal bei Vertragsabschluss. Das macht eine fortlaufende, unentgeltliche Verwaltung in der bAV für Vermittler nahezu unmöglich.

personalmagazin: Das heißt, die Vermittler wälzen auf die Arbeitgeber Verwaltungsaufgaben ab, die dann letztendlich in der Personalabteilung hängen bleiben.

Bockelmann: Von Abwälzen auf den Arbeitgeber kann hier keine Rede sein. Bislang war es häufig genau umgekehrt:

die Tätigkeiten wurden auf den Vermittler abgewälzt. Das Betriebsrentengesetz regelt klar, dass der Arbeitgeber für die bAV verantwortlich ist. Dazu zählt natürlich auch deren Administration. Das beginnt mit dem Anspruch auf wertgleiche Versorgung bei neu eingestellten Mitarbeitern, geht über die ordnungsgemäße Meldung von Elternzeiten oder längeren Krankheiten bis hin zu den Tätigkeiten, die mit dem Ende einer Beschäftigung in Zusammenhang stehen. Diese zeitintensiven und komplexen Aufgaben werden sich zunehmend auf die Unternehmen verlagern.

personalmagazin: *Die Verwaltung der bAV läuft größtenteils noch analog. Sind hier nicht auch die Versicherer gefordert, um die Abläufe effizienter zu machen?*

Bockelmann: Versicherer haben die Notwendigkeit in Sachen Digitalisierung längst erkannt und reagieren entsprechend. Mit Blick auf unsere Auftragslage lässt sich sagen, dass Lösungen für effiziente Prozesse in der bAV-Verwaltung zunehmend gefordert und eingebunden werden. Dennoch geht es im direkten Vergleich zu anderen Branchen eher langsam voran. Die diversen Änderungen in den letzten Jahren, seien es Rechnungszinsabsenkungen, die Reform des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) oder die Einführung von Unisex, haben enorme Kapazitäten in den IT-Abteilungen der Versicherungsunternehmen für sich beansprucht und innovativen Entwicklungen den Raum genommen. Jede Neuerung vom Gesetzgeber verkompliziert die Anforderungen – im Kleinen wie das LVRG oder im Großen in Form eines zusätzlichen Rentenmodells, wie es aktuell in der Diskussion ist. Natürlich geht das zulasten neuer Entwicklungen.

personalmagazin: *Was genau macht die Verwaltung der bAV so komplex?*

Bockelmann: Insbesondere die Übernahme bestehender Versorgungsansparungen ist zeitaufwendig. Wechselt

ein Mitarbeiter seinen Job, darf er bestehende Ansprüche aus Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds mitnehmen. Für 2005 und später abgeschlossene Verträge hat der Arbeitnehmer sogar einen gesetzlichen Anspruch auf eine wertgleiche Versorgung beim neuen Arbeitgeber. Es ist Aufgabe der Unternehmen, die Übertragung zu organisieren und dabei auch die Interessen des neuen Mitarbeiters im Auge zu behalten. Durchschnittlich sechs Monate dauert die Übertragung einer bestehenden Versorgung auf den neuen Arbeitgeber. Besonders komplex ist die Deckungskapitalübertragung, die rund 30 Einzelschritte erfordert. Ebenfalls zu den Verwaltungsaufgaben in der bAV gehören die Korrespondenz und das Meldewesen mit den beteilig-

„Aufseiten der Vermittler werden Sparmaßnahmen folgen. Sie werden sich in Zukunft mehr auf ihr Kerngeschäft Beratung konzentrieren müssen.“

ten Versicherern, die Kontenklärung und die korrekte Abrechnung der bAV im Gehalt. Bei allen Verwaltungsschritten sind die jeweiligen Fristen und sich ändernde Gesetzes- und Datenschutzbestimmungen einzuhalten.

personalmagazin: *Wie können Unternehmen die Anforderungen in der bAV in die Praxis umsetzen?*

Bockelmann: In jedem Fall muss der verantwortungsvolle und nachhaltige Umgang in der bAV gewährleistet sein. Für eine verlässliche Verwaltung ist qualifiziertes Personal notwendig; das ist

allerdings mit hohen Kosten verbunden. Für KMU rechnet sich eine interne Besetzung in den wenigsten Fällen. Alternativ kann das Unternehmen die Aufgabe an einen spezialisierten Dienstleister outsourcen. Ein zunehmender Automatisierungsgrad wird die Umsetzung in der Praxis in den nächsten Jahren positiv beeinflussen.

personalmagazin: *Lohnt sich die bAV dann überhaupt noch für Unternehmen im Hinblick auf diesen Aufwand?*

Bockelmann: Unternehmen sind im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter gefordert, sich als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Auch der Austausch über Social-Media-Kanäle ist beim Employer Branding mit einzubeziehen. Auf Bewertungsportalen kommunizieren Mitarbeiter untereinander, treffen auf ehemalige oder potenzielle Kollegen und tauschen sich munter aus. Unternehmen werden dadurch auch ohne eigenes Zutun immer transparenter. Im Idealfall entwickelt sich ein Mitarbeiter, der sich positiv über seinen Arbeitgeber äußert, zu einem Markenbotschafter. Laut Allianz-Umfrage von Dezember 2014 erzählen zum Beispiel zwei Drittel der Beschäftigten regelmäßig über die Vorzüge in ihren Unternehmen. Zu den Top drei gehört die betriebliche Altersvorsorge. Über 40 Prozent der 35- bis 44-Jährigen betrachten die bAV als attraktiven Mehrwert, das zählt unmittelbar auf die Arbeitgebermarke ein.

personalmagazin: *Wie wird sich die bAV Ihrer Ansicht nach in den nächsten Jahren entwickeln?*

Bockelmann: Sie wird an Bedeutung hinzugewinnen. Die bAV kann viel mehr sein als eine Säule der Altersvorsorge. Richtig eingesetzt wird sie zum Instrument der strategischen Unternehmensführung. Das werden im Laufe der Zeit immer mehr Unternehmen für sich erkennen. ■

Das Interview führte **Katharina Schmitt**.

Regisseur oder Nebendarsteller?

ROLLENKLÄRUNG. Arbeitgeber überlassen bei der Direktversicherung die Regie meist dem Versicherungsvermittler. Das entspricht nicht der gesetzlichen Rollenverteilung.

Von **Andreas Butler**

In der Praxis muss ein Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitern bisher noch keine Entgeltumwandlung anbietet, dabei nicht selbst aktiv werden. Er wird regelmäßig von bAV-Verkäufern angesprochen, die ihre Dienstleistungen vermeintlich kostenfrei anbieten. Sie wählen für ihn den Versicherer, die Zusageart und die Tarife aus, bereiten die Kollektivverträge vor, stellen alle notwendigen Formulare zur Verfügung, beraten die Mitarbeiter und übernehmen weitgehend die Verwaltungsarbeiten.

Kurz gesagt: Der bAV-Verkäufer übernimmt die Regie und teilt dem Arbeitgeber seine Nebenrollen zu, wie beispielsweise die Verschaffung des Zugangs zu den Mitarbeitern, die Bereitstellung von Räumlichkeiten für Beratungsgespräche und die Abwicklung der Umwandlungen in der Lohnbuchhaltung.

Alles hat seinen Preis: Nicht nur auf die kostenlose Beratung verlassen

Zugegeben, es klingt verlockend, wenn sich der Arbeitgeber um nichts kümmern muss. Aber es beinhaltet auch Risiken, wenn er sich vollständig auf den bAV-Verkäufer verlässt. Ein Beispiel: Die Vergütung des bAV-Verkäufers erfolgt in der Regel durch Abschlussprovisionen vom Versicherer. Die Höhe der Provision kann der Verkäufer (in Grenzen) dem Versicherer vorgeben. Selbst eine Ausschreibung unter mehreren Versicherern stellt somit nicht sicher, dass das günstigste Angebot auch wirklich gut ist. Entscheidet sich zum Beispiel

ein 30-jähriger Mitarbeiter für eine Entgeltumwandlung von 200 Euro monatlich, so liegen die üblichen Provisionen hierfür zwischen 1.500 Euro und 3.500 Euro. Das kann bis zum Rentenalter mit Zins und Zinseszins bis zu 10.000 Euro Leistungsunterschied ausmachen.

Die Tatsache, dass keine Kosten beim Arbeitgeber anfallen, führt häufig dazu, dass nicht überlegt wird, welche der Maßnahmen wirklich sinnvoll sind.

Da der bAV-Verkäufer für seine Vorleistungen nur bei Abschluss von Versicherungen vergütet wird, unterliegt er einem Verkaufsdruck. Er wird dem Arbeitgeber somit Marketing-Maßnahmen vorschlagen, um den Verkaufserfolg zu erhöhen. Die Tatsache, dass keine Kosten beim Arbeitgeber anfallen, führt aber häufig dazu, dass auch nicht überlegt wird, welche der Maßnahmen betriebswirtschaftlich wirklich sinnvoll sind. Immerhin finden die Verkaufsaktivitäten meist während der Arbeitszeit statt. Werden dem Arbeitnehmer zum Beispiel mehrere Tarife mit unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten angeboten, so erhöht sich der Zeitaufwand für die Beratung

deutlich. Fraglich ist auch, ob mehrere persönliche Einzelberatungstermine je Mitarbeiter wirklich sinnvoll sind, zumal die dadurch verursachten Mehrkosten ja im Ergebnis zulasten der späteren Leistungen aller Mitarbeiter gehen.

Auch die Beratungsqualität kann durch die Vergütung über Abschlussprovision erheblich leiden. Denn es liegt nahe, den Arbeitnehmer auf die Nachteile der Entgeltumwandlung zumindest weniger intensiv hinzuweisen, als auf die attraktiven Steuer-, Rendite- und Sozialversicherungsvorteile. Auch hierzu ein Beispiel: In Einzelberatungsgesprächen wird dem interessierten Arbeitnehmer häufig vorgerechnet, dass 100 Euro Entgeltumwandlung zu etwa 30 Euro Steuerersparnis und etwa 20 Euro Sozialversicherungsersparnis führen. Der Nettoaufwand beträgt somit lediglich 50 Euro. Hierbei wird aber gelegentlich übersehen, dass sich durch die Beitragsersparnis auch ein erheblicher Verlust an gesetzlicher Rente ergibt. Als Faustregel gilt, dass die Summe der Sozialversicherungsersparnisse des Arbeitnehmers bis zum Rentenbeginn ungefähr dem Barwert des Verlustes an gesetzlicher Rente entspricht.

Nicht nur der Verkäufer, auch der Arbeitgeber haftet

Die Haftung für Beratung, Produktauswahl und auch für eine angemessene Provisionshöhe sehen viele Arbeitgeber ausschließlich beim Verkäufer. Manche Arbeitgeber mischen sich auch ganz gezielt nicht ein, um zu dokumentieren, dass sie den Versicherungsverkauf zur



Wer führt Regie bei der Produktion „betriebliche Altersversorgung“? Arbeitgeber sollten ihren Platz behaupten.

Entgeltumwandlung im Unternehmen lediglich dulden.

Doch § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes regelt ausdrücklich, dass der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung „Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen“ umwandelt. Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ist somit ein schuldrechtlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter (§ 311 BGB) und nicht ein Formular zum Versicherungsabschluss. Anders als in der Praxis häufig angenommen, schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht nur die Beitragszahlung zur Versicherung, sondern die Verschaffung einer wertgleichen Versorgung. Der Abschluss der Erfüllung der eingegangenen Verpflichtung.

Die Vereinbarungen gelten als Allgemeine Geschäftsbedingungen

Da der Arbeitgeber für die Umwandlungsvereinbarung vorformulierte Texte

verwendet, gelten diese als Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Der Arbeitgeber muss deshalb sicherstellen, dass keine überraschenden und nachteiligen Klauseln enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer als Laie nicht rechnen muss. Er muss also darauf achten, dass der Mitarbeiter über die Nachteile der Entgeltumwandlung informiert wird, zum Beispiel über die Steuer- und Beitragspflicht im Alter, über den Verlust an gesetzlicher Rente durch die Sozialversicherungssparnis in der Beitragsphase oder über die fehlende Möglichkeit der freien Vererbbarkeit.

Überraschende Produktklauseln beinhalten vor allem Berufsunfähigkeits-(zusatz)versicherungen. Wenn der Arbeitgeber den Abschluss solcher Tarife erlaubt, sollte er sorgfältig darauf achten, dass die Mitarbeiter unter anderem auf Folgendes hingewiesen werden:

- Wird die Beitragszahlung zur Versicherung eingestellt, etwa während einer

Elternzeit oder bei unverfallbarem Ausscheiden, so erlischt der Versicherungsschutz nahezu vollständig.

- Bei einer selbstständigen Berufsunfähigkeitsversicherung wird die Rente im Leistungsfall in der Regel maximal bis zum 67. Lebensjahr geleistet und entfällt dann ersatzlos. In der Praxis wird die Rente sogar häufig nur bis zum 62. Lebensjahr gezahlt.

Die Arbeitgeber sollten sich aktiv um ihre bAV kümmern

Um die eigenen Haftungsrisiken zu minimieren, sollten Arbeitgeber sich schon in der Einrichtungsphase aktiv um ihre bAV kümmern.

Bereits bei der Ausschreibung der Verträge sollten Arbeitgeber sich die eingerechneten Kosten offenlegen lassen und überlegen, ob die zu erwartenden Abschlussprovisionen angemessen sind. Alternativ können laufende Provisionen vereinbart werden, damit der bAV-Verkäufer auch langfristig eine Vergütung

für seinen Betreuungsaufwand erhält. Wer seinen Arbeitnehmern ein besonders günstiges Angebot unterbreiten möchte, kann als Arbeitgeber auch vollständig auf Provisionen verzichten und den Betreuer der Versorgung direkt und nach tatsächlichem Aufwand vergüten. Das stellt auf jeden Fall langfristig eine aktive Betreuung der Versorgung sicher und bietet den Arbeitnehmern ein hervorragendes Preis-Leistungsverhältnis.

Auch den Kollektivvertrag mit dem Versicherer sollten Arbeitgeber genau unter die Lupe nehmen. Der Vertrag sollte exakt die angebotenen Tarife, die darin enthaltenen Kosten und die Wahlrechte der Mitarbeiter enthalten. Das stellt sicher, dass in den Beratungsgesprächen ausschließlich die vom Arbeitgeber zuvor geprüften und genehmigten Produktvarianten angeboten werden können. Denn nicht alle im Markt angebotenen Produktvarianten sind für den Arbeitgeber völlig risikofrei. Zwei Beispiele:

- Um im Rahmen der Beratung eine höhere Rentenleistung ab Rentenbeginn ausweisen zu können, werden bei der Rentenhöhe häufig schon Überschüsse einkalkuliert, die in der Zukunft voraussichtlich erst anfallen werden. Werden diese Überschüsse dann doch nicht erzielt, reduziert der Versicherer die Rente und der Arbeitgeber haftet hierfür.
- Fondspolizen enthalten meist eine sogenannte Beitragserhaltungsgarantie. Das heißt, im Leistungsfall werden mindestens die eingezahlten Beiträge ausgezahlt. Diese Garantie deckt in den meisten Fällen aber nicht vollständig die Mindestanforderungen des Betriebsrentengesetzes ab.

Rechtssicherheit muss auch bei einfachen Modellen garantiert werden

Auch vermeintlich einfache Direktversicherungen durch Entgeltumwandlungen sollten in größeren Unternehmen stets in einer Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung geregelt werden. Die Erstellung sollte immer individuell und von einem spezialisierten und

zugelassenen Berater erfolgen. Nur so stellt der Arbeitgeber langfristig sicher, dass wirklich alle Details individuell geregelt, und Zweifelsfragen auf ein Mindestmaß reduziert werden. Schließlich soll die Versorgungsordnung nicht nur gut klingen, sondern auch Ordnung in die Versorgung bringen.

Die Umwandlungsvereinbarung sollte exakt auf die Versorgungsordnung abgestimmt werden und insbesondere alle möglichen Nachteile für den Arbeitnehmer deutlich nennen. Damit dient das Formular gleichzeitig auch der Beratungsdokumentation. Häufig wird übersehen, dass der Arbeitgeber auch schon bei der Anbahnung der Umwandlungsvereinbarung verpflichtet ist, die Rechte und Interessen des Mitarbeiters abzumessen zu berücksichtigen (§ 311 Abs. 2 BGB i. V. m. § 241 Abs. 2 BGB).

Überträgt der Arbeitgeber die Vertragsanbahnung einem bAV-Verkäufer, so haftet er auch für eine unvollständige oder fehlerhafte Beratung durch den Verkäufer. Denn nach § 278 BGB hat der Ar-

beitgeber ein Verschulden der Person zu vertreten, die er mit der Erfüllung seiner eigenen Beratungspflichten beauftragt. Das gilt auch, wenn der Erfüllungsgehilfe eine selbstständig tätige Person ist.

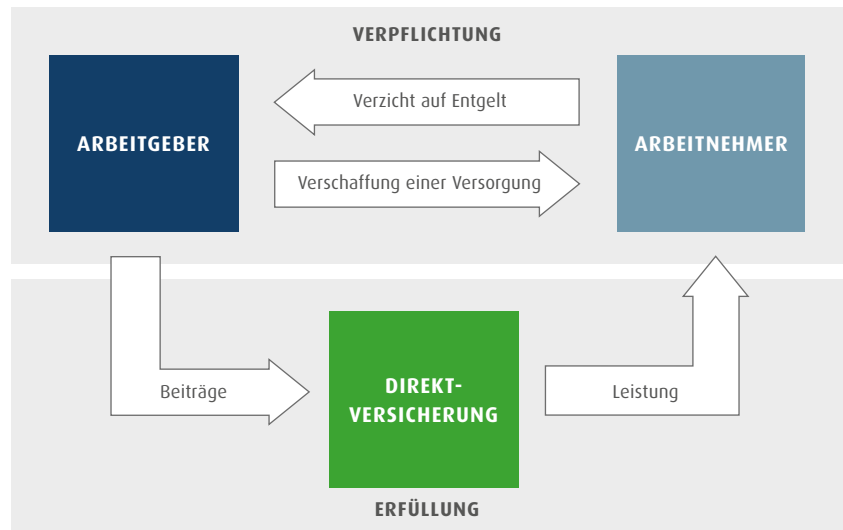
Fazit: Entgeltumwandlung ist mehr als nur ein Versicherungsabschluss

Direktversicherung durch Entgeltumwandlung ist mehr als nur ein Versicherungsabschluss. Es ist vor allem eine arbeitsrechtliche Vereinbarung, die der AGB-Kontrolle unterliegt und für deren Durchführung der Arbeitgeber vollumfänglich haftet. Arbeitgeber sollten sich bei der Einführung nicht allein auf Produktanbieter oder -verkäufer verlassen, sondern sich fundierten Rat einholen. Langfristig wird sich dieser zusätzliche Zeit- und Kostenaufwand lohnen. ■



ANDREAS BUTTLER ist Gesellschafter-Geschäftsführer des bAV-Beratungshauses febs Consulting GmbH.

PRINZIP ENTGELTUMWANDLUNG



So funktioniert die Entgeltumwandlung. Berater sollten Arbeitnehmer aber auch darüber aufklären, welche Risiken dieses Modell enthält, etwa bei der Sozialversicherung.

Darum prüfe, wer sich bindet ...

AUSLESE. Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung untersuchte bereits zum dritten Mal die bAV-Kompetenz deutscher Versicherer. Viele Hausaufgaben sind gemacht.



Nachgebessert: Die früheren Kritikpunkte „unvollständige Unterlagen“ und „schlechter Service“ haben die Anbieter nun im dritten bAV-Rating beseitigt.

Von **Thomas Dommermuth** und
Günther Unterlindner

Die betriebliche Altersversorgung muss für Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden – so steht es im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung. Bereits in der letzten Legislaturperiode sollte die betriebliche Altersversorgung zur Vermeidung der Altersarmut in Deutschland

wieder deutlich mehr Gewicht erhalten. Nach Ansicht des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) wurden überfällige Hausaufgaben auf Anbieterseite zielführender angegangen als auf gesetzlicher Ebene.

Das unabhängige IVFP – wie auch der GDV als Interessensvertreter der deutschen Versicherungswirtschaft (und somit der bAV-Anbieter) – plädieren seit Jahren für eine Optimierung der staatlichen Förderung sowie für Entbürokratisierung

und Vereinfachung des Betriebsrentensystems. Im Einzelfall heißt dies: Erhöhung des Fördervolumens zur betrieblichen Altersversorgung, keine oder geringere Belastung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in der Leistungsphase (dafür entsprechend eine geringere Entlastung in der Beitragsphase), automatische Entgeltumwandlung mit Opting-Out-Möglichkeit und die „Entkriminalisierung“ der Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF).

Genau solche wohlüberlegten Ansätze werden durch die Arbeits- und Sozialministerin torpediert. Das BMAS hat einen – mittlerweile aktualisierten – Gesetzesentwurf vorgelegt, der die Grundlage für ein weiteres bAV-System mit neuen Sonderregeln schafft, anstatt die genannten Probleme zu beseitigen.

Eine interaktive Analyse

In der heutigen Zeit ist es wichtiger denn je, einen verlässlichen Partner auf seiner Seite zu wissen. Bereits zum dritten Mal hat das IVFP deshalb die „bAV-Kompetenz“ deutscher Versicherungsunternehmen intensiv unter die Lupe genommen. Im Rating hat das IVFP 28 Teilnehmer anhand von 86 Einzelkriterien geprüft und bewertet.

Bemerkenswert: Erneut hat sich eine gestiegene Teilnehmerzahl der Analyse gestellt, was zeigt, welchen Stellenwert das Rating in der Branche hat. Im Gegensatz zu den allein auf öffentlichen Informationen basierenden Produktratings des Instituts handelt es sich beim bAV-Kompetenz-Rating um eine interak-

tive Analyse: IVFP und Anbieter stehen in einem sehr engen Austausch. Die Analyse wurde in vier Teilbereiche untergliedert: Beratung und Haftung mit einer Gewichtung von jeweils 30 Prozent sowie Service und Verwaltung mit einer Gewichtung von jeweils 20 Prozent an der Gesamtnote. Während in den Bereichen Haftung, Beratung und Service das IVFP die Anbieter einer qualitativen Analyse unterzogen hat, setzt sich die Untersuchung im Bereich Verwaltung aus qualitativen und quantitativen Bewertungskriterien zusammen.

Im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Ratings zeigte sich, dass sich die Anbieter mit den Verbesserungsvorschlägen intensiv auseinandergesetzt und ihre Hausaufgaben erledigt haben – Unterlagen, Checklisten und Prozesse wurden nachgebessert und optimiert. Dies zeigt, dass das Analyseverfahren des IVFP unter den Anbietern anerkannt und akzeptiert ist.

Folglich wundert es nicht, dass die Anbieter insgesamt besser abgeschnitten haben. Wird in einem Unternehmen ein betriebliches Versorgungssystem eingeführt, ist das kein einmaliger Umstand – die bAV begleitet Mitarbeiter und Unternehmen ein Leben lang. Umso wichtiger ist es, sich einen fachkundigen Partner an Bord zu holen.

Beratung bei Auslandseinsätzen

Erstmals wurde bewertet, ob Arbeitgeber bei der Entsendung von Fachkräften ins Ausland beraten werden. Hier zeigte sich ein erfreuliches Bild: 75 Prozent der Anbieter beraten in diesem Zusammenhang und gehen auf die unterschiedlichen Gegebenheiten ein. Während die Beratungsleistung für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) bereits in den letzten Ratings durchwegs positiv in Erscheinung getreten ist, gibt es bei der Aufklärung rund um die Rückstellungsbildung nach § 6a EStG immer noch Verbesserungsbedarf – über ein Viertel geht darauf überhaupt nicht ein. Positiv fiel auf, dass über 70 Prozent der

DIE BESTEN ANBIETER

Aachen Münchener Lebensversicherung AG
Allianz Lebensversicherungs-AG
Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.
AXA Lebensversicherung AG
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG
die Bayerische
ERGO Lebensversicherung AG
Generali Lebensversicherung AG
HDI Lebensversicherung AG
Huk-Coburg-Lebensversicherung AG
Lebensversicherung von 1871 a. G. München
Nürnberger Lebensversicherung AG
Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg Aktiengesellschaft
Saarland Versicherungen AG
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
SV Sparkassen-Versicherung Lebensversicherung AG
Swiss Life AG
Württembergische Lebensversicherung AG
WWK Lebensversicherung a.G.
Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG

Die Tabelle zeigt die 20 besten Anbieter in alphabetischer Reihenfolge.

Anbieter die Unternehmen beratend in Bezug auf die bilanzsteuerrechtliche Behandlung für übernommene oder übertragene Pensionsverpflichtungen unterstützen.

Die kritische Haftungsfrage

Ob sich ein Arbeitgeber für oder gegen die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung entscheidet, hängt unter anderem an der Haftungsfrage. Anbieter haben hier eine besondere Aufgabenstellung: Haftungsvermeidung und Aufklärung. Je umfassender ein Anbieter Arbeitgeber oder Finanzdienstleister

darin unterstützt, eine Haftung auszuschließen, desto besser schneidet er in der Haftung ab. Erfreulich fällt auf, dass Arbeitgeber über die Mitbestimmungsrechte eines Betriebsrats deutlich besser aufgeklärt werden. Waren es 2012 noch knapp 25 Prozent ohne Aufklärung, schrumpfte der Anteil im aktuellen Rating auf weit unter 20 Prozent. Ebenfalls stark verbessert – von knapp 42 auf über 57 Prozent – hat sich die Aufklärung darüber, dass bAV-Beiträge vom Arbeitgeber bei Sozialversicherung und Steuer vor denen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Von Bedeutung wird dieser Aspekt, wenn der Beitrag vier Prozent der BBG übersteigt.

Oftmals wird das biometrische Risiko der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung betrachtet – über 80 Prozent klären darüber auf, jedoch bieten nur knapp über die Hälfte eine vergleichende Nettobetrachtung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit-Absicherungen im Rahmen der bAV im Vergleich zur privaten Vorsorge. Das A und O bei der Haftungsvermeidung ist Aufklärung – nur wer umfassend informiert ist, kann einen Haftungsfall ausschließen.

Service: Individuelle Bedürfnisse

Die bAV wird als zusätzlicher Baustein im Rahmen der Altersvorsorge immer wichtiger. Schließt ein Arbeitgeber eine bAV-Versicherung ab, so bindet er sich in der Regel über viele Jahre hinweg an einen Anbieter. Umso wichtiger ist es, dass dieser bereits von Beginn an einen auf die individuellen Bedürfnisse des Kunden ausgerichteten Service bereitstellt. Viele Anbieter gehen hier abseits vom Produktverkauf einen besonderen Weg. Anbieter stellen beispielsweise ganze Intranetseiten im eigens auf Firmen zugeschnittenen Layout mit ausführlichen Informationen zur bAV und der Möglichkeit, selbst Angebote zu berechnen, zur Verfügung.

Im aktuellen Rating ist besonders aufgefallen, dass die Anbieter im Vergleich

SPITZENANBIETER IN DEN EINZELBEREICHEN

Teilbereich Beratung (alphabetisch sortiert)
Aachen Münchener Lebensversicherung AG
Allianz Lebensversicherungs-AG
Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.
AXA Lebensversicherung AG
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG
Generali Lebensversicherung AG
HDI Lebensversicherung AG
Nürnberger Lebensversicherung AG
Öffentliche LV Berlin Brandenburg AG
Saarland Versicherungen AG
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
SV Sparkassen-Versicherung Lebensversicherung AG
Swiss Life AG
WWK Lebensversicherung a.G.
Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG

Teilbereich Service (alphabetisch sortiert)
Aachen Münchener Lebensversicherung AG
Allianz Lebensversicherungs-AG
Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.
AXA Lebensversicherung AG
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG
die Bayerische
Generali Lebensversicherung AG
HDI Lebensversicherung AG
Nürnberger Lebensversicherung AG
Saarland Versicherungen AG
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Swiss Life AG
Württembergische Lebensversicherung AG
WWK Lebensversicherung a.G.
Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG

Teilbereich Haftung (alphabetisch sortiert)
Aachen Münchener Lebensversicherung AG
Allianz Lebensversicherungs-AG
Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.
AXA Lebensversicherung AG
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG
Generali Lebensversicherung AG
HDI Lebensversicherung AG
Huk-Coburg-Lebensversicherung AG
Nürnberger Lebensversicherung AG
Saarland Versicherungen AG
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
SV Sparkassen-Versicherung Lebensversicherung AG
Swiss Life AG
WWK Lebensversicherung a.G.
Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG

Teilbereich Verwaltung (alphabetisch sortiert)
Allianz Lebensversicherungs-AG
Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.
AXA Lebensversicherung AG
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG
Ergo Lebensversicherung AG
Generali Lebensversicherung AG
HDI Lebensversicherung AG
Lebensversicherung von 1871 a. G. München
Nürnberger Lebensversicherung AG
Öffentliche LV Berlin Brandenburg AG
Saarland Versicherungen AG
Swiss Life AG
Württembergische Lebensversicherung AG
WWK Lebensversicherung a.G.
Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG

In den Bereichen Beratung, Haftung und Service wurde eine qualitative Analyse vorgenommen, bei der Verwaltung wurde zusätzlich quantitativ analysiert.

zu 2012 oftmals das Handling komplexer Versorgungssysteme erleichtern, indem sie Arbeitgebern zum Beispiel Leitfäden für die Lohnbuchhaltung, Artikel für Mitarbeitermagazine oder generelle bAV-Nachschlagewerke zur Verfügung stellen.

Verwaltung: Adresspflege fehlt oft

Im vierten Teil der Untersuchung konzentriert sich das IVFP auf den Verwaltungsaspekt. Hier wurde erstmals untersucht, ob die Anbieter für besonders von einem Geschlecht geprägte Berufszweige individuelle „bAV-Unisex-Tarifikalkulationen“ haben – 50 Prozent der Anbieter bieten solche speziellen Kalkulationen an.

Der bAV-Anteil am Gesamtgeschäft ist im Vergleich zu 2012 um einen Prozentpunkt auf durchschnittlich 18 Prozent der gebuchten Bruttobeiträge gestiegen. Im Hinblick auf die Anzahl der Verträge im Bereich Leben beläuft sich der bAV-Anteil bei den Anbietern auf nunmehr durchschnittlich über 15 Prozent (2012: 13 Prozent). Optimierungsmöglichkeiten gibt es immer noch beim Adressenabgleich. Knapp ein Drittel der Anbieter führt keine oder keine regelmäßige Adresspflege durch.

„Kompetenz“ sollte nicht auf eine einzelne Stelle hinter dem Komma heruntergebrochen werden – teilweise würden hier Rangfolgen entstehen, bei denen sich Anbieter nur in Nuancen unterscheiden. Anbieter haben die Möglichkeit, ihre bAV-Kompetenz in Form eines IVFP-Gütesiegels zum Ausdruck zu bringen. ■



PROF. DR. THOMAS DOMMERMUTH lehrt Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule Amberg-Weiden.



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

QUELLE: IVFP 2014



Sieben Unternehmen wurden ausgezeichnet für ihre vorbildliche Altersversorgung. Ihre Vertreter nahmen den Preis in Berlin entgegen.

Sieben auf dem Treppchen

BAV-PREIS 2015. Auch bei der Neuauflage des 2014 erstmals vergebenen bAV-Preises überzeugten Unternehmen die Jury wieder mit ganz verschiedenen bAV-Konzepten.

Von **Jelka Louisa Beule** (Red.)

Innovative Ideen, neue Konzepte, andere Ansätze: Erneut haben Unternehmen mit ihren Angeboten zur betrieblichen Altersversorgung überzeugt. Zum zweiten Mal ist in diesem Jahr der Deutsche bAV-Preis vergeben worden, diesmal in zwei Kategorien: für Großunternehmen und für Mittelständler. Außerdem gab es einen Sonderpreis.

Deshalb standen bei der Vergabe der Preise am 24. Februar anlässlich des Kongresses „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ in Berlin gleich sieben Firmen auf dem Treppchen: In der Kategorie Großunternehmen siegte Mondelez Deutschland. Auf Platz zwei kam die T-Systems International GmbH, Rang drei ging an die Deutsche Telekom. Im Mittelstand hatte

die Messe München die Nase vorn, vor der VR Bank Südpfalz und der SGL Group. Den erstmals vergebenen Sonderpreis bekamen die Berliner Wasserbetriebe.

Die Jury, der neben Prof. Bert Rürup, Präsident Handelsblatt Research Institut, und Heribert Karch, Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba), weitere bAV-Experten aus Unternehmen wie Airbus, MAN, Volkswagen, dem Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. und dem Deutschen Institut für Altersvorsorge angehörten, beurteilten die eingereichten Bewerbungen nach folgenden Kriterien:

- Hauptmotiv für die Einführung oder Umsetzung,
- Innovationsgrad,
- Einklang mit der Unternehmens- und Personalstrategie,

- Verbesserungsgrad und Überwindung von Widerständen.

Das besondere des bAV-Preises: Nicht die bAV-Anbieter werden ausgezeichnet, sondern die Firmen selbst. Das hat Erfolg. „Bereits der bAV-Preis 2014 hat gezeigt, dass einige Unternehmen sehr gute Altersvorsorgelösungen implementiert haben. Dafür haben sie auch gute Gründe, denn sowohl für Großunternehmen als auch im Mittelstand ist die bAV ein erfolgskritischer Baustein bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern“, erklärt Thomas Jasper, Leiter des Beratungsbereichs Betriebliche Altersversorgung bei Towers Watson. Allerdings sei das Potenzial für die bAV in Deutschland bei Weitem noch nicht ausgeschöpft, betont Hartmut Löw, geschäftsführender Partner

von MCC, dem Veranstalter des Kongresses Zukunftsmarkt Altersvorsorge: „Die flächendeckende Betriebsrente ist noch Zukunftsmusik.“ Initiiert wurde die Auszeichnung von Towers Watson und MCC, unterstützt wird er von zahlreichen Unternehmen, Organisationen und Medienpartnern. Der bAV-Preis wurde erstmals im Februar 2014 an den Daimler Pensionsplan und an die Altersversorgungsprojekte von Henkel, Fidelity und GE vergeben.

Mit einem „Eventkonto“ zum Erfolg

In diesem Jahr hatte in der Kategorie Großunternehmen Mondelez Deutschland die Nase vorn. Das Lebensmittelunternehmen mit Hauptsitz in Bremen vermarktet Marken wie Milka-Schokolade, Jacobs-Kaffee und Philadelphia-Frischkäse. Für die Mitarbeiter steht das Vorsorgeprogramm „Mein Zukunftsplan“ zur Verfügung. Das innovative Element ist die holistische und übergreifende Konzeption: Mondelez Deutschland hat für jeden Mitarbeiter ein Kontenmodell geschaffen, das neben der arbeitgeberfinanzierten bAV und dem Vorruhestandskonto ein mitarbeiterfinanziertes „Konto für alle Fälle“, das sogenannte Eventkonto, enthält. Zusätzlich hat das Unternehmen einen rein arbeitgeberfinanzierten Demografiefonds aufgesetzt, der zum Beispiel für zusätzliche Vorruhestandsprogramme verwendet werden kann. Das Konzept scheint bei den Angestellten anzukommen. Es gibt eine sehr hohe Teilnahmequote – was das Unternehmen selbst überrascht hat.

Beim Zweitplatzierten in der Kategorie Großunternehmen, T-Systems International, geht es um die Harmonisierung verschiedener bAV-Modelle. Durch M&A- und Insourcingprojekte realisiert das Unternehmen jährlich mehrere Personalüberleitungen in die T-Systems International. Nicht selten bestehen bei den bisherigen Firmen bis zu zehn unterschiedliche bAV-Zusagearten. Demgegenüber steht bei der T-Systems International ein konzerneinheitliches

Altersversorgungssystem. Nach den Erfahrungen der T-Systems ist eine Altersversorgungsharmonisierung eine hoch komplexe Angelegenheit, die von Gewerkschaften, Betriebsräten und den betroffenen Mitarbeitern in der Regel mit einer gewissen Skepsis begleitet wird. Das Unternehmen hat deshalb ein standardisiertes Überleitungskonzept entwickelt – und überzeugte damit die Jury beim bAV-Preis.

Auch beim Drittplatzierten in der Kategorie Kategorie Großunternehmen standen die Themen Einfachheit, Transparenz und Flexibilität auf der Agenda: Die Deutsche Telekom stellt zukünftig seinen Executives ein einheitliches Budget für Benefits zur Verfügung, und zwar zehn Prozent vom Zielgehalt. Die Mitarbeiter können diesen Betrag durch eigene Leistungen ergänzen und den Gesamtbetrag dann über ein Online-Portal in die einzelnen Benefits je nach individuellen Präferenzen investieren.

Weg von alten Systemen

In der Kategorie Mittelstand konnte die Messe München die Jury überzeugen. Auch hier ging es um einen Systemwechsel. Die Messe München GmbH ist historisch bedingt ein Mitglied in der ZVK Bayern – der Anteil der dort versicherten Mitarbeiter hat sich im Laufe der Zeit aber auf weniger als 50 Prozent reduziert. Es ging darum, eine attraktive bAV-Lösung zu entwickeln, die ein adäquates Angebot für diejenigen Beschäftigten darstellt, die bislang keine Altersversorgung erhielten. Das neu entwickelte System unterscheidet sich von anderen Modellen dadurch, dass eine Beitragsmatrix implementiert wurde, die sich an der Betriebszugehörigkeit orientiert. Somit entwickelt sich der Beitragssatz dynamisch mit dem Gehalt und abhängig von den Dienstjahren.

Rang zwei in der Kategorie Mittelstand ging an die VR Bank Südpfalz. Sie erweiterte ihr bestehendes bAV-Modell mit Direktversicherung und Pensionskasse um drei Bausteine: Ein Lebensarbeitszeitkonto bietet dem Mitarbeiter

flexible Einsatzmöglichkeiten, vom vorzeitigen Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben bis hin zu einer temporären Arbeitszeitreduzierung wegen Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Zudem wurde eine Berufsunfähigkeitsabsicherung ins Konzept integriert. Um die Auswirkungen der Niedrigzinsphase langfristig ausgleichen zu können, wurde eine zusätzliche Unterstützungskasse eingeführt.

Den dritten Platz in der Kategorie Mittelstand bekam die SGL Group, ein weltweit tätiger Hersteller von Produkten und Materialien aus Kohlenstoff mit Hauptverwaltung in Wiesbaden. Die Firma hat seit Anfang des Jahres die betriebliche Zusatzversorgung für das Senior Management neu geordnet. Die große Besonderheit bei der Umsetzung des Projekts war die Einbettung der Zusatzversorgung in die zeitgleich stattfindende Anpassung der gesamten Managementvergütungs-Systematik. Denn die SGL Group befindet sich derzeit in einem Prozess der strategischen Neuausrichtung. Für die Mitarbeiter war das neue System nicht nur positiv: Einige Führungskräfte mussten zum Teil deutliche Einbußen hinnehmen. Trotzdem haben am Ende alle zugestimmt.

Sonderpreis: Das Wertkontenmodell

Neben den beiden Hauptkategorien hat die Jury in diesem Jahr auch erstmals einen Sonderpreis vergeben: für demografieorientiertes Personalmanagement. Dieser ging an die Berliner Wasserbetriebe. Deren „Wertkontenmodell“ zeichnet sich gegenüber bisherigen Systemen dadurch aus, dass es den Beschäftigten die Möglichkeit bietet, sich nicht zwischen Altersvorsorge und flexibler Lebensarbeitszeit entscheiden zu müssen, sondern für beides parallel und eigenverantwortlich Vorsorge treffen zu können. Mit diesem Angebot wollen die Berliner Wasserbetriebe wachsende Erwartungen der Beschäftigten und potenzieller neuer Mitarbeiter in Bezug eine auf gute Work-Life-Balance in Einklang bringen mit unternehmerischer Planungssicherheit. ■

Mehr liefern statt versprechen

ALTERNATIVE. Statt konkreter Zinsgarantien für Pensionszusagen bieten immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeitern die Teilnahme an Investmentfonds.

Von **Christof Quiring**

Die Niedrigzinspolitik der Notenbanken und die damit verbundene Belastung für Sparer bei ihrer privaten Altersvorsorge: Darüber wird derzeit viel diskutiert. Dabei wird jedoch häufig übersehen, dass die niedrigen Zinsen immer stärker auch die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) unter Druck bringen. Schließlich können auch sie mit konservativen Kapitalanlagen nicht mehr die Renditen erzielen, die sie benötigen, um ihre zugesagten Verpflichtungen zu erfüllen. Kein Wunder, dass die Pensionsverpflichtungen immer stärker die Unternehmensbilanzen belasten: Laut aktuellen Schätzungen der Unternehmensberatung Mercer betragen die Pensionsrückstellungen der DAX-30-Unternehmen aktuell rund 373 Milliarden Euro, von denen etwa 57 Prozent durch dezidiertes Pensionsvermögen gedeckt sind.

Die Mehrzahl der bAV-Zusagen ist mit Zinsgarantien ausgestattet, die deutlich über dem heutigen Zinsniveau liegt. Noch vor wenigen Jahren hätten sich die wenigsten Kapitalmarktexperten vorstellen können, dass die jährliche Verzinsung einer Bundesanleihe unter ein Prozent fallen würde. Mit Unternehmensanleihen sehr guter Bonität sind ebenfalls nicht mehr als zwei Prozent zu erzielen.

Dadurch werden die in der Vergangenheit erteilten Zinsgarantien für die Trägerunternehmen teuer. Und für die Zukunft wird das Renditepotenzial eingeschränkt, weil das Risikobudget zur

Erzielung einer Rendite über dem Garantiezins erheblich eingeschränkt wird. Die Folge: Der Kapitalmarkt unterstützt beim Aufbau des individuellen Vorsorgekapitals weniger als eventuell in Hochrechnungen angenommen.

Verzicht auf Zinsgarantien

Daher verzichten immer mehr Unternehmen in ihren Pensionszusagen auf eine konkrete Zinsgarantie. Stattdessen lassen sie ihre Mitarbeiter an der Wertentwicklung eines Investmentfonds partizipieren, in den Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerbeiträge investiert werden. Dabei erhält der Mitarbeiter mindestens den nominalen Wert der eingezahlten Beiträge. Diese Fonds sollten so investieren, dass sie den Anlegern eine Teilhabe am globalen Wirtschaftswachstum ermöglichen – also insbesondere in Aktien anlegen.

Immer beliebter werden in diesem Zusammenhang sogenannte Lebenszyklusfonds, die sich automatisch an die jeweilige Lebensphase des Anlegers

Während des dynamischen Umschichtungsprozesses hat der Fondsmanager stets den Markt im Blick und kann flexibel auf dessen Entwicklung reagieren.

anpassen. Die Kapitalanlage des Lebenszyklusmodells orientiert sich am individuellen Investmenthorizont des Arbeitnehmers, der sich aus der verbleibenden Zeit bis zum voraussichtlichen Renteneintritt ergibt (siehe Grafik).

Je weiter der im Pensionsplan vorgesehene Renteneintritt in der Zukunft liegt, desto mehr investiert der Fonds in wachstumsorientierte Investments, in erster Linie Aktien von global operierenden Unternehmen. Etwa 20 Jahre vor dem Zielzeitpunkt beginnt der Fondsmanager sukzessive mit der Beimischung wertstabilerer Anlagen wie Anleihen oder Geldmarktprodukte. Während des dynamischen Umschichtungsprozesses hat der Fondsmanager stets den Markt im Blick und kann anders als bei statischen Modellen flexibel auf dessen Entwicklung reagieren. Auf diese Weise bieten die Fonds ein optimales Risiko-Rendite-Verhältnis während der gesamten Laufzeit.

Praxistest bestanden

Dass Lebenszyklusfonds den Praxistest bestehen, zeigt beispielhaft ein Sparplan auf den Fidelity Target (Euro) Fund 2015, einem der ersten Lebenszyklusfonds für den deutschen Markt, der im September 2003 aufgelegt wurde. Bei monatlich eingezahlten 100 Euro wurde von September 2003 bis Ende 2014 – trotz Finanzkrise 2008 – nach Kosten aus 13.600 eingezahlten Euro ein Vermögen von 18.661 Euro aufgebaut. Die Rendite betrug während dieses Zeitraums nach allen Kosten 6,1 Prozent jährlich. Dass diese modernen Konzepte

CHECKLISTE

Einführung einer bAV

Moderne bAV-Pläne werden bislang vor allem von großen Konzernen angeboten. Mittelständler scheuen dagegen häufig ein Engagement in der bAV – nicht zuletzt, weil sie einen hohen Administrationsaufwand befürchten. Doch die Einführung eines neuen Vorsorgesystems ist kein Hexenwerk. Folgende Punkte sollten dabei beachtet werden:

- **Verständlicher Pensionsplan:** Das Wichtigste vorweg: Der Pensionsplan sollte einfach, verständlich formuliert und vorteilhaft für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein.
- **Beitragsorientierte bAV:** Garantien in der bAV sollten auf das gesetzlich notwendige Maß beschränkt werden. Moderne bAV-Pläne sind beitrags- statt leistungsorientiert und nutzen die Chancen der Kapitalmärkte durch Lebenszyklusmodelle.
- **Mit gutem Beispiel vorangehen – das Arbeitgeber-Matching:** Die Zuzahlungen des Arbeitgebers bis zu einer bestimmten Höhe – das sogenannte Matching – stellen für die Mitarbeiter einen starken Anreiz dar, sich mit zusätzlichen Beiträgen zu engagieren.
- **Mitarbeitern Freiräume geben:** Voraussetzung für einen Erfolg ist außerdem, dass Arbeitnehmer die volle Flexibilität haben, die Beiträge jederzeit anzupassen oder die Einzahlung in die bAV ganz zu stoppen. Intelligente Anlagekonzepte auf der Basis von Lebenszyklusstrategien haben sich hierfür als besonders geeignet erwiesen.
- **Mitarbeiterkommunikation stärken:** Ein offener Austausch mit den Mitarbeitern, prägnant formulierte Broschüren, weiterführende Informationen durch Präsentationen auf Mitarbeiterveranstaltungen und individuelle Sprechstunden helfen dem Mitarbeiter in seiner Entscheidungsfindung.

Zusage, ebenfalls in Gestalt eines Lebenszyklusmodells.

Ein guter Pensionsplan leistet also einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung eines angemessenen Versorgungsniveaus im Alter und fördert gleichzeitig die eigenverantwortliche Finanzplanung. Für den langfristigen Erfolg von Pensionsplänen spielt darüber hinaus eine intelligente und transparente Kommunikation eine zentrale Rolle. Dies ist der Schlüssel, um Mitarbeiter zum verstärkten Vorsorgesparsen zu motivieren.

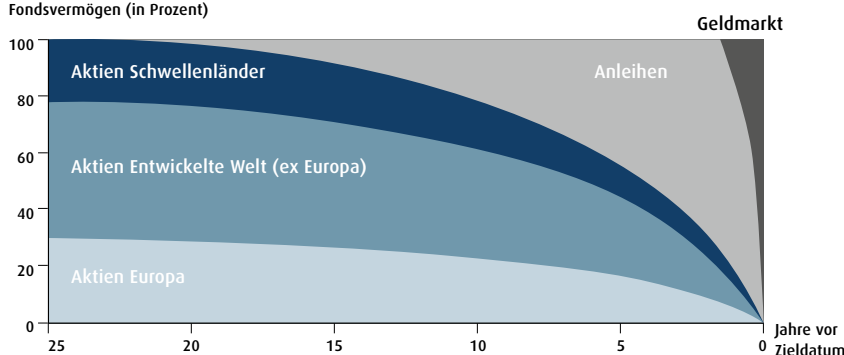
Mitarbeitern Wege aufzeigen

Im Kern steht dabei weniger die Wissensvermittlung zu technischen Fragen der Kapitalanlage. Vielmehr geht es darum, Mitarbeitern aufzuzeigen, welche Maßnahmen sie treffen können, um dem erreichbaren Ziel einer angemessenen Altersvorsorge einen Schritt näherzukommen. So ist es zum Beispiel für eine 30-jährige Mitarbeiterin nachvollziehbar, wenn das Ziel lautet, mit 35 Jahren ein halbes Jahreseinkommen auf dem Vorsorgekonto zu haben, mit 45 Jahren eineinhalb, mit 55 Jahren zwei-einhalb und mit 65 Jahren das vierfache Jahreseinkommen, um ein angemessenes Rentenniveau zu erreichen.

Grundsätzlich gilt: Deutschland braucht eine andere Art der bAV. Nur mit der Beteiligung aller drei Akteure – Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Kapitalmarkt – wird es gelingen, die Herausforderungen der bAV zukünftig zu bewältigen. In Kürze bedeutet das: Moderne Pensionspläne verzichten auf übermäßige Garantien, setzen Lebenszyklusmodelle in der Kapitalanlage ein, schaffen zusätzliche Anreize durch Arbeitgeberbeiträge und kommunizieren die Vorteile des Modells transparent gegenüber Mitarbeitern. ■

UMSCHICHTUNGSMODELL

Anteil der Anlageklassen am Fondsvermögen (in Prozent)



Je jünger der Arbeitnehmer, desto höher der wachstumsorientierte Anteil. Je näher der Renteneintritt rückt, desto stärker wird in sicherheitsorientierte Anlagen umgeschichtet.

QUELLE: FIDELITY WORLDWIDE INVESTMENT

in der bAV bereits gelebte Realität sind, zeigen etwa die Preisträger des 2014 erstmals vergebenen Deutschen bAV-Preises. Der Autokonzern Daimler operiert mit seinem Daimler Pensions Plan (DPP) bei der Kapitalanlage mit einem Lebenszyklusmodell, verbesserter Risikoabsicherung und einem innovativen

Verrentungsmodell. Zweiter Preisträger des bAV-Preises war die Henkel KGaA. Im Kern ihres Konzepts stand eine automatische Teilnahme am Pensionsplan im Wege der Entgeltumwandlung, bei der die Mitarbeiter eine Widerrufsoption haben (Opt-Out). Das Unternehmen arbeitet bereits seit 2011 mit einer fondsbasierten



CHRISTOF QUIRING ist Leiter Investment- und Pensionslösungen, Fidelity Worldwide Investment.

Einfach auch im Mittelstand

TRICKKISTE. Besonders mittelständische Unternehmen müssen bei der bAV auf Aufwand und Risiken achten. Die richtigen Prozesse können hier helfen.

Von **Henriette Meissner**

Soziale Fürsorge in Form einer Betriebsrente passt sehr gut zum Mittelstand. Denn dort sind häufig die Mitarbeiter mit dem Unternehmen eng verbunden. Und gleichzeitig weiß der Chef, wie wichtig es ist, gute Fachkräfte zu halten. Häufig kommt dabei die Kombination einer Entgeltumwandlung, bei dem der Mitarbeiter eigenen Lohn in eine Be-

triebsrente umwandelt, mit einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente, bei der der Arbeitgeber zum Beispiel seine Sozialversicherungsersparnis als Arbeitgeberzuschuss weitergibt, zum Zuge. Diese Kombination bietet sich deshalb an, weil zum einen der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine sehr gute Versorgung bietet und der Arbeitgeber zum anderen einen guten Teil des Zuschusses über die Lohnnebenkostenersparnis von rund 20 Prozent refinanziert.

Doch wie steht es mit der Komplexität und Rechtssicherheit der Betriebsrente? Anders als größere Unternehmen können viele Mittelständler nicht auf eine Rechtsabteilung oder Personalabteilung mit eigenem Juristen zurückgreifen. Hier hat nun das Bundesarbeitsgericht (21.1.2014, 3 AZR 870/11) für weitere Rechtssicherheit gesorgt. Dadurch wird die Betriebsrente für den Mittelstand noch attraktiver. Zusätzlich kann auch das Unternehmen selbst einiges dafür tun, dass die Betriebsrente „einfach“ zu handhaben ist. Denn hierfür ist der richtige Prozess das A und O.

Die Arbeitnehmer müssen sich selbst über Bestimmungen informieren

Das Bundesarbeitsgericht hat klipp und klar festgestellt, dass sich über das „Recht auf Entgeltumwandlung“ jeder Arbeitnehmer aufgrund der jedermann zugänglichen und insoweit ohne Weiteres verständlichen gesetzlichen Bestimmung des § 1a Betriebsrentenge-



Der Aufwand darf den Nutzen nicht übersteigen. Besonders der Mittelstand muss darauf achten, dass die bAV seine Kräfte nicht übersteigt.

PROZESSABLAUF

1. Einfaches, aber attraktives Konzept mit Arbeitgeberzuschuss

2. Weniger ist mehr: Direktversicherung, ein Versicherer, ein einfach verständlicher Tarif, nur Altersrente, nur bis vier Prozent der BBG

setz (BetrAVG) selbst informieren kann. Jeder Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern eine Entgeltumwandlung mit einem Arbeitgeberzuschuss anbietet, zeigt also schon, dass er seinen Mitarbeitern ein „Mehr“ bietet. In Zeiten des demografischen Wandels, in denen sich die Mitarbeiter ihren Arbeitgeber immer öfter aussuchen können, ist es ein wichtiger Pluspunkt, wenn der Arbeitgeber von sich aus tätig wird.

Bundesarbeitsgericht hat die Messlatte sehr niedrig angelegt

Das Bundesarbeitsgericht legt die Messlatte für die Informationspflichten des Arbeitgebers sehr niedrig an. Damit sich der Arbeitnehmer für oder gegen eine Entgeltumwandlung entscheiden kann, nennen die obersten Arbeitsrichter beispielhaft als wichtige Informationspunkte:

- Nennung des vom Unternehmen gewählten Durchführungswegs
- Nennung der Identität des konkreten Versorgungsträgers
- Nennung der konkret angebotenen Zusageart
- Information zu den Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers

Nicht umsonst ist die Direktversicherung im Mittelstand sehr weit verbreitet. Denn sie ist in der Praxis sehr einfach zu handhaben. Regelmäßig enthalten die Unterlagen des Versicherers die ge-

rade genannten Mindestinformationen. Es sollte die Aushändigung der Versorgungs- und Versicherungsbedingungen, die den Richtern ein wichtiges Anliegen ist, dokumentiert werden. Dies gilt auch für die jährlichen Nachträge oder bei Veränderungen: auch dem Arbeitnehmer immer alles aushändigen.

Betriebliche Altersversorgung, das kann nicht oft genug gesagt werden, muss dem Arbeitnehmer gut kommuniziert werden. Wichtig ist das richtige Konzept.

Zur einfachen Handhabung gehört auch, dass es auch bei der Tarifauswahl „einfach“ zugeht. Denn jede Vielfalt löst weiteren Informationsbedarf bei den Arbeitnehmern aus. Das gilt auch für das Nebeneinander von verschiedenen Zusageformen, wie der beitragsorientierten Leistungszusage oder der Beitragszusage mit Mindestleistung. Meistens gilt hier: weniger ist mehr und leichter verständlich ist es auch. Bewährt hat sich eine klassische Kapitalanlage und

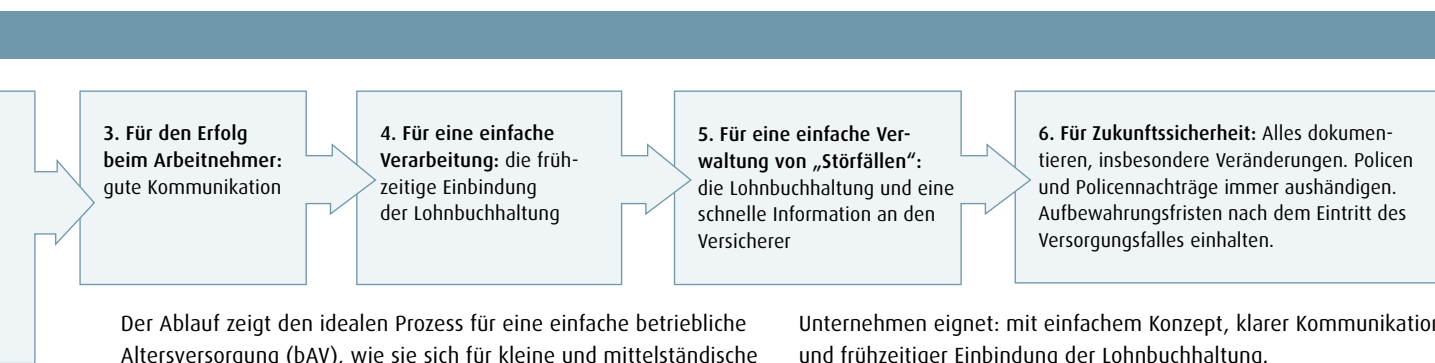
die Zusageform „beitragsorientierte Leistungszusage“. Damit entfallen Erklärungen zu Garantiekonzepten, Besonderheiten von Fondsanlagen oder regelmäßigen Wahlmöglichkeiten.

Betriebliche Altersversorgung, das kann nicht oft genug gesagt werden, muss dem Arbeitnehmer richtig kommuniziert werden.

Der erste Schritt zum Erfolg ist das richtige bAV-Konzept

Der erste Schritt ist das richtige Konzept: Der Arbeitgeber gibt seine Lohnnebenkostenersparnis pauschaliert weiter, wenn der Arbeitnehmer einen Mindestbetrag selbst einbringt. Das ist moderne bAV und einfach umzusetzen. Gerne darf das auch fachmännisch von einem Rechtsdienstleister in einer Versorgungsordnung dokumentiert werden.

Der zweite Schritt besteht in der persönlichen Beratung des Arbeitnehmers durch den vom Arbeitgeber beauftragten (Versicherungs-)experten. Frei nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ sollte dem Arbeitnehmer anhand einer Gehaltssimulation gezeigt werden, was genau die bAV für ihn „bringt“. Dazu gehört auch ein VVG-konformes Angebot des Versicherers mit den Informationen zur Steuer und Sozialversicherung und zu den möglichen Hinterbliebenen. Die Entscheidung des Arbeitnehmers sollte dokumentiert und der Personalakte hinzugefügt werden. Bei einer positiven



Entscheidung zu einer betrieblichen Altersversorgung ist der Antrag des Versicherers und die unterschriebene Entgeltumwandlungsvereinbarung, die den Arbeitsvertrag wirksam abändert, zu den Akten zu nehmen und der Lohnbuchhaltung zeitnah mitzuteilen.

Die gute Einbeziehung der Lohnbuchhaltung ist nach der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung der Schlüssel für Nachhaltigkeit und Einfachheit. Denn dort laufen die meisten Veränderung zeitnah auf. Ein besonderes Augenmerk muss auf folgende Veränderungen gelegt werden:

- Ausscheiden von Mitarbeitern,
- Neueintritt von Mitarbeitern,
- Herausfallen von Mitarbeitern aus der Lohnfortzahlung,
- Wiederaufnahme der Lohnzahlung,
- Wünsche nach Veränderung der Entgeltumwandlung, zum Beispiel beim Übergang von Voll- auf Teilzeit.

Eine reibungslose Verwaltung der bAV hängt davon ab, dass der Arbeitgeber, am besten die Lohnbuchhaltung, jede Veränderung, die die bAV betrifft, sofort an den Versicherer/bAV-Betreuer weiterkommuniziert. Je schneller, umso besser. Dann können zum Beispiel beim Ausscheiden noch die nötigen Unterschriften eingeholt werden, während der Arbeitnehmer noch im Betrieb ist. Erfahrungsgemäß ist diese Kommunikation die Schwachstelle, die immer wieder zu unnötigem Aufwand führt.

Veränderungen müssen regelmäßig dokumentiert werden

Jede Veränderung wird vom Versicherer regelmäßig durch einen Nachtrag dokumentiert. Dieser sollte zeitnah dem Arbeitnehmer weitergereicht werden, damit eventuelle Missverständnisse sofort aufgeklärt werden können. Veränderungen in der Höhe der Entgeltumwandlung sollten in einer neuerlichen Entgeltumwandlungsvereinbarung schriftlich dokumentiert werden.

Bei ausscheidenden Arbeitnehmern, die eine beitragsorientierte Leistungs-

zusage haben, ist es wichtig für den Arbeitgeber, dass die versicherungsvertragliche Lösung, die die Höhe der Anwartschaft auf den Wert des Versicherungsvertrags begrenzt, rechtssicher in Gang kommt und gleichzeitig der Arbeitnehmer für den weiteren Fortgang sensibilisiert wird. Das ist im Interesse des Arbeitgebers, der sich dadurch weitestgehend entlasten kann.

Bewährt hat sich eine Formel in dem Standard-Kündigungsbestätigungsschreiben des Arbeitgebers, das ohnehin an den Arbeitnehmer versandt wird: „Soweit Sie eine betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung von der Firma zugesagt bekommen haben, wird das Unternehmen die versicherungsvertragliche Lösung gemäß § 2 Abs. 2 Sätze 2 ff. BetrAVG nutzen. Sie haben das Recht, die Versicherung als Versicherungsnehmer nach dem Ausscheiden mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Damit Sie selbst Versicherungsnehmer werden können, weisen wir Sie darauf hin, dass die Unterlagen des Versicherers zeitnah zu unterschreiben sind.“

Wenn die entsprechenden Unterlagen des Versicherers eintreffen, kann dann baldmöglichst noch die nötige Unterschrift des Arbeitnehmers eingeholt werden, ohne dass Sonderaufwände entstehen. Bei neu eintretenden Mitarbeitern sollte auch gleich der Umgang mit bereits vorhandenen Versicherungen geklärt und über das im Unternehmen installierte Konzept der betrieblichen Altersversorgung informiert werden.

TIPP

Verjährungsfristen in der bAV

Die Verjährungsfristen in der bAV betragen 30 Jahre nach Eintritt des Versorgungsfalls. Dem sollte durch eine entsprechende Archivierung Rechnung getragen werden.

Die Verjährungsfrist ist klar geregelt in § 18a Satz 1 BetrAVG. Doch nichts ist ärgerlicher, als im Nachhinein zahlen zu müssen, weil entsprechende Dokumente nicht mehr vorhanden sind. Tragen Sie deshalb dafür Sorge, dass alle mit dem Angebot und der Vereinbarung einer bAV im Zusammenhang stehenden Dokumente auch bereits ausgeschiedener Mitarbeiter bis zum Eintritt der Verjährung sicher aufbewahrt werden.

Für den Arbeitgeber ist bei schon bestehenden Direktversicherungs-, Pensionskassen- und Pensionsfondsverträgen die Weitergabe des Übertragungswerts die arbeitsrechtlich „einfachste“ Variante. Damit das gut funktioniert, müssen der abgebende und der aufnehmende Versicherer möglichst zeitnah informiert werden. Soll die Zusage mit dem Altvertrag übernommen werden, ist die Altzusage zu prüfen. Bei pauschal versteuerten Direktversicherungen nach § 40b EStG a.F. ist immer auch eine Bescheinigung des alten Arbeitgebers, dass es sich um eine Altzusage handelt, die pauschal versteuert wurde, ins Lohnkonto zu nehmen.

Fazit: Der anfängliche Aufwand für die Arbeitgeber zahlt sich aus

Arbeitgeber haben es – begleitet durch einen guten Berater – im Wesentlichen selbst in der Hand, ihre betriebliche Altersversorgung attraktiv und gleichzeitig in der Verwaltung einfach zu gestalten. Der anfängliche Aufwand, die Prozesse einmal gut mit der Lohnbuchhaltung und dem Versicherer abzusprechen, zahlt sich in kurzer Zeit aus und sorgt für eine für alle Seiten gute und einfach handhabbare Lösung zur betrieblichen Altersversorgung. ■



DR. HENRIETTE MEISSNER
ist Geschäftsführerin der
Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH.

KEYNOTES 2015

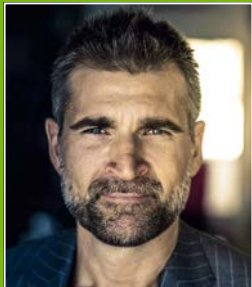


Foto: Sterzenbach

Slatco Sterzenbach

Der perfekte Tag im Unternehmen –
EnergieManagement 10.0



Foto: Grötzinger

Annette Grötzinger

Gesunde Führung: Ein ausgezeichnetes
Praxiskonzept für Arbeitsfreude und
Unternehmenserfolg



Foto: Ternès

Prof. Dr. Anabel Ternès

Mitarbeiter fit machen – Zukunft
sichern: Ein Blick in die BGM-Trends
von morgen

Alle Keynotes und Vorträge
im Eintrittspreis enthalten

Netzwerken Sie mit uns!



Hier registrieren:



19.–20. Mai 2015

Messe Stuttgart

• 130 Aussteller • 2.500 Fachbesucher • 80 Vorträge
Parallel zur PERSONAL2015 Süd



5. Europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie

www.corporate-health-convention.de

Sparen Sie 40%
bei Online-Registrierung!

Zeitgleich und im Eintrittspreis inbegriffen:

PERSONAL  **2015 Süd**

16. Fachmesse für Personalmanagement

Mit über 5.000 Geschäftsführern, Personalentscheidern,
Personalreferenten & mehr als 300 Ausstellern

Medienpartner

Dr. Curt Haefner-Institut Heidelberg
Strategieentwicklung für gesunde Unternehmensführung



health@work

personalmagazin

Partner





ILFT

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

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

Mehr auf www.hdi.de/bav

HDI

Das ist Versicherung.