

personalmagazin

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS

bAVspezial

04.2016



Ausgezeichnet:
Die Gewinner
des Deutschen
bAV-Preises

S. 28

Reformprojekt Betriebsrente

Modernisierung oder Planungsfehler? Was uns jetzt erwartet S. 6

AUSLAND Kontenmodelle für die bAV wecken die Lust zur Vorsorge S. 14

ANBIETERAUSWAHL Partner-suche bei der Einrichtung oder Umstrukturierung der bAV S. 20

ABRECHNUNG Typische Fehler-quellen bei der Verwaltung der Direktversicherung S. 24



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

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

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

Liebe Leserinnen und Leser,

die Geschichte der Altersvorsorge in Deutschland ist eine Geschichte der Reformen. Von der Bismarckschen Sozialgesetzgebung bis heute wird versucht, dem sozialen Wandel und der Veränderung der Finanzmarktstrukturen so gerecht zu werden, dass das Gespenst der Alters-



„Die bAV soll stützen, was die erste Säule alleine nicht tragen kann.

Doch auch sie krankt und braucht Stärkung.“

Katharina Schmitt, *Personalmagazin*

armut ferngehalten werden kann. Die betriebliche Altersversorgung hat in diesem Gesamtsystem eine neue Bedeutung erlangt, denn sie soll stützen, was die erste Säule der Altersvorsorge alleine nicht tragen kann. Doch gerade sie krankt – und braucht selber Stärkung. Das zumindest

scheinen wir aus den Reformversuchen der vergangenen Jahre gelernt zu haben: Ohne weitere Anreize wird die bAV die Hoffnungen, die auf ihr ruhen, nicht erfüllen können. Damit ist der Reform-Reigen wieder eröffnet. Die verschiedenen Möglichkeiten, die dazu diskutiert werden, stellen wir Ihnen in unserem Titelthema vor.

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

INHALT

04 News – Aktuelles zur bAV

08 Titelthema: Großbaustelle bAV

Die bAV wird zum Sanierungsfall. Das ruft Reformer auf den Plan.

12 Das Orakel aus Würzburg: Ein Gutachten soll klären, wie die bAV gestärkt werden kann.

14 Lust zur Vorsorge – europaweit
Kontenmodelle in Deutschland

16 Die Rolle neu finden
Der Trend zur reinen Beitragszusage

18 Die Qual der Vorsorgewahl
Informationspflichten des Arbeitgebers bei einem Auto-Enrolment

20 Auf Partnersuche
Leitfaden zur Anbieterauswahl

24 Stolperfallen vermeiden
Typische Fehlerquellen bei der Abrechnung bei Direktversicherungen

27 Mit externer Hilfe ans Ziel
Outsourcing der bAV bei mytaxi

28 Kontinuität und Menschlichkeit
Die Sieger des deutschen bAV Preises

30 Früherer Ruhestand ohne Abzug

32 Neue Arbeit – neue bAV?

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 Cla78 - Fotolia

VERBREITUNG Das Sonderheft bAV Spezial ist eine Veröffentlichung von Personalmagazin und der Ausgabe April 2016 beigeheftet (Auflage 35.000).

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

www.haufe.de/mediacenter



Keine Info – keine Wertschätzung

Die bAV gehört zu den beliebtesten Nebenleistungen. Gerade qualifizierte Mitarbeiter schätzen die Möglichkeit einer bAV besonders: Für mehr als zwei Drittel der jungen Akademiker ist das Vorsorgeangebot des Arbeitgebers ein Kriterium bei der Stellenwahl. Das zeigt die Studie „Missverständnis bAV“ des Beratungshauses PricewaterhouseCoopers. Doch, so die weiteren Ergebnisse der Studie, Arbeitgeber, die eine bAV anbieten, versäumen es, diesen Vorteil



Viele Mitarbeiter verstehen ihre eigene bAV nicht.

für ihre Positionierung und Mitarbeiterbindung zu nutzen, weil ihre Beschäftigten über ihre Altersversorgung nicht ausreichend informiert sind. 41 Prozent der befragten Arbeitnehmer kannten ihre eigene arbeitgeberfinanzierte Versorgung nicht. Sie hatten weder eine konkrete Vorstellung, wie viel der Arbeitgeber überhaupt für ihre bAV aufwendet, noch konnten sie diese Leistung entsprechend wertschätzen. Und auch die Vorteile einer Entgeltumwandlung waren dem Großteil der Befragten nicht bekannt: 75 Prozent gaben an, eine Einzahlung von 100 Euro in die Altersvorsorge einer heutigen Nettoauszahlung von 50 Euro vorzuziehen – doch nur knapp ein Drittel von ihnen betreibt tatsächlich Entgeltumwandlung. www.haufe.de/personal

Diskussion um Doppelbeiträge

Die Gefahr, doppelte Beiträge in der Krankenversicherung für Betriebsrenten zahlen zu müssen, gilt als großes Hemmnis der bAV. Auf einen Antrag der Fraktion „Die Linke“ hin wurde das Thema vor dem Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages erörtert, berichtet Longial-Geschäftsführer Dr. Paulgerd Kolvenbach auf www.haufe.de/personal. Bei der Anhörung empfahlen mehrere Sachverständige, die Doppelverbeitragung zu vermeiden, wiesen aber auch darauf hin, dass eine komplette Abschaffung wegen des Verwaltungsaufwands und der zurückliegenden Zeiträume problematisch sei. Auch erfasse die Doppelverbeitragung nur einen kleinen Ausschnitt an Ungleichheiten im System der Beitragsregularien der Gesetzlichen Krankenkasse. Inwieweit der Gesetzgeber die aufgezeigten Ungleichgewichte harmonisieren möchte, bleibt abzuwarten.

KURZNACHRICHTEN

Kongress Die 17. Handelsblatt Jahrestagung „Betriebliche Altersversorgung 2016“ findet vom 5. bis 7. April in Berlin statt. Schwerpunkte des Kongresses sind unter anderem eine Expertenrunde zum Ausbau der bAV in Deutschland und Europa, Empfehlungen für die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie und ein Überblick zu aktueller Rechtsprechung und gesetzlichen Rahmenbedingungen der bAV.

Metallrente Hohes Wachstum 2015 meldet das Versorgungswerk Metallrente: Rund 44.000 Verträge der staatlich geförderten kapitalgedeckten Altersvorsorge wurden im letzten Jahr abgeschlossen. 95 Prozent der Beschäftigten entschieden sich für die betriebliche Altersversorgung, fünf Prozent für private Riester-geförderte Angebote.

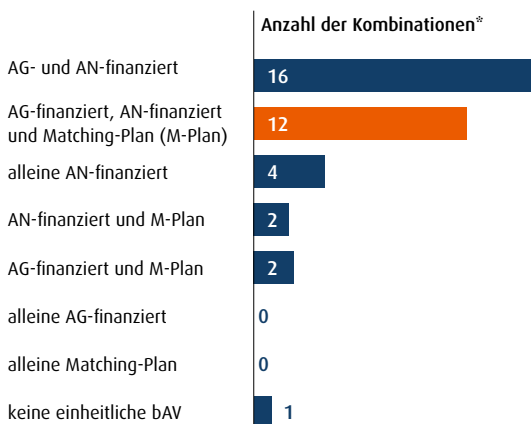
Armutsängste Junge Deutsche haben kein Vertrauen mehr in die gesetzliche Rente. 54 Prozent der 19- bis 39-jährigen Deutschen haben Angst vor Altersarmut. Rund Dreiviertel dieser Altersgruppe geht davon aus, dass ihre gesetzliche Rente nur noch die Hälfte oder weniger ihres letzten Nettoeinkommens betragen wird. Das ergab eine aktuelle TNS Emnid-Umfrage im Auftrag von tecis.

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

Mischfinanzierung der bAV setzt sich durch

Unternehmen setzen bei der bAV zunehmend auf gemeinsame Finanzierung durch sogenannte Matching-Systeme. Das zeigt eine bAV-Spezialstudie von Lurse, bei der die Gestaltungsmerkmale von 124 Versorgungsplänen repräsentativer Unternehmen analysiert wurden. Bereits über 40 Prozent der Unternehmen nutzen danach Matching-Pläne, bei denen sich die Höhe der Arbeitgeberbeiträge nach der Höhe der Arbeitnehmerbeiträge bemisst. Matching-Pläne haben, so die Studienautoren, den Vorteil, dass der Mitarbeiter sich eher mit dem Versorgungsplan auseinandersetzt („wie viel muss ich umwandeln, um wie viel zusätzlich zu bekommen“) und so die Gewährung des Matching-Beitrags als besondere Leistung des Arbeitgebers transparenter wird als bei rein arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierten Zusagen. Nach den Ergebnissen der Studie erreichen Unternehmen mit Matching-Plänen deutlich höhere Beteiligungswerten als bei rein arbeitnehmerfinanzierten Versorgungsplänen: So liegt die Mitarbeiterbeteiligung an den (freiwilligen) arbeitnehmerfinanzierten Plänen im Schnitt bei 28 Prozent. Bei Matching-Plänen ist die Beteiligung mit durchschnittlich 60 Prozent mehr als doppelt so hoch.

FINANZIERUNGSARTEN



* Einzelne Finanzierungsarten u. U. nur für einzelne Mitarbeitergruppen

Noch bieten die meisten Unternehmen getrennt arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte bAV an. Doch Matching-Pläne kommen verstärkt hinzu.

QUELLE: LURSE 2016



KOLLEKTIVE BU-ABSICHERUNG

Gemeinsam viel erreichen.

BU-Rente –
der Schutz vom Chef.

Berufsunfähig wird heute jeder Vierte. Arbeitnehmer brauchen Ihre Unterstützung bei einer guten Absicherung. Zeigen Sie sich verantwortungsbewusst und profitieren Sie von kollektiven Vorteilen – für Ihre Mitarbeiter.

Erfahren Sie mehr unter
generali-bav.de.





Großbaustelle bAV

EINSTIEG. Das frühere Erfolgsmodell bAV wird zum Sanierungsfall. Nun arbeitet die Regierung an Reformen. Doch schon kleine Maßnahmen könnten die bAV aufpolieren.

Von **Kay Schelauske**

Der Handlungsdruck nimmt zu. Zwar hat sich die betriebliche Altersversorgung (bAV) zwischen der gesetzlichen und privaten als „zweite Säule der Altersvorsorge“ fest verankert. Doch ihr Verbreitungsgrad verharrt seit Jahren bei rund 60 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Der Grund: Es gelingt nicht, kleine und mittelständische Betriebe nachhaltig für ein Betriebsrentenmodell zu begeistern: Während in Unternehmen ab 500 Mitarbeitern die Beteiligungsquote bei 70 bis

85 Prozent liegt, sinkt sie laut offiziellen Statistiken bei Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern bereits auf 50 Prozent – und erreicht bei Firmen mit weniger als zehn Mitarbeitern eine Quote von nur noch 30 Prozent. Für ein Land, das den Mittelstand gerne als „Rückgrat der Wirtschaft“ postuliert, ist das ein Armutszeugnis.

Es ist unstrittig: Nach Jahren des weitgehenden Reformstillstandes ist die bAV zu einer Großbaustelle geworden. Das komplexe Regelungsgeflecht, mögliche Haftungsrisiken und Befürchtungen zukünftiger Belastungen bremsen Unternehmen aus. Das anhaltende Niedrig-

zinsniveau verstärkt die Zurückhaltung zusätzlich. Doch angesichts zurückliegender Kürzungen beim gesetzlichen Rentenniveau weiß auch die Bundesregierung: Ohne eine verstärkte betriebliche und private Altersvorsorge wird das Armutsrisiko in Deutschland weiter steigen. Die Erkenntnis ist da. Tatsächlich geschehen ist bisher nur wenig.

Entlastung bei Pensionsrückstellungen hilft nur begrenzt

Mitte Februar dieses Jahres hat sich die Politik zu einer Entlastung bei der bilanziellen Bewertung von künftigen Pensionsverpflichtungen durchgerun-

Die Gesetzesänderung wirkt sich nur auf die Handelsbilanz aus. Ein Trugschluss, zu glauben, die Rückstellungen reichten zur Erfüllung der bAV-Ansprüche aus.

gen (siehe Kasten Seite 10). Das war höchste Zeit. Aufgrund des anhaltenden Niedrigzinsniveaus reduziert sich der als Durchschnittzinssatz mehrerer Jahre ermittelte Prozentsatz etwa um einen halben Prozentpunkt pro Jahr, da zunehmend Jahre mit geringeren Zinssätzen in die Berechnung einfließen. „Sinkt der Prozentsatz um einen halben Prozentpunkt, erhöht sich der Rückstellungsbedarf um 10 bis 15 Prozent“, beschreibt Dr. Michael S. Braun, Rechtsanwalt und bAV-Experte bei Rödl & Partner, die Problematik. Entsprechend steigt die finanzielle Belastung in den Unternehmen. Mögliche negative Folgen: Die Eigenkapitalquote in den Betrieben geht zurück, worunter die künftige Investitionsbereitschaft leiden könnte.

Mit der beschlossenen Ausweitung des Betrachtungszeitraumes für die Zinsermittlung um drei Jahre steuert die Bundesregierung wirksam dagegen. „Für die Bilanz des Jahres 2015 sinkt damit der Rechnungszins von 4,53 auf 3,89 Prozent“, sagt Braun. Reicht das aber? „Aus unserer Sicht wäre eine weiterge-

hende Regelung mit einem Durchschnitt über 15 Jahre oder, besser noch, ein fester Zinssatz von vier Prozent besser gewesen“, sagt Dr. Horst-Günther Zimmermann, Vorstandsvorsitzender des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung (IVS). Innerhalb der Koalition gab es immerhin Überlegungen, den Zeitraum auf zwölf Jahre auszuweiten. „Für eine echte Entlastung der Arbeitgeber wäre eine entsprechende Absenkung des Rechnungszinses im Steuerrecht in Höhe von derzeit sechs Prozent erforderlich“, ergänzt Zimmermann. Braun teilt diese Forderung. Die damit einhergehende Erhöhung der Rückstellungen in der Steuerbilanz würde zu nennens-

werten Steuerersparnissen führen, die zur Finanzierung der Pensionszusagen herangezogen werden könnten, begründet der bAV-Experte. Die beschlossene Gesetzesänderung wirke sich hingegen nur auf die Handelsbilanz aus, sodass Unternehmen möglicherweise weiter dem Trugschluss unterliegen, dass die Rückstellungen später zur Erfüllung der Betriebsrentenansprüche ausreichen würden. Immerhin stellt der Hofer Rechtsanwalt fest, dass sich Mittelständler infolge dieser Diskussion zusehends mit den Deckungsanforderungen beschäftigen. Braun: „Anders als bei einem Kredit, steht deren Höhe heute noch nicht fest.“

Erste Ergebnisse der BMF-Studie: Wissensdefizite hemmen die Verbreitung

Informationsdefizite macht Prof. Dr. Dirk Kieseewetter von der Universität Würzburg auch als eine der Kernursachen für die gerade im Mittelstand und bei Geringverdienern unzureichende bAV-Verbreitung aus. Laut Bundesarbeitsministerium besitzen 42 Prozent,

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.

also 1,8 Millionen der gut 4,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Bruttolohn von weniger als 1.500 Euro, weder eine bAV-Anwartschaft noch einen Riester-Vertrag. Bei dem Kongress „Zukunftsmarkt Altersvorsorge 2016“ Mitte Februar in Berlin, stellte Kiesewetter die Ergebnisse seiner vom Bundesfinanzministerium beauftragten Studie „zur Optimierung der steuerlichen Förderung der bAV“ vor. Ursprünglich war die Veröffentlichung des Gutachtens für Februar 2016 geplant, eine Freigabe des Gutachtens hatte das BMF zum Redaktionsschluss am 4. März jedoch noch nicht erteilt (siehe Seite 12).

Auch das Anfang 2015 vom Bundesarbeitsministerium beauftragte Gutachten zur Weiterentwicklung des „Sozialpartnermodells Betriebsrente“ steht noch aus (siehe Kasten Seite 10). Bis Ende März dieses Jahres sollen Prof. Dr. Peter Hanau von der Universität Köln sowie der Dipl.-Betriebswirt und Rechtsanwalt Dr. Marco Arteaga Vorschläge erarbeiten, ob es Alternativen zu dem Modell gibt, wie bereits bestehende Einrichtungen davon profitieren und wie nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte optimal eingebunden werden könnten. „Auf der Grundlage der dann vorliegenden Erkenntnisse werden wir darüber entscheiden, wie die betriebliche Altersversorgung im Sinne des Koalitionsvertrages gestaltet werden soll“, sagt die zuständige Staatssekretärin Gabriele Lösekrug-Möller.

Gutachten sollen Kritiker der Nahles-Rente überzeugen

Dem Bundesarbeitsministerium blieb de facto keine andere Wahl. Von allen Seiten hagelte es nach Veröffentlichung des ersten Vorschlags zur sogenannten „Nahles-Rente“ Kritik. Alexander Gunkel, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) kritisierte, dass „bestehende betriebliche Versorgungswerke ungerechtfertigt benachteiligt würden“ (siehe Interview oben). Dr. Peter Schwark,

ALTERNATIVEN

„Vereinfachen und entbürokratisieren“

INTERVIEW. Die wachsende Komplexität der bAV schreckt viele kleine Unternehmen ab. Rentenexperte Alexander Gunkel bewertet die jüngsten Reformvorschläge und nennt Maßnahmen, die sich schnell und effektiv umsetzen ließen.

personalmagazin: Der Gesetzgeber hat den Handlungsbedarf in der bAV erkannt. Wie bewerten Sie die Vorschläge des Bundesarbeitsministeriums?

Alexander Gunkel: Bisher liegt nur der Vorschlag des sogenannten „Sozialpartnermodells Betriebsrente“ vom März vergangenen Jahres vor. Dieser Vorschlag war nicht überzeugend, da er einseitig ausschließlich gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner begünstigt und bestehende betriebliche Versorgungswerke ungerechtfertigt benachteiligt hätte. Das Bundesarbeitsministerium hat nach unserer Kritik und der des DGB angekündigt, seinen Vorschlag zu überarbeiten. Insofern erwarten wir im Frühjahr ein überarbeitetes Konzept. Solange der Kern des Vorschlags einseitig auf tarif-

vertragliche Altersvorsorge fokussiert bleibt, führt er in die falsche Richtung.

personalmagazin: Zur Senkung der bilanziellen Belastungen durch Pensionsrückstellungen hat die Bundesregierung inzwischen Änderungen beschlossen. Reichen die umgesetzten Maßnahmen aus?

Gunkel: Eindeutig nein! Es ist sehr bedauerlich, dass bei der beschlossenen Änderung des HGB-Rechts der Mut zu einer wirklich spürbaren Entlastung der Unternehmen fehlte. Der Zeitraum zur Berechnung des Durchschnittszinses hätte von sieben auf 15, wenigstens aber auf zwölf Jahre verlängert werden müssen. Die jetzt beschlossenen zehn Jahre sind zu kurz. Ärgerlich ist, dass die Unternehmen durch

Mitglied der Hauptgeschäftsführung beim Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) beklagte die zu erwartende Zunahme an Komplexität, die schon heute den weiteren Ausbau der bAV behindert sowie den tarifvertraglichen Fokus: „Viele kleine und mittelständische Unternehmen würde der Vorschlag nicht erreichen, da diese Betriebe häufig und durchaus bewusst keinem Tarifvertrag unterliegen.“

Auch die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V., kurz aba, sparte anfänglich nicht mit Kritik. Nach Gesprächen mit den genannten Studienautoren äußert sich deren Vorstandsvorsitzender, Heribert Karch, optimistisch, dass die Studienergebnisse Bewegung in die Debatte bringen werden. „Ich bin sehr zuversichtlich, dass die toxischen Elemente des bisherigen

Vorschlags herausgenommen werden“, sagt Karch. Der bAV-Experte betont aber, dass es dabei nicht um die Etablierung eines neuen Durchführungsweges geht. Vielmehr ist vorgesehen, die Haftung des Arbeitgebers auf einen größeren Verbund der Tarifvertragsparteien zu verlagern. Bislang soll dies nur für die Pensionskasse und den Pensionsfonds gelten. Karch meint aber, dass in dem nächsten Vorschlag weder Unternehmen mit einer bestehenden bAV noch Direktversicherungen ausgeschlossen werden sollten. Abwarten, die Reformmühlen mahlen langsam.

Bei der „Deutschland-Rente“ bleiben noch viele Fragen offen

Das zeigt sich auch bei der „Deutschland-Rente“. Unter diesem kraftvollen Begriff hatten die hessischen Minister

die umständlichen Regelungen zur Ausschüttungssperre zudem noch mit zusätzlicher Bürokratie belastet werden. Außerdem steht die steuerliche Angleichung der Pensionsrückstellungen noch aus: Nach derzeitiger Regelung wird in vielen Fällen nur etwa die Hälfte des Aufwands für betriebliche Altersvorsorge steuerlich anerkannt. Damit werden die Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge bestraft.

personalmagazin: Was sind nach Ihren Erfahrungen die Hauptgründe dafür, dass sich gerade im Mittelstand immer noch viele Unternehmen mit der Einführung einer bAV schwer tun?

Gunkel: Die Gründe sind vielfältig und oftmals miteinander vermengt, wie zahlreiche Untersuchungen zeigen. Eine der wesentlichen Ursachen ist die hohe und leider ständig weiter wachsende Komplexität der betrieblichen Altersvorsorge. Sie schreckt viele kleine Unternehmen ab, sich überhaupt mit der Materie zu beschäftigen. Hinzu kommt

die Sorge, mit einer einmal gegebenen Versorgungszusage Verpflichtungen einzugehen, die langfristig zu einer Überforderung führen können. Gerade kleine Unternehmen ohne eigene Personalabteilung nehmen dann oft lieber Abstand davon.

personalmagazin: Welche Maßnahmen empfehlen Sie der Politik, um die bAV zu stärken?

Gunkel: Wir brauchen bessere Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge. Der Gesetzgeber muss der Niedrigzinsphase Rechnung tragen und die steuerlichen Obergrenzen für Einzahlungen in die betriebliche Altersvorsorge anheben. Beim heutigen gesunkenen Zinsniveau muss nun einmal für die gleiche Altersversorgung mehr angespart werden als früher. Außerdem sollte die betriebliche Altersvorsorge vereinfacht und entbürokratisiert werden. Wir haben der Politik dazu einen umfangreichen Katalog mit vielen Vorschlägen vorgelegt.



ALEXANDER GUNKEL

ist Mitglied der Hauptgeschäftsführung BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

personalmagazin: Es gibt also Alternativen zu den Reformplänen. Welche Schritte könnten mit wenig Aufwand, aber hoher Effektivität vorrangig umgesetzt werden?

Gunkel: Es wäre zum Beispiel viel geholfen, wenn die Betriebe laufende Betriebsrenten mit jährlich ein Prozent anpassen könnten, anstatt nach komplizierten Regelungen die Höhe der notwendigen Anpassung ermitteln zu müssen. Für neue Betriebsrentenzusagen ist das bereits möglich, nicht aber für viele früher gegebene Zusagen. Auch eine bessere Abfindung von kleinen Betriebsrentenanwartschaften wäre hilfreich. Mini-Betriebsrenten über viele Jahrzehnte verwalten zu müssen, ist völlig unwirtschaftlich. ■

Das Interview führte **Kay Schelauske**.

Cloud-basierte Software-Lösungen für die HR-Verwaltung



Entgelt und Rente AG



Verwaltung aller bAV-Zusagen mit dem Rentenmanager

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

Tarek Al-Wazir, Stefan Grüttner und Dr. Thomas Schäfer den Reformstau kurz vor dem Jahreswechsel zur Vorstellung einer neuen Altersvorsorgelösung genutzt (siehe Kasten rechts unten). Die Kritik der betroffenen Interessensverbände fiel nicht weniger kräftig aus. So bemängelt der GDV unter anderem die Möglichkeit einer politischen Einflussnahme und die durch Sonderregelungen steigende Komplexität. „Bislang lässt das Konzept viele substanzielle Fragen offen, zum Beispiel zu den zu gewährenden Leistungen, der Übernahme von Garantien und zur Ausgestaltung des geplanten Opting-Outs“, sagt Gunkel. Gerade Letzteres sorgt neben offenen Fragen beim Management der Kapitalanlage für deutliche Kritik aufseiten der aba. Die automatische Einbeziehung von Arbeitnehmern in ein Vorsorgemodell nach abgelaufener Widerrufsfrist könne nur funktionieren, wenn die Beschäftigten keine Nachteile befürchten brauchen, ist sich der aba-Chef sicher. „Es ist von zentraler Bedeutung, dass der Mensch darauf vertrauen kann, dass das Kapital, das er für seine Altersvorsorge spart, vor staatlichem Zugriff geschützt ist“, betont Karch und fügt hinzu, dass dies auch für tarifpolitische Vereinbarungen gilt.

Bundesratsinitiative könnte Ende des Jahres eingebracht werden

Der Vorstandsvorsitzende der aba hat zudem große Zweifel, dass der Deutschlandfonds – analog des seitens der hessischen Minister herangezogenen norwegischen Staatsfonds – einen durchschnittlichen jährlichen Wertzuwachs von fünf Prozent erzielen könnte. Dem Staatsfonds gelänge dies durch eine hohe Aktienquote und – dank seines großen Volumens – äußerst niedrigen Kosten. Beides sei für den neu zu errichtenden Fonds unrealistisch, ganz abgesehen von der Tatsache, dass das Fondsmanagement auf keine älteren höher verzinsten Staatsanleihen zurückgreifen könnte. Seitens des hessischen

GESETZESBESCHLUSS

Entlastung bei Pensionszusagen

Das Gesetz zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie soll den Kapitalbedarf von Unternehmen bei Rückstellungen für Pensionsverbindlichkeiten senken.

Unternehmen, die nach Handelsgesetzbuch (HGB) bilanzieren, müssen für ihre Pensionszusagen in der Handelsbilanz Rückstellungen bilden. Deren Höhe richtete sich bisher vor allem nach dem der jeweiligen Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzins der vergangenen sieben Geschäftsjahre. Nach dem nun beschlossenen Gesetz zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie erweitert sich der Berechnungszeitraum auf den Marktzins der vergangenen zehn Jahre. Ein eventuell positiver Differenzbetrag durch die neue Berechnungsmethode darf nicht ausgeschüttet werden. Der Rechnungszins in der Steuerbilanz bleibt unverändert bei sechs Prozent. Die Neuregelung ist erstmals auf den Jahresabschluss des Geschäftsjahres anzuwenden, das nach dem 31. Dezember 2015 endet. Für Jahresabschlüsse, die sich auf ein Geschäftsjahr zwischen dem 31. Dezember 2014 und dem 1. Januar 2016 beziehen, besteht ein Wahlrecht.

SOZIALPARTNERMODELL

Betriebsrenten auf Tarifvertrags-Basis

Durch das „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ soll die Rolle der Tarifvertragsparteien beim weiteren Auf- und Ausbau der Betriebsrenten gestärkt werden.

Die wesentliche Zielsetzung: im Rahmen von Tarifverträgen sollen Betriebsrenten auch in Form von sogenannten reinen Beitragszusagen ermöglicht werden, die im Gegenzug über sogenannte gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner organisiert werden. Diese Einrichtungen würden die Haftung des Arbeitgebers für eine Betriebsrente übernehmen, die den Beschäftigten eine Mindestsicherung garantiert, entsprechend der derzeitigen Mindestsicherung durch den Arbeitgeber. Für den Fall der Fälle würde der Pensions-Sicherungs-Verein als Ausfallbürge eintreten. Ein wesentlicher Vorteil dieses Modells liegt nach Angaben des Bundesarbeitsministeriums darin, dass über neue Tarifverträge mehr arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten organisiert werden könnten.

DEUTSCHLAND-RENTE

Staatlich organisiertes Standardprodukt

Mit der „Deutschland-Rente“ soll jeder Bürger einfach und kostengünstig vorsorgen können. Arbeitgeber führen die Beiträge an die Deutsche Rentenversicherung ab.

Das vom Arbeitgeber eingezahlte Kapital fließt in den „Deutschlandfonds“, ein eigenständiges Anlagevermögen, das vor politischem Zugriff geschützt ist, auf Selbstkostenbasis verwaltet und professionell gemanagt wird. Der Fonds soll über ein breit gestreutes Anlageportfolio verfügen, zum Beispiel über einen höheren Aktienanteil als bei vielen derzeitigen Altersvorsorgeprodukten üblich. Der Einstieg in das riester-fähige Standardprodukt soll im Rahmen der privaten und betrieblichen Altersvorsorge ermöglicht werden. Ein Opting-Out-Verfahren soll sicherstellen, dass Arbeitnehmer automatisch auf diesem Weg vorsorgen, sofern sie dem nicht aktiv widersprechen. Zudem soll das Standardprodukt als reine Beitragszusage ausgestaltet sein. Arbeitgeber wären damit von Haftungsrisiken befreit, da die Höhe der späteren Versorgungsleistungen ohne Garantiegeber von der Wertentwicklung des Fonds abhängen würden. Die Versorgungsrisiken lägen so beim Sparer.

Finanzministeriums wurde hinsichtlich des Fondsmanagements festgestellt, dass die Kapitalanlage in unabhängige und professionelle Hände gegeben werden soll, möglicherweise infolge einer Ausschreibung. Diese und weitere Fragestellungen sollen nun fachliche Gespräche mit unterschiedlichen Interessensvertretern klären. Möglicherweise gegen Ende des Jahres könnte die „Deutschland-Rente“ dann, nach Angaben des Pressesprechers, als Bundesrats-Initiative in den parlamentarischen Prozess eingebracht werden.

Der Reformstau wächst während der Suche nach großen Lösungen

In den Schaltzentralen der Landes- und Bundespolitik schätzt man offensichtlich große Lösungen, während der Reformstau wächst. Kostbare Zeit vergeht. Dabei bedarf es nach Einschätzung vieler Branchenkenner nur weniger Maßnahmen, um die Großbaustelle bAV zu beiseitigen. Für die Zielgruppe der Geringverdiener wäre eines besonders wichtig: ihre Betriebsrenten dürfen nicht bezie-

hungsweise nur sehr begrenzt auf die sogenannte Grundsicherung im Alter angerechnet werden, sollten sie später diese staatliche Leistung in Anspruch nehmen müssen. Zweifellos hindert es ebenso die Bereitschaft von Arbeitnehmern betrieblich vorzusorgen, wenn sie in der Anspar- und Leistungsphase Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten müssen.

Dem Mittelstand als zweite Kernzielgruppe wäre schon viel geholfen, wenn er aufgrund von steuerlichen Zwängen künftig nicht mehrere Durchführungswege im Unternehmen verwalten müsste. „Dies würde gelingen, wenn den externen Durchführungswege (nach § 3 Nr. 63 EStG) Direktversicherung, Pensionskasse und -fonds ein erweiterter Förderrahmen für Arbeitgeber reserviert würde, sodass sich alle Einkommensklassen in jedem der Durchführungswege abbilden ließen“, erläutert Karch. Gleichzeitig müsste dieser Förderrahmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesplittet werden, damit die Aktivitäten des einen nicht die Vorsorgebemühungen des an-

deren konterkarieren. Steuertechnisch sei dies, so der bAV-Experte, leicht umzusetzen. Nur politisch gebe es Widerstände, da Mitnahmeeffekte befürchtet würden. Arbeitnehmer, die bereits ausreichend vorgesorgt haben, könnten den erweiterten Förderrahmen für andere Zwecke nutzen.

Fest steht zumindest so viel: Wie stark der politische Wille ist, diese zweite Säule möglichst für alle Beschäftigten zu etablieren, wird sich letztendlich in der Bereitschaft zeigen müssen, ob zusätzliches Kapital bereitgestellt bzw. auf künftige Steuereinnahmen verzichtet wird. „Eine stärkere bAV-Verbreitung verursacht zwar zunächst sinkende Steuereinnahmen“, betont Karch, fügt jedoch hinzu: „In zehn, zwanzig oder mehr Jahren wird die Steuer auf die Rentenzahlungen verzinst zurückfließen.“ ■



KAY SCHELAUSKE ist

Diplom-Volkswirt und arbeitet als Wirtschaftsjournalist und Buchautor.



Lösungen für Unternehmen

Betriebliche Altersversorgung und flexible Arbeitszeitmodelle

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



Das Orakel aus Würzburg

MEINUNG. Mit Spannung wird das Gutachten über die Möglichkeiten der Stärkung der bAV erwartet. Doch der Nahles-Rente wird es nicht unbedingt den Weg ebnen.

Von **Paulgerd Kolvenbach**

Der Bundesarbeitsministerin kommt das Verdienst zu, Bewegung in die Diskussion um die bAV gebracht zu haben. Ihre „Machbarkeitsstudie zur Verbreitung der bAV in kleinen und mittelständischen Unternehmen“ kam 2014 zu dem Ergebnis „Wer nicht fragt, bekommt auch nichts, und wer nicht muss, der gibt auch nichts“. 2015 stellte ihr Ministerium das „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ vor. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände, vor allem Interessenverbände wie aba und GDV, nutzten die Gelegenheit für eigene Vorschläge beziehungsweise die Wiederholung bestehender Forderungen.

Allerdings stockt das Sozialpartnermodell seitdem. Denn zusätzliche Anreize oder Förderung erfordern die Zustimmung des Bundesfinanzministers. Dieser hat umgehend wissenschaftliche Schützenhilfe in Form eines Gutachtens gesucht, um das er Prof. Kiesewetter von der Universität Würzburg gebeten hat. Der Titel wurde mit „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der bAV“ festgelegt. Optimierung also, vorsichtiges Drehen an vorhandenen Schraubchen – nach mutigem Neuanfang hört sich das nicht an. Jetzt warten alle Beteiligten auf den mehrfach verschobenen Spruch des „Orakels aus Würzburg“. Die Zeit zwischen Gutachtenveröffentlichung und Ende der Legislaturperiode wird knapp. Es wäre bitter, wenn die groß angekün-

digte bAV-Reform an mangelnder Umsetzungszeit scheiterte.

Ein Gutachten für mehr Klarheit beim Sozialpartnermodell?

Für die Umsetzung des Sozialpartnermodells hätte es des BMF-Gutachtens nicht bedurft. Die Knackpunkte des Modells liegen nicht in der steuerlichen Behandlung. Die Rahmenbedingungen für eine steuerliche Förderung betrieblicher Altersversorgung bei KMU oder bei Geringverdienern sind bereits heute vielfältig und – bezogen auf die in diesem

Bereich meist knappen zur Verfügung stehenden Mittel – finanziell weitgehend. Anders verhielte es sich mit Ideen für ein direktes finanzielles Staatsgeschenk à la Riester, wie es die aba vorschlägt.

Eher revolutionär an dem Sozialpartnermodell ist das Setzen auf die Kraft der kollektiven Durchführung im Rahmen sogenannter gemeinsamer Einrichtungen der Tarifparteien, verbunden mit einem Angebot an die Arbeitgeber, dass zukünftig die Einrichtungen die gesetzlich vorgesehene Mindestgarantie aus den Zusagen zu tragen hätten.

pm ERGEBNISSE

Mehr Anreize, bessere Information

Entgegen seiner Ankündigung hat das BMF das Gutachten zur Stärkung der bAV nicht mehr im Februar veröffentlicht. Einen ersten Einblick in die Ergebnisse gab jedoch Gutachter Prof. Dr. Dirk Kiesewetter beim Zukunftsmarkt Altersvorsorge in Berlin.

Vor allem drei Ursachen, so Prof. Dr. Dirk Kiesewetter von der Universität Würzburg, sind für die unzureichende Verbreitung einer bAV im Mittelstand verantwortlich: die Annahmen, dass die bAV einen hohen Verwaltungsaufwand verursache, weder Vorteile bringe noch im Interesse der Mitarbeiter sei sowie hohe Wissensdefizite. So seien 70 Prozent der Unternehmen ohne bAV nicht über deren staatlichen Förderungen informiert. Diese nicht-repräsentativen Ergebnisse stellte der Wissenschaftler im Rahmen seines Gutachtens „zur Optimierung der steuerlichen Förderung der bAV“ beim Zukunftsmarkt

Altersvorsorge vor. Gefragt wurde für das Gutachten nach dem Vorsorge-Interesse der Arbeitnehmer- wie der Arbeitgeberseite. Für letztere Gruppe wurden vor allem Steuerberater interviewt, weil in den Betrieben der Wissensstand zu gering sei, so Kiesewetter. Ihre Zurückhaltung bei der Altersvorsorge begründeten die Beschäftigten mit ihrem geringen Kenntnisstand, einem fehlenden finanziellen Spielraum und bereits bestehenden Absicherungen. 78 Prozent der Befragten gaben an, dass sie bisher kein bAV-Angebot ihres Arbeitgebers erhalten haben; dem Großteil war zudem ihr Anspruch

Die BMF-Studie war zum Redaktionsschluss des Heftes noch nicht veröffentlicht. Tagesaktuelle Informationen finden Sie direkt auf unserem Portal www.haufe.de/personal

Zweifellos freuen sich Arbeitgeber, wenn sie keine Haftungsgarantien übernehmen müssen. Aber steigern sie deshalb die Anzahl ihrer bAV-Verträge? Und freuen sie sich immer noch, wenn sie dafür zur Teilnahme an gemeinsamen Einrichtungen genötigt werden? Ein wichtiger Punkt des neuen Modells ist die reine Beitragszusage mit externer Mindestgarantie. Doch diese wirft neue Fragen auf: Wie soll die Garantie gesichert werden? Käme dafür etwa der Pensionssicherungsverein infrage? Und ist ein Festhalten an der Mindestgarantie in Höhe der Beitragssumme angesichts siechender Kapitalmärkte sinnvoll?

Das Kollektiv als Allheilmittel könnte an der Realität vorbeigehen

Die vielfach beschworenen Vorteile für Arbeitnehmer aus der kollektiven

Durchführung (wie bei dem vom Arbeitsministerium vorgeschlagenen Modell) bedürfen einer Entmystifizierung. Natürlich: Je größer, obligatorischer, homogener, geschlossener, standardisierter, nicht gewinnorientierter – sprich: kollektiver – eine bAV organisiert werden kann, desto mehr messbare Vorteile für die Versorgungsberechtigten im Sinne der Relation Leistung zu Beitrag wird sie haben. Zulässige und geförderte bAV allerdings hierauf zu reduzieren, geht an der Realität vorbei. KMU haben nicht die Möglichkeit, ihre bAV kollektiv zu organisieren. Sie müssten dazu gezwungen werden.

Und die Arbeitnehmer? In einer Zeit zunehmender Individualisierung in allen Lebensbereichen dürfte Flexibilität, Anpassbarkeit an die eigenen Bedürfnisse ein hoch geschätztes „Kaufkriterium“ für eine bAV sein, auch wenn dafür Leistung erbracht werden muss. Kollektiv organisiert bedeutet daher nicht automatisch heißbegehrt oder weit verbreitet.

Dennoch wird der Spruch des BMF-Orakels mit Spannung erwartet. Das wichtigste politische Ziel ist die Schaffung von Anreizen, um die Zusatzvorsorge spürbar dort voranzubringen, wo sie bisher nicht vertreten ist: bei Arbeitnehmern in KMU, bei der zunehmenden Anzahl von Freelancern und bei Geringverdienern. Das alles, um ein Schreckgespenst zu vermeiden, das sonst der Staat am Ende auszubaden hätte: Altersarmut. Die Arbeitsministerin ist nicht zu beneiden um die selbst entwickelte Ambition, durch mutige Reformen der bAV einen Präventiv-Schlag gegen zukünftige Altersarmut zu führen. Hoffen wir, dass der Bundesfinanzminister für sie in Würzburg fündig wird und dass die Ergebnisse des Gutachtens schnell zu einer Symbiose mit dem Sozialpartnermodell Betriebsrente gebracht werden können. ■

DR. PAULGERD KOLVENBACH ist Mitglied und Sprecher der Geschäftsführung Longial.

auf Entgeltumwandlung nicht bekannt. Wirkungsvolle Reformen müssten daher, so das Fazit des Gutachters, vor allem Anreize für klein- und mittelständische Unternehmen schaffen, Gering- und Niedrigverdiener finanziell unterstützen sowie auf beiden Seiten den schlechten Informationsstand verbessern.

Darüber hinaus machte Kiesewetter deutlich, dass sich die volle Anrechnung der bAV-Leistungen auf die staatliche Grundsicherung tendenziell negativ auf die Abschlussbereitschaft von Geringverdienern auswirke. Denn viele der Betroffenen hielten es für wahrscheinlich, dass sie im Alter auf genau diese Mindestabsicherung angewiesen sein werden. In den externen Durchführungswegen bemängelte der Wissenschaftler gerade bei Brüchen in

den Erwerbsbiografien unattraktive, teilweise negative Renditen aufgrund zu hoher Kosten. Überhöhte Provisionen bei zeitweiligen Beitragsfreistellungen, eine nicht finanzierbare private Weiterführung von Direktversicherungen bei der Übertragung von Pensionsansprüchen und Verluste bei der Übertragung auf den neuen Arbeitgeber veranlassten ihn zu folgenden Empfehlungen: Provisionen nur auf laufende Beiträge erheben und Übertragungsabkommen überarbeiten! (Kay Schelauske)

Prof. Dr. Dirk Kiesewetter gab in Berlin einen ersten Einblick in das von ihm erstellte Gutachten.



© MCC

Lust zur Vorsorge – europaweit

BLICK INS AUSLAND. In den USA, Frankreich oder England wecken Kontenmodelle die Lust zur Vorsorge. Die Zeit ist reif, solche Modelle auch in Europa zu etablieren.

Von **Christof Quiring**

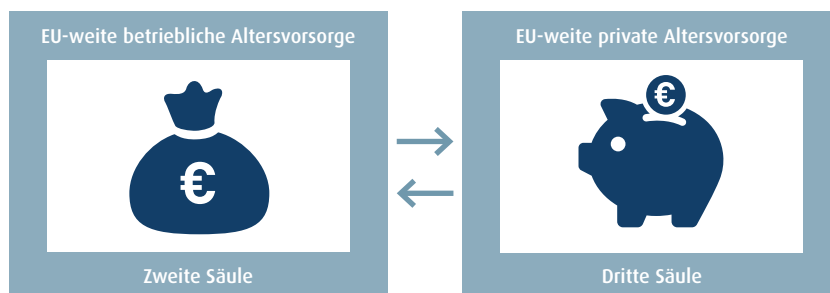
Passt die bAV, die für langfristige Vorsorge steht, eigentlich noch in unsere Welt? Der lebenslange Verbleib in einem Beruf und bei einem Arbeitgeber ist längst nicht mehr der Normalfall. An seine Stelle treten flexible Biografien, häufige Arbeitgeberwechsel und immer öfter auch Auszeiten – gerade bei den jüngeren Generationen. Trotzdem: Dass die bAV dringend gebraucht wird, ist unbestritten. Die staatliche Rente wird künftig kaum mehr als eine Grundversorgung leisten. Um auch in fünfzehn Jahren unseren Lebensstandard noch halten zu können, muss der Anteil der bAV am Gesamtrenteneinkommen in Deutschland von heute fünf auf 20 bis 30 Prozent gesteigert werden.

Mut, die bAV neu zu denken

Wir müssen den Mut und die Bereitschaft haben, die bAV neu zu denken und neu zu gestalten. Dass das kein Hexenwerk ist, zeigt der Blick ins Ausland. Vor allem in den Ländern mit einer starken zweiten Säule sind sogenannte Kontenmodelle verbreitet. Sie sind attraktiv, weil sie einfach und flexibel sind und renditestarke Anlageprodukte nutzen. Sie ermöglichen die problemlose Mitnahme des angesparten Vorsorgevermögens von einem Arbeitgeber zum anderen und wecken die Lust an der Vorsorge: Arbeitnehmer können jederzeit transparent nachvollziehen, wie sich ihr angespartes bAV-Vermögen entwickelt. Die Zeit ist reif, solche Kontenmodelle auch in Europa zu etablieren, um den



EUROPÄISCHES BAV-KONTO



↑ ↓ **Einzahlungen sind steuerlich absetzbar**
 ↓ ↑ **Auszahlungen sind steuerpflichtig**

Bei einem europaweiten Kontenmodell würden private wie betriebliche Vorsorge gleichberechtigt nebeneinander stehen und auch steuerlich gleich behandelt werden.

QUELLE: FIDELITY INTERNATIONAL

Ansprüchen der modernen Arbeitswelt auch in der bAV gerecht zu werden.

Vorbild USA: Die 401k-Konten

Wie das in der Praxis funktionieren kann, zeigt das Beispiel USA. Dort sind die sogenannten 401k-Sparpläne, benannt nach einem Absatz des Einkommensteuergesetzes, weit verbreitet. Bei 401k-Konten handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen, die auf einem Auto-Enrolment basieren. Wer nicht teilnehmen will, muss sich aktiv dagegen entscheiden. Arbeitnehmer können bis zu 15 Prozent ihres Gehalts steuerfrei in ihr 401k-Konto einzahlen. Arbeitgeber können eigene Beiträge dazugeben.

Die Vorteile des amerikanischen Kontenmodells: Zum einen setzen dortige Vorsorgesparer häufig auf renditestarke Anlagemöglichkeiten, wie zum Beispiel Investmentfonds oder Belegschaftsaktien, was sicherlich in der stärker ausgeprägten Aktienkultur in den USA begründet liegt. Darüber hinaus lässt sich die Portabilität des angesparten Vorsorgevermögens besonders einfach sicherstellen. In den USA kann ein Arbeitnehmer beim Jobwechsel selbst wählen, ob er sein Vermögen auf dem 401k-Konto, das er bei seinem bisherigen Arbeitgeber führt, stehen lassen, auf das 401k-Konto des neuen Arbeitgebers übertragen oder auf einen privaten Individual Retirement Account (IRA) übertragen will. Wie auch immer er sich entscheidet, die Übertragung kostet ihn keine Verwaltungskosten und das Konto bleibt weiterhin steuerschutz.

Europäischer Rahmen, nationale Umsetzung

Ähnlich kann das auch in Deutschland funktionieren, wenn spezielle Vorsorgekonten geschaffen würden, auf denen Arbeitnehmer für die private wie auch betriebliche Altersvorsorge geeignete Produkte verwahren können. Diese Konten können bis zu den gesetzlich definierten Höchstgrenzen aus dem Bruttogehalt steuer- und sozialabgabenfrei

MERKMALE VON BAV-KONTEN

Einfach	• Auto-Enrolment – Ein Automatismus in der Entgeltumwandlung mit Ausstiegsoption macht die Teilnahme an der bAV zum Normalfall. • Beitragsorientiert – Arbeitgeber garantieren für den Erhalt des eingezahlten Kapitals. Von darüber hinausgehenden Risiken (Zinsrisiko, Langlebkeitsrisiko) werden sie befreit. • Transparent – Arbeitnehmer können jederzeit nachvollziehen, wie sich ihr Vorsorgevermögen entwickelt.
Renditestark	• Vermögensaufbau – Durch gezielte und langfristige Investments in Produktivkapital baut die bAV Vermögen auf und bietet auch Kleinanlegern Teilhabe am globalen Wirtschaftswachstum. • Lebenszyklusfonds – Die Kapitalanlage über Lebenszyklusfonds richtet sich nach dem Alter des Anlegers. Für Jüngere, die Vermögen aufbauen wollen, wählt sie mehrheitlich Aktien. Für Ältere steht der Vermögenserhalt im Fokus. Das Kapital wird in weniger schwankungsanfällige Anlagen (festverzinsliche Wertpapiere, Geldmarktprodukte) umgeschichtet.
Flexibel	• Auszahlung – In der Auszahlungsphase haben Sparer die Möglichkeit, individuell zu entscheiden, wie sie das angesparte Vermögen nutzen möchten: als Einmalzahlung, Ratenzahlung oder Rente. • Portabilität – Dank Vorsorgekonto haben Beschäftigte die Möglichkeit, ihr in der bAV angespartes Kapital bei einem Jobwechsel problemlos mitzunehmen.

Profitieren könnten von einem bAV-Kontenmodell Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die kapitalgedeckte Vorsorge kann flexibel aufgebaut und mitgenommen werden.

bespart und untereinander umgeschichtet werden. Die Besteuerung würde wie heute nachgelagert erfolgen, also bei Entnahme der angesparten Mittel ab Rentenbeginn (siehe Grafik „Europäisches bAV-Konto“ links).

Mit Blick auf die wachsende Mobilität gerade der jüngeren Generation müssen diese Vorsorgekonten auf europäischer Ebene etabliert werden. Das kann auf Basis einer EU-Richtlinie geschehen, die das grenzüberschreitende Angebot der Konten erleichtert und die Zuständigkeiten der Aufsichtsbehörden regelt. Die Gestaltung der Details – beispielsweise der Beginn der Auszahlung, die Flexibilität in der Auszahlungsphase oder die steuerliche Behandlung – ist Aufgabe der einzelnen Mitgliedsstaaten. Sie kann entsprechend der bestehenden nationalen Gesetzgebung gestaltet werden.

Das EU-weite Vorsorgekonto sollte parallel zu den bestehenden nationalen bAV-Regelungen eingeführt werden. Arbeitgeber können dann frei entscheiden, nach welchem System sie ihre Altersvorsorge umsetzen wollen. Wer bereits einen bAV-Vertrag abgeschlossen hat, kann diesen ohne Änderungen weiterführen. Wer gerade am Beginn der Erwerbstätig-

keit steht, kann frei entscheiden, welches Modell besser zu ihm passt.

EU-weite bAV-Konten sind möglich

Dass solche Vorsorgekonten in Europa keine Utopie sind, beweisen erfolgreiche Beispiele aus Frankreich, den Niederlanden und Großbritannien, aber auch von deutschen Unternehmen. Dort existieren bereits bAV-Konten, die auf Basis gesetzlicher oder betrieblicher Regelungen entwickelt wurden. Diese Modelle weisen viele Gemeinsamkeiten auf – sie basieren auf einem Auto-Enrolment, setzen auf eine renditestarke Kapitalanlage über Lebenszyklusfonds und bieten Arbeitnehmern die Möglichkeit, die Entwicklung ihres Vorsorgevermögens transparent nachzuvollziehen. Nun wäre es nur noch ein kleiner Schritt, daraus ein europäisches Kontenmodell zu entwickeln, das EU-weite Umsetzbarkeit und Vereinbarkeit mit bestehenden nationalen Rechtssystemen kombiniert. ■



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

Rollenwechsel für Arbeitgeber

PARADIGMENWECHSEL. Die Lockerung des Aufsichtsrechts bietet Auswege aus der Finanzierungsfalle. Der Trend geht zur reinen Beitragszusage.

Von **Richard Herrmann**

Angesichts steigender Finanzierungskosten überlegen viele mittelständische Unternehmen, welche Leistungen sie ihren Mitarbeitern aus der betrieblichen Altersversorgung noch versprechen können, ohne allzu große wirtschaftliche Risiken einzugehen. Im Mittelpunkt steht dabei die jeweilige Leistungsart. Besonders betroffen sind Pensionspläne mit Defined Benefit Modellen. Hier sagen die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern feste

Leistungen zu und übernehmen damit automatisch das Zinsrisiko, das über den Anlageerfolg der Pensionsvermögen entscheidet. In der Niedrigzinsphase wird dieses Leistungsversprechen zum Bumerang: Indem die Zinserträge ausbleiben, müssen die Unternehmen mehr Mittel für ihre Pensionsverpflichtungen aufbringen. In der Vergangenheit haben deshalb viele Arbeitgeber ihre Pensionspläne für neue Versorgungsberechtigte auf Defined Contribution Modelle umgestellt. Hierbei wird nicht mehr eine feste Rentenhöhe garantiert, sondern nur noch, dass bestimmte

Beiträge für die Versorgung der Mitarbeiter angelegt werden. Die Verpflichtung des Arbeitgebers reduziert sich darauf, dass zum Rentenbeginn mindestens die Summe der Beiträge abzüglich der Kosten für die Versicherung von Invaliditäts- und Todesfallrisiken zur Verfügung steht. Das Anlagerisiko, das über die tatsächliche Höhe der Rente entscheidet, trägt der Arbeitnehmer. Doch auch dieses Null-Zins-Versprechen kann die Arbeitgeber Geld kosten, denn sie tragen zu einem großen Teil die Abschluss- und Verwaltungskosten der Versorgungseinrichtungen. Ohne entsprechende Verzinsung der Anlagen bleiben sie auf diesen Kosten sitzen.

Zusage über den Pensionsfonds

Um die Arbeitgeber zu entlasten und die bAV damit wieder attraktiver zu machen, hat der Gesetzgeber nun das Aufsichtsrecht gelockert. Das reformierte Versicherungsaufsichtsgesetz gestattet dem Pensionsfonds künftig auch in der Rentenbezugsphase eine Mindestleistung in Form einer Mindestrente. Im Ergebnis bedeutet diese Änderung, dass der Arbeitgeber bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung über den Pensionsfonds zum Zeitpunkt des Rentenbeginns nur noch eine Mindestrente garantieren muss, die keine Verzinsung enthält. Die entstehenden Kapitalerträge werden zur nur befristeten Rentenerhöhung verwendet – gehen die Kapitalerträge zurück, so kann der nicht garantierte Teil der Rente auch wieder sinken. Dem Pensionsfonds ermöglicht dies eine weniger restriktive Kapitalanlage. Damit steigen die Renditechancen für die Pensionäre. Für die



Der Arbeitgeber als fürsorglicher Versorger des Mitarbeiters – bald ein Bild aus vergangenen Tagen?

Arbeitgeber ist dies eine interessante Option, um sich von den Belastungen durch ansonsten steigende Pensionsverpflichtungen zu befreien.

Arbeitgeber am Scheideweg

Die klassische Betriebsrente ist ursprünglich aus dem Fürsorgegedanken entstanden. Die freiwillige arbeitgeberfinanzierte Sozialleistung wurde als Belohnung für das Engagement und die langfristige Treue der Mitarbeiter gesehen. Die Finanzierung fester Rentenzusagen erschien angesichts zuverlässigen Wachstums und hoher Zinsen lange Zeit unproblematisch. Der für die Bewertung der Pensionsrückstellungen maßgebliche HGB-Rechnungszins wird voraussichtlich

bis Ende 2019 von heute vier auf unter 2,5 Prozent fallen. Und für jeden Prozentpunkt, den der Rechnungszins sinkt, müssen die Pensionsrückstellungen um bis zu 15 Prozent aufgestockt werden. Damit stehen viele Arbeitgeber vor einem Dilemma. Einerseits werden die Betriebsrenten teurer, trotzdem bleiben sie ein Trumpf im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Es wird in Zukunft also verstärkt darauf ankommen, die finanziellen Risiken der bAV mit den sozialpolitischen Chancen auszutarieren. Der Trend geht dabei zu Modellen wie den sogenannten fondsgebundenen Pensionszusagen. Hier tritt der Arbeitgeber praktisch nur noch als Organisator für die betriebliche Altersversorgung seiner Mitarbeiter auf.

Er sammelt die Beiträge ein und reicht die angesparten Vermögenswerte lediglich weiter. Das muss nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer sein. Bei einem guten Management der Vermögenstitel, kann er davon auch profitieren. Mit der nicht-versicherungsförmigen Option für den Pensionsfonds könnte der Paradigmenwechsel in der betrieblichen Altersversorgung noch einmal beschleunigt werden: Weg vom Leistungsversprechen, hin zur reinen Beitragszusage. ■



DR. RICHARD HERMANN
ist Vorsitzender des Vorstands
der Heubeck AG.



HAUFE.

DAS ERWACHEN DER MACHT!

Star Wars und Management – zwei Universen, wie sie verschiedener und dabei ähnlicher nicht sein könnten. Entwickeln Sie sich in 3 Stufen zur erfolgreichen Führungskraft – analog dem Weg der Jedi vom Schüler zum Meister.

- ✓ Selbstfindung, Persönlichkeitsentwicklung und Resilienz
- ✓ Orientierung und Anleitung in einer modernen Führungskultur
- ✓ Ganzheitliche Führungsentwicklung mit dem Quaternitäts-Prinzip

ISBN 978-3-648-08084-9 | Bestell-Nr. E10138
Buch: € 29,95 [D] | eBook: € 25,99 [D]

Jetzt versandkostenfrei bestellen:

www.haufe.de/fachbuch
0800 5050445 (Anruf kostenlos)
oder in Ihrer Buchhandlung

Die Qual der Vorsorgewahl

UNTERSTÜTZUNG. Wer die Entscheidungsträgheit seiner Mitarbeiter durch die Möglichkeit automatischer Teilnahme ausgleichen will, muss einiges beachten.

Von **Henriette Meissner**

Die Möglichkeit, wählen zu können, ist ein echtes Privileg und stellt zu Recht ein Stück Freiheit dar. Wer aber wählen kann, muss sich auch entscheiden. Und dies ist, je nach Anzahl der möglichen Alternativen, nicht immer leicht. In der betrieblichen Altersversorgung, wie überhaupt in der Altersversorgung, zeigen Untersuchungen, dass es leichter ist, sich nicht zu entscheiden, als sich zu entscheiden. Das führt dazu, dass häufig die Altersversorgung zwar als wichtig empfunden wird, aber der entscheidende Handlungsimpuls ausbleibt. Das machen sich sogenannte Opting-Out- oder besser Auto-Enrolment-Modelle für die betriebliche Altersversorgung zunutze. Wahlmöglichkeiten für Arbeitnehmer gibt es häufig auch bei der Auswahl des Vorsorgemodells: Klassische Tarife versus Tarife mit Fondsanteilen oder Partizipationsmöglichkeiten an den Finanzmärkten. Doch auch hier bringt die Wahlmöglichkeit zusätzliche Pflichten mit sich.

Auto-Enrolment: Trägheit verpflichtet

Die Grundidee ist schnell erklärt. Der Arbeitnehmer nimmt in Form der Entgeltumwandlung, ohne dass er hierfür tätig werden muss, automatisch am Versorgungssystem des Arbeitgebers teil, es sei denn, er widerspricht ausdrücklich. Hier wird also die menschliche Schwäche der Entscheidungsträgheit zum Vorteil für den Arbeitnehmer genutzt. Denn dass dieser etwas für seine

Zeit im Rentenalter tun muss, ist mittlerweile bekannt. Dass dies immer noch zu selten passiert, auch. Doch was muss ein Arbeitgeber beachten, der ein Auto-Enrolment installieren will?

Die erste Entscheidung ist schon sehr früh zu treffen. Sollen nur neu eintretende Arbeitnehmer mittels einer Klausel im Einzelarbeitsvertrag eingebunden werden, oder soll auch die Stammebeleg-

Klauseln, die den Arbeitnehmer über sein Widerspruchsrecht informieren, platzieren Sie am besten neben der Regelung des Gehalts. Denn dieser Teil wird gelesen.

schaft durch eine Betriebsvereinbarung partizipieren? Hinter dieser Frage steht ein juristisch noch nicht zu Ende ausgefochtener Streit, ob ein Auto-Enrolment auch durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt werden kann. Hier befindet man sich ganz klar in einer Grauzone. Die Argumente beider Seiten lassen sich hören. Was fehlt, ist eine höchstgerichtliche Entscheidung oder, noch besser, ein entsprechendes Gesetz. Zurzeit gibt es immer wieder Signale aus der Politik, dass hier durch eine entsprechende Änderung des BetrAVG für Rechtssicherheit

gesorgt werden soll. Dazu könnte auch das Opting-Out/Auto-Enrolment gehören, was der Startschuss für viele Unternehmen sein könnte, die bisher zögern. Eindeutiger ist die Situation, wenn „nur“ Neueintritte mittels einer automatischen Entgeltumwandlung versorgt werden sollen. Denn die Zulässigkeit einer einzelvertraglichen Lösung bestreitet heute ernsthaft niemand (mehr). Aber auch hier sind gewisse Spielregeln zu beachten, will man am Ende das gewünschte Ergebnis erzielen.

Der Arbeitgeber muss informieren

Eine entscheidende Frage ist, wie denn der Arbeitnehmer beim Auto-Enrolment zu informieren ist. Immerhin bedeutet sein Nichtstun eine Zustimmung zur Teilnahme am Versorgungssystem und zu einer anderen Lohnverwendung. Hier greift vor allem das AGB-Recht (§ 308 Nr. 5 BGB): Dem Arbeitnehmer muss eine angemessene Frist zum Widerspruch eingeräumt werden und er muss auf die Folgen seines Verhaltens besonders hingewiesen werden. Und natürlich darf er nicht durch eine solche arbeitsvertragliche Klausel „überrascht“ werden (§ 305c Abs. 2 BGB). Er darf zum Beispiel nicht erst mit seiner Lohnabrechnung davon erfahren, dass er Teile seiner Vergütung für die Altersversorgung nutzt. Daher ist es zwingend, dass eine Klausel im Arbeitsvertrag regelt,

- dass der Arbeitnehmer am Versorgungswerk des Arbeitgebers teilnimmt, wenn er nicht bis zu einem ausreichend bemessenen Zeitraum widerspricht und

HINWEIS

Mehr Auswahl – mehr Informationen

Viele Arbeitgeber ermöglichen ihren Arbeitnehmern selbst die Auswahl des Vorsorgeprodukts. Doch gerade dann muss auch entsprechend informiert werden.

Dank Niedrigzinsphase werden zunehmend Produkte angeboten, die stärker an den Chancen der Finanzmärkte partizipieren und dadurch perspektivisch die höheren Renditechancen bieten. Da die Arbeitnehmer durchaus unterschiedliche Auffassungen davon haben, wie „sicher“ ihre Versorgung sein soll, spricht einiges dafür, ihnen auch die Wahl des Produktes zu überlassen. Und auch die finanzmarktnahen Produkte selbst enthalten Wahlmöglichkeiten, die zunächst einmal der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer ausübt und dabei treuhänderisch für den Arbeitnehmer tätig wird. Vielfach delegiert der Arbeitgeber per Vollmacht diese Wahlmöglichkeiten an den Arbeitnehmer, der damit richtigerweise und praktikabel in die Entscheidung eingebunden wird.

So viel, so einfach. Doch nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 21.1.2014, 3 AZR 870/11) entstehen dem Arbeitgeber aus der Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers auch Pflichten. Die Richter muten dem Arbeitnehmer zwar grundsätzlich zu, sich aus zugänglichen Quellen selbst zu informieren. Doch je komplexer die Versorgungsregelungen und die dahinter stehenden Versicherungsprodukte sind, desto eher muss der Arbeitgeber von sich aus tätig werden und seinen Arbeitnehmer informieren.

Man kann es nicht oft genug sagen: Kommt der Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber mit dem Wunsch einer betrieblichen Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung zu, so muss dieser mindestens informieren über:

- den vom Unternehmen gewählten Durchführungsweg, sowie
- die Identität des konkreten Versorgungsträgers.

Darüber hinaus muss er

- die konkret angebotene Zusageart benennen und
- die Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellen.

Die Informationen müssen vollständig und richtig sein. Das BAG stellt über diese Mindestanforderung hinaus die folgenden Kriterien auf:

- Je schwieriger die Rechtsmaterie ist oder
- je größer das Ausmaß der drohenden Nachteile ist oder
- je vorhersehbarer die drohenden Nachteile sind,

desto größer ist das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers und in der Folge desto höher sind die diesbezüglichen Anforderungen an den Arbeitgeber. Was bedeutet dies nun, wenn der Arbeitgeber mehrere Produkte zur Auswahl anbietet, und/oder wenn der Arbeitgeber bei „neuen“ Produkten, bei denen Chance und Risiko kombiniert werden, die produktimmanenten Anlageentscheidungen dem Arbeitnehmer überlässt?

Meines Erachtens muss hier der Arbeitgeber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer für seine Entscheidungen brauchbare Informationen erhält. Vielfach informieren hierzu die Versicherer in ihren Unterlagen. Dann muss der Arbeitgeber von sich aus tätig werden, denn er ist als Vorentscheider von Auswahlmöglichkeiten oder als Versicherungsnehmer näher an den notwendigen Informationen dran. Dieses Informationsgefälle muss er dadurch ausgleichen, dass er den Arbeitnehmer mit den nötigen Informationen versorgt. Dies gilt auch, wenn er die Produkte mehrerer Versicherungsgesellschaften vorgibt.

Und wie immer gilt: Die ausgehändigten Informationen sollten entsprechend dokumentiert und aufbewahrt werden. Und bei den Aufbewahrungsfristen daran denken, dass die BAV ein Leben lang währt und die Ansprüche erst nach 30 Jahren nach Eintritt des Versorgungsfalls verjähren.

- was nach Ablauf der Frist passiert (nämlich die Abführung eines Lohnbestands für die Versorgung).

Dabei gilt immer: großzügige Fristen und keine Geheimniskrämerei. Das bedeutet, dass die Klausel nicht nur verständlich formuliert sein muss, sondern es bedeutet auch, dass man sie an einer Stelle im Arbeitsvertrag finden muss, wo man sie vermutet. Sinnvoll ist daher eine solche Klausel drucktechnisch auffällig hervorzuheben. Am besten platziert man diese im Zusammenhang mit der Regelung über das monatliche Gehalt. Denn dies ist neben der Regelung über den Urlaub der Teil des Arbeitsvertrages, der sicher vom neu eingestellten Arbeitnehmer gelesen wird.

Und dann wäre da noch der Hinweis für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht teilnehmen wollen. Diese müssen nämlich wissen, was es bedeutet, sich gegen eine Teilnahme zu entscheiden, wie beispielsweise der Verlust eventueller Arbeitgeberzuschüsse oder die Nichtnutzung einer steuerlichen Förderung. Dies vermeidet spätere Diskussionen mit der Überschrift „Wenn ich das gewusst hätte“. Denn häufig wird das Auto-Enrolment mit einem Arbeitgeberzuschuss verbunden, der von der Teilnahme des Arbeitnehmers abhängt.

Zur Information des Arbeitnehmers gehören auch die „Basics“, nämlich, dass er weiß, um welchen Durchführungsweg es sich handelt, welche Zusageart er erhält, über welchen Versorgungsträger die Versorgung erfolgt und natürlich die Versorgungsordnung selbst beziehungsweise die VVG-konformen Versicherungsunterlagen mit einem Angebot. Nur so kann sich der Arbeitnehmer ein Bild machen, ob er zustimmen will. ■



DR. HENRIETTE MEISSNER

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

Auf Partnersuche

ENTSCHEIDUNGSHILFE. Nicht nur die Vielzahl der Anbieter erschwert die Wahl des bAV-Partners. Unternehmen müssen sich zunächst selbst klar sein, was sie wollen.

Von **Marlene Johanna Mirtschink,**
Susanne Jungblut und **Tobias Schmitz**

Wie bei vielen Dingen im Leben, ist es auch bei der Auswahl eines Anbieters für die betriebliche Altersversorgung (bAV) wichtig, eindeutig „Ja“ oder „Nein“ zu einem Produkt und einem Provider sagen zu können. Dies liegt nicht zuletzt auch an der Langfristigkeit betrieblicher Versorgungszusagen. Ein Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage erteilt, ist nicht selten mehr als 50 Jahre an diese Zusage und dessen Abwicklung gebunden.

Warum hat die Suche nach einem Anbieter für bAV-Produkte und Dienstleistungen in den vergangenen Jahren überhaupt an Bedeutung gewonnen? Ende des Jahres 2013 beliefen sich die Deckungsmittel der bAV auf eine Summe von insgesamt rund 538,5 Milliarden Euro. Der größte Anteil der Deckungsmittel entfällt auf die Direktzusage und lag bei etwa 51,8 Prozent (J. Schwind, in Betriebliche Altersversorgung, Heft 5, S. 436f). Bei ungedeckten Direktzusagen müssen die bei Rentenbeginn an die Leistungsberechtigten zu zahlenden Betriebsrenten direkt aus dem Unternehmens-Cashflow beglichen werden. Zur bilanziellen Abbildung der künftigen Auszahlungsverpflichtungen ist eine Pensionsrückstellung auf der Passivseite der Bilanz auszuweisen. Die Höhe dieser Rückstellung wird neben Art und Umfang der Pensionszusage sowie den persönlichen Daten der berechtigten Personen maßgeblich durch

die jeweiligen Diskontierungszinssätze bestimmt, mit welchen die künftigen Zahlungsverpflichtungen auf den jeweiligen Bilanzstichtag abgezinst werden.

Das anhaltende Niedrigzinsumfeld beeinflusst die Höhe der Diskontierungszinssätze und hat dazu geführt, dass insbesondere für die Zwecke der deutschen Handelsbilanz die Zinssätze in den letzten Monaten erheblich gesunken sind. Eine einprozentige Zinssenkung bewirkt dabei einen etwa 15-20-prozentigen Anstieg der Pensionsrückstellung. Dies bringt Unternehmen zunehmend in Bedrängnis. Zwar hat der Gesetzgeber nun den Zeitraum für die Ermittlung des durchschnittlichen Marktzinssatzes von bisher sieben auf künftig zehn Jahre verlängert, um die Unternehmen zu entlasten. Diese Maßnahme führt jedoch nur zu einer zeitlichen Entschärfung der Zinsproblematik. Das Problem des steigenden Bilanzausweises wird damit nicht behoben, sondern zeitlich gestreckt in die Zukunft verlagert, sollte das Zinsniveau weiterhin niedrig bleiben.

Mit der Separierung von zweckgebundenen Vermögenswerten können Unternehmen diese Bilanzthematik grundsätzlich entschärfen, da sich hierdurch die ansonsten auszuweisende Pensionsverpflichtung reduziert oder der Ausweis vollständig entfällt. Zweckgebundenes Vermögen kann durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen oder durch die Investition in Aktien und Fonds, gegebenenfalls kombiniert mit der Einbringung in einen Treuhandvertrag („Contractual Trust Arrangement“), aber auch durch die

Auslagerung der bAV auf eine externe Versorgungseinrichtung (zum Beispiel Pensionsfonds oder Unterstützungskasse) geschaffen werden. Hierbei gilt es, einen geeigneten Anbieter zu identifizieren.

Je nach Ausgestaltung der bisherigen bAV bietet es sich an, diese Überlegungen mit einer Neuordnung der etablierten bAV zu verbinden. Insbesondere Biometrie- und Zinsrisiken können in diesem Zusammenhang beim Arbeitgeber reduziert werden. Hierbei sollten unternehmensindividuelle Zielvorstellungen sowie die Zusammensetzung der betroffenen Belegschaft Berücksichtigung finden. Unter Beachtung dieser Prämissen ist die bAV zielgerichtet mit einem geeigneten Finanzierungsinstrument in Einklang zu bringen. Grundsätzlich stehen hierfür ebenfalls die oben genannten Alternativen zur Verfügung – die wiederum die Einschaltung eines externen Anbieters erforderlich machen.

Ablauf einer Anbietersuche

Als bAV-Anbieter stehen Kapitalanlagegesellschaften, Finanzdienstleister, Versicherungsgesellschaften, eigenständige Pensionskassen, Pensionsfonds und Unterstützungskassen zur Verfügung, die mitunter auch zusätzliche Administrationsdienstleistungen übernehmen. Das Produktangebot der einzelnen Anbieter ist zum Teil zwar vergleichbar mit dem ihrer Konkurrenz, allerdings nicht zwingend gleichwertig. Insbesondere die Komplexität der neuen innovativen Lebensversicherungsprodukte erschwert den Vergleich unterschiedlicher Alternativen. Der Teufel steckt hier



© YSTOCK LLC/TETRA IMAGES/CORBIS

Auch wenn es nicht der Bund für's Leben ist – die Partnerschaft mit dem Vor-sorgeanbieter ist langfristig und sollte deshalb vorher sorgfältig geprüft werden.

ABLAUF EINER ANBIETERAUSWAHL



Der Kreis der potenziellen Anbieter wird eingegrenzt, wenn zu Beginn geklärt ist, welche Ziele mit der bAV und ihrer Finanzierung verfolgt werden.

QUELLE: KPMG AG, 2016

sprichwörtlich im Detail. Im Rahmen einer sorgfältigen Anbieterauswahl sollte daher evaluiert werden, welcher Anbieter die unternehmensindividuellen Zielvorstellungen, auch in Bezug auf das Preis-/Leistungsverhältnis, erfüllt.

Vor Beginn der eigentlichen Anbieterauswahl sollte zunächst herausgearbeitet werden, welche Ziele das Unternehmen mit der bAV und dem Finanzierungsinstrument verfolgt. So sollte insbesondere entschieden werden, ob die bAV-Verpflichtung auf eine externe Versorgungseinrichtung ausgelagert oder die bAV-Verpflichtung mittels eines Kapitalanlage- oder eines Versicherungsproduktes abgesichert werden soll. Von dieser Entscheidung ist abhängig, welche

Anbieter überhaupt für die Ausschreibung infrage kommen. Ferner führt sie insgesamt zu einer besseren Strukturierung der Anbieterauswahl, da von Beginn an der Kreis möglicher Anbieter auf eine vernünftige Anzahl reduziert wird und sichergestellt wird, dass nicht „Äpfel mit Birnen“ verglichen werden.

Nachdem der Rahmen für die Anbieterauswahl abgesteckt ist, wird zunächst eine Liste mit möglichen Anbietern („Long-List“) erstellt. Basierend auf dieser Liste entscheidet das Unternehmen, welche Anbieter einbezogen werden sollen. Es entsteht die sogenannte „Short-List“, die die vom Unternehmen präferierten Anbieter nennt. (Bei öffentlich rechtlichen Unternehmen gelten die Vorga-

ben für öffentliche Ausschreibungen.) Im Anschluss wird ein ausführlicher Fragebogen („Request for Proposal“, RfP) erarbeitet. Dieser erfragt beispielsweise Informationen zum Anbieter im Allgemeinen und dem ausgeschriebenen Produkt. Ferner werden oftmals Musterberechnungen angefordert und unter anderem Informationen zur Höhe aller Kosten, zu den Administrationsstandards, zur Größe und Zusammensetzung des Betreuungsteams und zu den Qualitätssicherungsprozessen erbeten.

Mittels eines Begleitschreibens, welches die Rahmendaten des Ausschreibungsprojektes, die Frist für die Angebotsabgabe und einen Ansprechpartner für Rückfragen nennt, wird das RfP an

die auf der Short-List genannten Anbieter versendet. Es empfiehlt sich, die angesprochenen Parteien um umgehende Rückmeldung darüber zu bitten, ob sie sich an der Ausschreibung beteiligen. Im Falle von Absagen kann das Unternehmen entscheiden, weitere Anbieter der ursprünglichen Long-List in den Auswahlprozess einzubeziehen. Damit wird sichergestellt, dass Angebote von einer Mindestanzahl von Anbietern eingereicht werden und das Unternehmen einen angemessenen Marktüberblick über das ausgeschriebene bAV-Produkt erhält.

Nach Erhalt der durch die Anbieter ausgefüllten Ausschreibungsunterlagen beginnt die Auswertung durch Erarbeitung eines Rankings. Dabei entscheidet das Unternehmen, welche Kriterien stärker und welche schwächer gewichtet werden sollen. Ergebnis der Erstauswer-

tung ist ein Zwischenbericht, auf dessen Basis die besten Anbieter zu einer Produkt- und Unternehmenspräsentation („Beauty Contest“) eingeladen werden. Im Rahmen dieser Präsentation kann das Unternehmen eigene Belange erneut adressieren oder auch testen (zum Beispiel das Vorliegen bestimmter Fremdsprachenkenntnisse).

Im Zuge der Erstauswertung aufkommende Fragen können entweder per E-Mail oder im Rahmen der Anbieterpräsentation mit dem Anbieter geklärt werden. In jedem Fall bietet es sich an, komplexe Fragen vor der Präsentation an den Anbieter zu senden, damit dieser zielgerichtet Auskunft erteilen kann. Dies vermeidet fehlerhafte Aussagen und verkürzt den gesamten Ausschreibungsprozess. Im Anschluss an den Beauty-Contest wird die Auswertung

überarbeitet und der Abschlussbericht erstellt. Auf dieser Basis entscheidet das Unternehmen, mit welchem Anbieter es künftig zusammenarbeiten möchte.

Wesentliche Kriterien des Anbieters

Mit der bAV gehen Unternehmen eine langfristige Verpflichtung gegenüber ihren Mitarbeitern ein. Dies bedeutet gleichwohl, dass auch die Geschäftsbeziehung mit einem externen bAV-Anbieter von voraussichtlich mittel- bis langfristiger Dauer sein wird. Bei der Entscheidung für einen Anbieter sollten daher folgende wesentliche Kriterien berücksichtigt werden:

- Nach der Ausschreibung sollten dem Unternehmen Informationen über alle anfallenden Kosten vorliegen, das heißt über die Höhe der Einrichtungskosten und der laufenden Verwaltungskosten. Zusätzlich sollte in Erfahrung gebracht werden, bei welchen außerordentlichen Geschäftsvorfällen zusätzliche Kosten anfallen und in welcher Höhe diese erhoben werden.
- Insbesondere bei innovativen Lebensversicherungs- oder Kapitalanlageprodukten sollten dem Unternehmen alle Risiken und etwaige Nachschussverpflichtungen bekannt sein. Im Zuge dessen erscheint es geboten, die Produktfunktionsweise und Informationen darüber, welcher Teil der gezahlten Beiträge für die Finanzierung der späteren Versorgungsleistungen angespart und welche Beitragsteile für die Begleichung der Kosten herangezogen werden, zu erfragen.
- Beim Abschluss von Lebensversicherungsverträgen wird regelmäßig eine Gesundheitsprüfung erforderlich. Hier weichen die Regelungen in Abhängigkeit von Versicherer-individuellen Leistungsgrenzen mitunter stark ab: Während einige Versicherer gänzlich auf eine Prüfung verzichten, verlangen andere die Bestätigung der Dienstfähigkeit der Mitarbeiter mittels einer sogenannten Dienstobliegenheitserklärung. Wieder andere bestehen auf einer individuellen Prüfung der Gesundheitsverhältnisse. Je

PRAXIS

Anbieterwechsel bei Veränderungen

Einige Unternehmen haben den Weg der Anbieterauswahl bereits beschritten. Die folgenden Beispiele verdeutlichen deren jeweiligen Vorhaben:

Projekt 1: Auslagerung auf Pensionsfonds

Das Unternehmen hat die bAV für seine Mitarbeiter in der Vergangenheit über eine leistungsorientierte Direktzusage durchgeführt. Zur Finanzierung wurden unternehmensinternen Wertpapiere gehalten. Um den Bilanzausweis weitgehend zu verringern, wurden die bereits erdienten Versorgungsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds ausgelagert.

Projekt 2: Durchführung der Direktzusage über einen externen Finanzdienstleister

Das Unternehmen hat die bAV in der Vergangenheit über eine mehrschichtige leistungsorientierte Direktzusage durchgeführt. Sowohl die biometrischen als auch die finanziellen Risiken wurden ausschließlich von dem Unternehmen getragen. Um sich dieser Risiken weitestgehend zu entledigen, wurde die bisherige Zusage durch eine wertpapiergebundene beitragsorientierte Direktzusage abgelöst. Gleichzeitig übernahm der Finanzdienstleister die Administration der Zusage.

Projekt 3: Durchführung der bAV über eine Unterstützungskasse

Das Unternehmen hat die bAV bisher über eine leistungsorientierte Direktzusage durchgeführt und daher Pensionsrückstellungen in der Bilanz ausgewiesen. Um den Bilanzausweis für künftig neu eintretende Mitarbeiter zu vermeiden, wurde eine rückgedeckte Unterstützungskassenzusage eingeführt. Die Unterstützungskasse führt seitdem die Administration der neuen Versorgungszusagen durch.

AUSWAHLKRITERIEN

Exemplarischer Fragebogen (Auszug)	Antwort	
1. Allgemeine Anbieterinformationen Welche Rendite haben Sie mit dem angebotenen Produkt in den vergangenen Jahren erzielt? ...		
2. Kostenbeurteilung Wie hoch sind die einmaligen Einrichtungskosten? ...		
3. Administration Existiert eine kostenlose Mitarbeiter-Hotline? Sofern ja, bitte nennen Sie die Service-Zeiten. ...	ja ☐	nein ☐
4. Qualitätssicherung Bitte beschreiben Sie den Qualitätssicherungsprozess zur Fehlervermeidung. ...		

Ein genauer Fragenkatalog an die potenziellen Anbieter gibt einen ersten Überblick, inwieweit Kompetenz und Angebot zu den Bedürfnissen des Unternehmens passen.

QUELLE: KPMG AG

ANBIETERVERGLEICH

Exemplarisches Provider-Ranking (Auszug)						
Auswertungskategorie	Provider 1			Provider 2		
	Punkte	Gewichtung	gewichtete Punkte	Punkte	Gewichtung	gewichtete Punkte
Kosten	3	30 %	0,9	4	30 %	1,2
Administration	3	40 %	1,2	5	40 %	2,0
Qualitätssicherung	2	10 %	0,2	2	10 %	0,2
...						
Gesamt	3,2083		2,3	2,8125		3,4
Ranking			2			1

Welche Kriterien im Ranking stärker oder schwächer gewichtet werden, entscheidet das Unternehmen selbst. Auf Basis des Rankings werden einzelne Anbieter eingeladen.

QUELLE: KPMG AG

komplexer die Prüfung ist, desto höher ist der Administrationsaufwand für das Unternehmen. Es lohnt sich daher, nachzufragen und nachzuverhandeln.

- Der bAV-Anbieter sollte eine langjährige Erfahrung im Bereich der bAV vorweisen können. Hiervon profitieren Unternehmen insofern, als der Anbieter auf bereits erprobte und gelebte Prozesse aufsetzen kann. Dies führt insgesamt zu einer geringeren Fehleranfälligkeit. Die

Praxis hat gezeigt, dass Anbieter, die zwar langjährige Erfahrung im Privatkundenbereich haben, nicht automatisch für die Betreuung von Firmenkunden mit bAV-Fragestellungen prädestiniert sind. Dies liegt nicht zuletzt an den umfassenden arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen der bAV.

- Schließlich sollte darauf geachtet werden, dass im Unternehmen bereits existierende Schnittstellen von dem bAV-

Anbieter bedient werden können (zum Beispiel SAP-Schnittstelle zur Übermittlung von Personaldaten).

Ein fachlich kompetenter Berater kann helfen, den Auswahlprozess zu strukturieren und insbesondere die häufig nur auf den ersten Blick miteinander vergleichbaren Angebote zu ordnen und die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale herauszuarbeiten. Bei Beauftragung eines Beraters sollte sichergestellt werden, dass dieser unabhängig und frei von Interessenskonflikten agiert. Dies ist meist nur dann gewährleistet, wenn der Berater nicht wirtschaftlich oder gesellschaftsrechtlich mit einem bAV-Anbieter verbunden ist. Folgerichtig wird er für seine Beratungsdienstleistungen in aller Regel ausschließlich durch ein Honorar und nicht auf Provisionsbasis vergütet.

Fazit: Personalressourcen klären

Die Komplexität der verschiedenartigen Produkte und die Vielzahl der am Markt agierenden Anbieter zwingen das ausschreibende Unternehmen, zusätzliche Personalressourcen zur Begleitung des Ausschreibungsprozesses bereitzustellen. Sofern keine fachspezifische Expertise im Unternehmen vorhanden ist und auch eine gezielte Einarbeitung in die Themen nicht möglich ist, erscheint es sinnvoll, einen sachverständigen unabhängigen Berater in die Anbieterauswahl zu involvieren. ■



SUSANNE JUNGBLUT, ist Director Deal Advisory, Pensions, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.



TOBIAS SCHMITZ ist Senior Manager Deal Advisory, Pensions, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.



MARLENE JOHANNA MIRTSCHINK ist Assistant Manager Deal Advisory, Pensions, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Stolperfallen vermeiden

PRAXISFÄLLE. Auch bei Direktversicherungen brauchen Sie fundierte bAV-Kenntnisse zur korrekten Abrechnung. Wir zeigen typische Fehlerquellen.

Von **Markus Keller**

Direktversicherungen bieten viele Vorteile: Der Arbeitgeber hat keine PSV-Beiträge zu entrichten, bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers kann er die Versicherung „mitgeben“ und die Rentenanpassung erfolgt unkompliziert aus den Überschüssen. Auch die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ist scheinbar einfach, die Lohnabrechnung hat also vermeintlich wenig Aufwand.

Die folgenden Beispiele aus der Praxis zeigen jedoch häufig auftretende Konstellationen, die fundierte Abrechnungskenntnisse erfordern.

Auszahlung während Beschäftigung

Immer wieder verlangen Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis die Auszahlung „ihrer“ per Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherung. Rechtlich gesehen handelt es sich dabei um eine Abfindung der bAV-Ansprüche.

Manche Arbeitgeber glauben, sie wä-

ren zur Auszahlung des Rückkaufswertes der Versicherung an den Arbeitnehmer verpflichtet. Ein Irrtum, der Arbeitgeber muss der Abfindung zustimmen. Eine Ausnahme gilt nach Meinung des LAG Bremen nur (Urteil vom 22.6.2011, 2 Sa 76/10), wenn der Arbeitnehmer in einer „wirtschaftlichen Notlage“ ist. Wann dies der Fall ist, ist unklar. Das Urteil findet deshalb in Literatur und Praxis wenig Beachtung, zumal höchststrichterliche Rechtsprechung fehlt.

Wenn der Arbeitgeber der Abfindung zustimmt, gilt für die Abrechnung:

- Steuerlich wird die Abfindung wie eine (vorzeitige) Altersleistung behandelt (vergleiche BMF-Schreiben vom 24.7.2013 Rdn. 390, 394, 395). Da Leistungen aus einer Direktversicherung als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG steuerpflichtig sind, muss auf den Abfindungsbetrag keine Lohnsteuer abgeführt werden. Auch eine „Rückabwicklung“ der steuerlich geförderten Beitragszahlungen ist nicht erforderlich. Die Versteuerung der Abfindung ist allein Sache des Arbeitnehmers. Aus dessen Sicht ist die Abfindung voll steuerpflichtig, wenn die Beiträge steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG einbezahlt wurden. Demgegenüber ist die Abfindung einer nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuerten Direktversicherung mit Abschluss vor 2005 meist steuerfrei.
- Sozialversicherungsrechtlich gilt die Abfindung im laufenden Arbeitsverhält-



© TONERO IMAGES/CORBIS

Die Auszahlung der bAV-Ansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis birgt Tücken.

nis als Arbeitsentgelt, so zumindest die Auffassung der Spitzenorganisation der Sozialversicherung (Rundschreiben vom 25.9.2008, Nr. 10). Liegt das Arbeitsentgelt noch innerhalb der Beitragsbemessungsgrenzen, führt eine Abfindung aufgrund der abzuführenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu einer Mehrbelastung des Arbeitgebers. Wäre die Direktversicherung unverändert fortgeführt worden, hätte sich der Arbeitgeber diese Beiträge gespart.

Allerdings hat das LSG Baden-Württemberg (Urteil vom 24.3.2015, L 11 R 1130/14) nun entgegen der Auffassung der Sozialversicherungsträger entschieden, dass Abfindungen im laufenden

Arbeitsverhältnis als Versorgungsbezug zu verrechnen sind. Damit würde eine Beitragspflicht nur in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung entstehen. Diese Beitragslast würde nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V über 120 Monate verteilt. Folgt man dem Urteil, sollte der Arbeitgeber die Abfindung direkt vom Versicherer an den Arbeitnehmer auszahlen lassen und auf eine Beitragsmeldung durch den Versicherer als Zahlstelle bestehen. Die Abfindung ist dann bei der Lohnabrechnung komplett außen vor.

Problemfall 1.800-Euro-Freibetrag

Nach § 3 Nr. 63 EStG sind vier Prozent der Renten-Beitragsbemessungsgrenze

(BBG) West jährlich steuerfrei, im Jahr 2016 also 2.976 Euro. Dazu kommt noch ein jährlicher Freibetrag von 1.800 Euro gemäß § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG.

Aber Achtung: Diese 1.800 Euro dürfen nur dann steuerfrei verbucht werden, wenn der Arbeitnehmer nicht gleichzeitig die Förderung nach § 40b EStG a. F. nutzt, also keine Beiträge in eine pauschal versteuerte Direktversicherung einzahlt. Ist das der Fall, müssen die zusätzlichen 1.800 Euro individuell versteuert werden. Der zusätzliche Freibetrag ist zudem nach § 1 Nr. 9 S vEV nicht sozialversicherungsfrei und muss in allen Zweigen der Sozialversicherung als Arbeitsentgelt verrechnet werden. Dies hat für den gesetzlich kranken-

Die Stuttgarter bAV-Lösungen.

Präzision macht den Unterschied.

Jetzt neu als Indexrente –
in allen Durchführungswegen.

Hightech-Lösungen vom Spezialisten für betriebliche Altersvorsorge.

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

www.stuttgarter.de



Zukunft machen wir aus Tradition.



Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

und pflegeversicherten Arbeitnehmer eine „Doppelverbeitragung“ zur Folge, denn die späteren Leistungen sind als Versorgungsbezug in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung voll zu verbeitragen. Vieles spricht also dafür, den 1.800-Euro-Freibetrag nicht zu nutzen, zumal dieser auch nur für „Neuzusagen“ ab 2005 gilt und die Abgrenzung zu eventuell bestehenden Altzusagen schwierig sein kann.

Vereinbarte Beitragsdynamiken sind im Zusammenhang mit den Fördergrenzen besonders problematisch. Erhöht sich der jährliche Umwandlungsbetrag mehr als die Renten-BBG, wird die Vier-Prozent-Grenze oder sogar die zusätzliche 1.800-Euro-Grenze früher oder später überschritten. Dann ist der darüber hinaus gehende Beitrag voll lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Dabei gilt: Wird eine Beitragsdynamik aufgenommen, sollte der Beitrag auf die Höhe von vier Prozent der jeweils geltenden Renten-BBG beschränkt werden. Damit läuft die Entgeltumwandlung in der Abrechnung stets nach dem „gleichen Muster“.

Arbeitgeberzuschüsse zur bAV

Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge, ist ein Arbeitgeberzuschuss schon aus moralischen Gründen angezeigt. Manche Unternehmen gewähren deshalb die jeweilige Sozialversicherungsersparnis als Arbeitgeberzuschuss. In der Abrechnungspraxis erweist sich dieses Vorgehen aber als Zeitfresser: Nicht nur, dass die Sozialversicherungsersparnis von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer schwankt, der Arbeitgeberzuschuss ist auch nach jeder Anpassung der Beitragssätze und -bemessungsgrenzen neu zu berechnen. Dazu kommen gegebenenfalls der Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung oder BBG-Überschreitungen durch Gehaltserhöhungen.

Günstiger ist deshalb ein Arbeitgeberzuschuss in Form eines Festbetrags oder in Prozent des Umwandlungsbetrags

PRAXISTIPPS

Einfache Abrechnung durch klare Regeln

Viele Abrechnungs- und Verwaltungsprobleme mit Direktversicherungen sind „hausgemacht“. Deshalb sollten folgende Punkte schon bei Einrichtung klar geregelt sein.

- **Vorgaben zur Entgeltumwandlung:** Eine Beitragsbegrenzung auf vier Prozent der Renten-BBG, die Vorgabe gleich bleibender Beiträge innerhalb eines Jahres und Beitragsdynamiken allenfalls analog BBG-Steigerungen haben sich bewährt.
- **Arbeitgeberzuschüsse:** Arbeitgeberzuschüsse sollten nicht an der individuellen Sozialversicherungsersparnis aus der Entgeltumwandlung bemessen werden. Besser: Zuschuss als Fixbetrag oder prozentual vom Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers.
- **Rechtssicherheit durch Versorgungsordnung:** Alle Regelungen sollten in einer Versorgungsordnung festgehalten sein, die auch als Leitfaden für die Abrechnung dient.
- **Abfindung:** Die bAV dient der Versorgung, deshalb sollten Abfindungswünsche im laufenden Arbeitsverhältnis abgelehnt werden. Damit vermeidet man auch alle mit der Abfindung verbundenen Abrechnungsfragen und -fehler.
- **Übernahme vom Vorarbeitgeber:** Direktversicherungen vom Vorarbeitgeber sollten grundsätzlich nicht oder nur nach Einzelprüfung übernommen werden. Ansonsten drohen Haftungsrisiken sowie eine Vielzahl von „Einzelabrechnungen“ individueller Beiträge, die zudem an unterschiedliche Versicherer überwiesen werden müssen. Besser: Übertragung des Kapitals in eine neue Versicherung nach eigenen Vorgaben.

des Arbeitnehmers – unabhängig von der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis. Soweit einige Arbeitnehmer Beträge aus Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen umwandeln und damit für den Arbeitgeber keine Ersparnis vorliegt, kann im Sinne einer „Durchschnittsbildung“ zum Beispiel ein Zuschuss von zehn Prozent auf alle Umwandlungsbeträge gewährt werden.

Bei mischfinanzierten Direktversicherungen sollte der Gesamtbeitrag aus Entgeltumwandlung sowie Arbeitgeberzuschuss auf vier Prozent der Renten-BBG begrenzt werden. Dies vermeidet das zuvor beschriebene 1.800-Euro-Problem.

Melde- und Aufzeichnungspflichten

Eine in der Praxis typische Fehlerquelle bei den gesetzlichen Aufzeichnungs- und Meldepflichten nach § 5 LStDV ist die Elternzeit: Arbeitnehmer haben während einer entgeltlosen Zeit das Recht zur Fortführung der Versicherung mit Eigenbeiträgen (§ 1a Abs. 4 Satz 1 BetrAVG), die aus bereits versteuertem Einkommen entrichtet werden. Die spätere Rente aus der Direktversicherung,

die mit diesen Eigenbeiträgen finanziert wurde, ist nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern. Deshalb: Eigenbeiträge in Elternzeit müssen dem Versicherer dringend gemeldet werden, damit nicht die komplette Leistung aus der Direktversicherung voll versteuert werden muss.

Als Fazit zwei Empfehlungen, um Abrechnungsfehler und hohen Arbeitsaufwand zu vermeiden: Erstens sollte ein Lohnabrechner bereits bei der Ausgestaltung der Versorgungsordnung eingebunden sein. Selbst ohne vertiefte bAV-Kenntnisse fällt diesem meist sofort auf, wenn zum Beispiel gut gemeinte Flexibilität bei der Entgeltumwandlung zu uferlosem Aufwand in der Abrechnung führt. Zweitens ist bAV-Weiterbildung unerlässlich: Trotz aller Automatisierung sind einzelne Geschäftsvorfälle nur dann korrekt abzurechnen, wenn die rechtlichen Hintergründe bekannt sind. ■



MARKUS KELLER ist Geschäftsführer der febs Consulting GmbH.

Mit externer Hilfe sicher ans Ziel

PRAXIS. Mit dem rasanten Wachstum des Startups mytaxi wuchsen auch Komplexität und Zeitaufwand für die bAV. Deshalb wurde die Verwaltung vollständig ausgelagert.



Mit aktuell 10 Millionen Downloads und 45.000 Taxis ist mytaxi europaweit führend in der Vermittlung von Taxifahrten.

bAV im Gehalt. Bei allen Verwaltungsschritten ist das Einhalten aller Fristen und sich ändernde Gesetzes- und Datenschutzbestimmungen zu beachten.

„Die administrative Rolle in der bAV nahm bei vielen Neueinstellungen schnell überhand“, erklärt Lena Dröge, Head of HR, von mytaxi. „Um wieder Zeit für die eigentlichen HR- und personalstrategischen Themen zurückzugewinnen, brauchten wir eine schnelle Lösung. Wir suchten einen Anbieter, der sowohl unsere Personalabteilung entlastet, als auch – im Sinne aller Mitarbeiter – alle Verwaltungstätigkeiten schnell und zuverlässig erledigt.“

Das Outsourcing an einen spezialisierten Dienstleister brachte 2012 die erhoffte Entlastung. Seitdem erledigt der Technologie- und Serviceanbieter xbAV aus München die gesamte bAV-Verwaltung von mytaxi. Über das xbAV-Verwaltungsportal werden sämtliche administrativen Vorgänge zur bAV eines Mitarbeiters inklusive der Prozesse im Meldewesen quasi als externe bAV-Abteilung ausgeführt. Die elektronische Archivierung aller Vorgänge und Dokumente erlaubt der Personalabteilung, jederzeit den aktuellen Stand abzufragen. Die Integration bestehender Verträge neu eingestellter Mitarbeiter gehört ebenso zum Verwaltungsumfang. Das erforderliche Fachwissen muss nicht mehr im eigenen Unternehmen vorgehalten werden. ■

Von **Katharina Schmitt** (Red.)

Ein Klick auf das Smartphone und das Taxi ist bestellt – so die Idee des Hamburger Startups. Nach nur zwei Jahren nach Firmengründung entwickelte sich mytaxi 2011 zum größten Taximarktplatz Europas. Wachstum und Employer Branding wurden immer wichtiger. So setzte mytaxi früh auf ein agiles Arbeitsumfeld und monetäre Benefits – ein Versorgungssystem wurde etabliert, um Mitarbeiter aktiv bei ihrer Altersvorsorge zu unterstützen.

Je größer die Mitarbeiterzahl, umso beträchtlicher wurde der Verwaltungsaufwand; administrative Tätigkeiten in der

bAV sind komplex und kosten Zeit. Für die zuverlässige Verwaltung ist ausreichend und qualifiziertes Personal notwendig. Es 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 nach ihrer Beschäftigung. Allein die Übernahme bestehender Versorgungsanschaften ist zeitintensiv. Durchschnittlich sechs Monate dauert die Übertragung einer bestehenden Versorgung auf den neuen Arbeitgeber. Hinzu kommen die Korrespondenz und das Meldewesen mit den beteiligten Versicherern, die Kontenklärung und die korrekte Abrechnung der

Kontinuität und Menschlichkeit

AUSZEICHNUNG. Der Deutsche bAV-Preis 2016 hat zum dritten Mal vorbildliche Projekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) von Unternehmen ausgezeichnet.

Von **Jelka Louisa Beule**

Es muss nicht immer der neueste Schrei sein. Auch Kontinuität und konservatives Handeln kann sich auszeichnen. „Wir sind einigen am Markt erkennbaren Trends bewusst nicht gefolgt“, sagt die Carl Zeiss AG. Mit diesem Weg für die Neuausrichtung seiner betrieblichen Altersversorgung konnte das Unternehmen die Jury beim diesjährigen Deutschen bAV-Preis überzeugen: Es gewann die Auszeichnung für das beste Konzept in der Kategorie „Großunternehmen“. In der Kategorie Mittelstand wurde Endress+Hauser zum Gewinner des Deutschen bAV-Preises 2016, eine Sonderauszeichnung ging an Nestlé Deutschland. Die Preisträger wurden am 16. Februar bei der MCC-Konferenz „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ in Berlin gewürdigt.

Der erste Preis bei den „Großen“

Die Carl Zeiss AG hat sich bei ihrer betrieblichen Altersversorgung für die Beibehaltung eines Rentenbausteinsystems entschieden. Auch eine komplette Arbeitgeberfinanzierung mit unternehmenseigenem Contractual Trust Arrangement (CTA) gibt es weiterhin. „Neben der zügigen Anpassung an das geänderte Zinsumfeld stand das Spannungsfeld zwischen langfristiger Risikoreduktion und gleichzeitiger Beibehaltung der Arbeitgeberattraktivität im Fokus“, beschreibt Zeiss die neue „VO 2015“. Das Ergebnis sei ein System mit sehr dynamischen Berechnungsparametern, sagt das Un-

ternehmen. Dies spiele nicht zuletzt für die Mitarbeitergewinnung und -bindung eine große Rolle. So hänge die Beitragshöhe stark vom Unternehmenserfolg ab: „Das senkt das Beitragsrisiko und steigert gleichzeitig die Attraktivität.“ Bei der Verzinsung setzt Zeiss auf „einen gestaffelten Garantiezins inklusive attraktivem Zinsaufschlag“. Als Referenz, so die Verantwortlichen, diene dabei der für die Pensionsverbindlichkeiten nach dem International Financial Reporting Standards (IFRS) maßgebliche Satz - das entlastet vom Druck der Niedrigzinsphase.

Das macht der Mittelstand

Der erste Preis in der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“ ging an die Endress+Hauser Unternehmensgruppe Deutschland (E+H). Ihr neues „Vorsorge-Programm“ beinhaltet die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge, weitere individuelle Vorsorgebausteine und die Möglichkeit, sich persönlich und lebensphasenorientiert beraten zu lassen. E+H hat ein einheitliches System für alle Hierarchiestufen geschaffen, was die Personalstrategie der Baden-Württemberger widerspiegelt. Das Unternehmen setzt nach eigenen Aussagen auf „Mensch-

lichkeit“ – und das zeige sich auch in der neuen Kampagne. Die Strategie scheint aufzugehen. „In den ersten drei Monaten haben sich schon über 75 Prozent der Mitarbeiter für eine persönliche bAV-Beratung angemeldet“, berichtet das Unternehmen. Das Altsystem sei lediglich auf eine Durchdringungsquote von 27 Prozent gekommen: „Jetzt liegen wir bei 60 Prozent.“ Vor allem die Trennung von Konzeption und Mitarbeiterberatung – um Interessenskonflikte zu vermeiden – habe sich als besonders zielführend herausgestellt.

Sonderpreis für Grenzüberschreitung

Eine Sonderauszeichnung hat die Jury an Nestlé Deutschland vergeben. Der Lebensmittelhersteller wurde für seinen grenzüberschreitenden Pensionsfonds (Nestlé Pensionsfonds AG) ausgezeichnet, der letztes Jahr – als erster deutscher Pensionsfonds überhaupt – die Geschäftstätigkeit im Ausland aufnehmen durfte. „Unsere österreichischen Unternehmen hatten den Wunsch, ihren Mitarbeitern eine bAV-Lösung anzubieten, die sich grundlegend an der Versorgung in Deutschland orientiert, gleichzeitig aber die in- und ausländischen Vorschriften erfüllt, was für einen grenzüberschreitenden Pensionsfonds die wohl größte Herausforderung ist“, so die bAV-Experten von Nestlé. „Einheitliche Vorsorgemodelle erhöhen die Transparenz für den Arbeitnehmer und erleichtern die Administration für den Arbeitgeber“, beschreibt Nestlé die Vorteile. Einfach sei die Einführung des grenzüberschreitenden Modells jedoch nicht



Das Personalmagazin war vor Ort: Ein Kurzvideo zur Preisverleihung finden Sie auf dem Haufe-YouTube-Kanal.

www.youtube.com/user/HaufeTV/videos



Glückliche Sieger, engagierte Laudatoren: links oben Anja Kühn, HR-Verantwortliche bei Endress+Hauser. Das Gruppenfoto zeigt alle Gewinner und die Jury, rechts Dr. Thomas Jaspers, Willis Towers Watson.



© FOTOS: DEUTSCHER bAV-Preis



gewesen - vor allem die technische Umsetzung der österreichischen Steuerprozesse sei deutlich unterschätzt worden.

Die weiteren Preisträger

Auch die weiteren Preisträger haben sich einiges einfallen lassen, um die bAV in ihren Unternehmen zu verbessern. Rang zwei in der Kategorie „Großunternehmen“ ging an die GEA Group Aktiengesellschaft. Mit ihrem neuen Pensionsplan für Führungskräfte ist die Firma von einem komplexen DB-Modell mit hohen Bilanzrisiken zu einem strukturierten und renditestarken DC-Modell gewechselt. Komplexität und Administration konnten damit deutlich reduziert werden. Der dritte Platz bei den großen Unternehmen bekam die RAFI GmbH & Co. KG für ihr dreistufiges bAV-Modell, das sich durch die Umwandlung von Arbeitszeit finanziert. Auf Platz zwei in der Kategorie „kleine und mittlere Unternehmen“ landete die ETO Gruppe Beteiligungen GmbH. Mit der Neugestaltung ihrer Entgeltumwandlung und einer Festzinszusage von vier Prozent hat

sie die Teilnahmequote ihrer bAV deutlich erhöht. Der dritte Platz im Mittelstand ging an die Sabath Media Design-agentur. Zu ihrer Personalpolitik gehört eine arbeitgeberfinanzierte bAV für alle Hierarchie- und Altersstufen. Damit sei die Sabath Media Vorreiter in der Kreativbranche, urteilte die Jury.

Das meinte die Jury

„Die Vielfalt, die Qualität und nicht zuletzt das innovative Moment vieler der eingereichten bAV-Modelle zeigen, dass sich die Mehrzahl der Arbeitgeber ihrer Verantwortung bewusst ist und ihren Beitrag zur Alterssicherung der Beschäftigten leisten will“, sagte Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup. Neben ihm gehörten auch in diesem Jahr zahlreiche bAV-Experten der Jury an. Dr. Thomas Jasper, Leiter bAV-Beratung bei Willis Towers Watson, ergänzt mit Blick auf die Gewinner der Ausschreibung: „Durch den demografischen Wandel müssen die Rollen in der Alterssicherung neu verteilt werden. Die bAV ist weder Statist noch Komparse. Sie

hat das Zeug zur besten Nebenrolle.“

Der Deutsche bAV-Preis wurde in diesem Jahr zum dritten Mal vergeben. Mit der Auszeichnung soll die betriebliche Altersversorgung als wesentliches Standbein der Alterssicherung für Arbeitnehmer in Deutschland gefördert und noch stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt werden. Im Vordergrund stehen der innovative und kreative Charakter eines bAV-Projekts und dessen Einklang mit der Unternehmens- und Personalstrategie. Neben Großunternehmen werden auch kleine und mittlere Unternehmen für gute bAV-Arbeit ausgezeichnet. Vor diesem Hintergrund ist die Jury im Oktober 2015 um ein Mitglied aus dem Mittelstand erweitert worden. Initiiert wird der bAV-Preis von Willis Towers Watson und MCC, unterstützt wird die Auszeichnung von zahlreichen Unternehmen, Organisationen und Medienpartnern. ■

JELKA LOUISA BEULE ist freie Journalistin in Freiburg

Früherer Ruhestand ohne Abzug

LÖSUNG. Viele Arbeitnehmer würden gerne früher in Rente gehen – tatsächlich aber altern die Belegschaften. Vorausschauende Vorruhestandsplanung kann hier helfen.

Von **Sandra Spiecker**

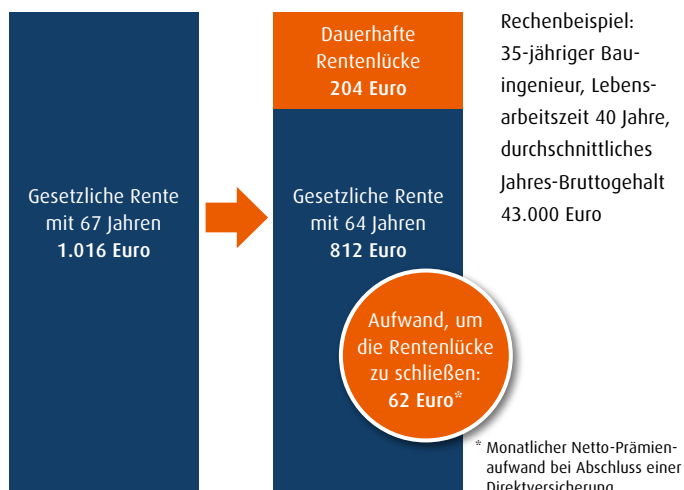
Mehr als 60 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland träumen davon, früher als gesetzlich vorgesehen in den Ruhestand zu geben. Doch je früher der Renteneintritt, desto höher die Abzüge von der gesetzlichen Rente. Wer nach 1964 geboren wurde, muss in der Regel bis zum 67. Lebensjahr arbeiten. Ein früherer Ausstieg ist zwar mit 63 Jahren möglich, dann aber mit doppeltem Abschlag: Jeder vorgezogene Monat kürzt die Rente um 0,3 Prozent. Hinzu kommen weitere Abzüge aufgrund fehlender Beitragsjahre. Im Extremfall beträgt die Einbuße rund 25 Prozent.

Überalterte Belegschaft: Wenn alle länger arbeiten, aber keiner das will

Tatsächlich gehen Arbeitnehmer aber heute nicht früher, sondern immer später in Rente. Im Jahr 2013 lag das durchschnittliche Eintrittsalter der Neurentner bereits bei 64 Jahren – und damit um zwei Jahre höher als noch 1997. Das zeigen die Zahlen der Deutschen Rentenversicherung Bund. So altern die Belegschaften in den Unternehmen infolge des demografischen Wandels zunehmend. Dieser Effekt wird sich in den kommenden Jahren noch verstärken.

Mehr als zwei Drittel aller Firmenchefs betrachten die Altersstruktur ihrer Belegschaft mit Sorge, wie eine Umfrage des Beratungshauses Towers Watson 2013 ergab. Denn mit zunehmendem Alter nehmen leider auch die Krankheiten zu. Gerade für ältere Mitarbeiter sind die

RECHENBEISPIEL



Wer vorzeitig aus dem Berufsleben aussteigt, muss empfindliche Kürzungen bei der gesetzlichen Rente hinnehmen – und zwar lebenslang.

QUELLE: HDI

wachsenden Anforderungen schlechter zu verkraften. Während die Altersgruppe der 35- bis 39-jährigen Beschäftigten im Schnitt elf Tage im Jahr arbeitsunfähig ist, fallen die 60- bis 64-Jährigen mit rund 24 Tagen mehr als doppelt so häufig krankheitsbedingt aus. So das Ergebnis einer repräsentativen Untersuchung der Betriebskrankenkassen (BKK) im Jahr 2014. Die Fehltage älterer Mitarbeiter kosten die Unternehmen also rund ein Monatsgehalt im Jahr – ohne dass eine Arbeitsleistung erbracht wurde.

Hinzu kommt: Die Arbeit muss von den gesunden Kollegen miterledigt werden. Diese Mehrbelastung führt oft dazu,

dass die Motivation dieser Mitarbeiter sinkt, der Druck steigt und somit womöglich noch mehr Mitarbeiter krank werden – ein Teufelskreis. Neben dem Geldbeutel des Arbeitgebers kann also auch das Betriebsklima von Vorruhestandsregelungen profitieren.

Ein weiterer Vorteil vorausschauender Personalplanung im Einvernehmen mit den Mitarbeitern ist, dass rechtzeitig dafür gesorgt werden kann, dass das Know-how sinnvoll übergeben wird und im Unternehmen bleibt. Zumal es immer schwieriger wird, geeignete Nachfolger zu finden. Betroffen vom Fachkräftemangel sind vor allem kleine und mittlere



Unternehmen: Sieben von zehn mittelständischen Firmen fällt es bereits jetzt schwer, neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Vorruhestand als Instrument einer vorausschauenden Personalplanung

Ein vorausschauendes Personalmanagement ist daher heute wichtiger denn je.



Die richtige Zeit im Arbeitsleben, die richtige Zeit im Ruhestand – so sieht gute Personalplanung aus.

Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Perspektiven bieten, profitieren davon gleichermaßen. Der vorzeitige Ruhestand langjähriger Mitarbeiter ist nicht nur ein wirkungsvolles Anreizsystem, er ist zugleich ein wichtiges Instrument, um Schlüsselpositionen mit aufstrebenden Mitarbeitern frühzeitig neu zu besetzen. So lässt sich die Belegschaft verjüngen, ein drohender Fachkräftemangel wird vermieden. Damit der Arbeitnehmer sein ursprünglich geplantes Rentenniveau erreichen kann, sollte sich der Arbeitgeber finanziell daran beteiligen.

Wie groß die Rentenlücke bei vorgezogenem Ruhestand ausfallen kann, zeigt

ein Praxisbeispiel: Ein heute 35-jähriger angestellter Bauingenieur könnte im Jahr 2048 ohne Abschläge in Rente gehen. Er wäre dann 67 Jahre alt und hätte rund 40 Jahre lang gearbeitet. Bei einem Einkommen von 43.000 Euro brutto im Jahr läge seine volle gesetzliche Altersrente bei 1.016 Euro monatlich. Will er den Renteneintritt um drei Jahre vorziehen, schrumpft die Rente auf 812 Euro pro Monat. Seine zusätzliche Rentenlücke beläuft sich also lebenslang auf 204 Euro monatlich.

Eine Möglichkeit, die Rentenlücke zu schließen und zugleich bares Geld zu sparen, ist die betriebliche Altersversorgung. Wird der Vorruhestand im Zuge der Entgeltumwandlung mit einer Direktversicherung finanziert, sparen Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Steuern und Sozialabgaben. Die eingesparten Lohnnebenkosten sollte das Unternehmen nutzen, um seinen Mitarbeitern durch einen Arbeitgeberzuschuss den Vorruhestand finanziell zu erleichtern. So kann der Arbeitgeber ohne finanziellen Mehraufwand die Altersversorgung seiner Belegschaft fördern und gleichzeitig sein Image als soziales Unternehmen stärken. Wer mehr tun möchte, kann noch eine Schippe drauf legen – auch diese Zuwendungen bleiben im Rahmen der gesetzlichen Grenzen frei von Lohnnebenkosten und sind in voller Höhe als Betriebsausgaben abzugsfähig. Die Bereitschaft, ihre Mitarbeiter beim Übergang vom Arbeits- ins Rentenleben zu unterstützen, scheint groß: Über 80 Prozent aller Personal- und bAV-Verantwortlichen, die 2014 im Rahmen einer Towers Watson-Studie befragt wurden, sehen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der gemeinsamen Verantwortung, die entstehenden finanziellen Lücken beim Übergang in die Rente zu schließen.

Früher in Rente gehen heißt gleichzeitig auch früher vorsorgen

Im konkreten Beispiel müsste der Ingenieur, wenn er heute eine Direktversicherung ohne Arbeitgeberzuschuss ab-

schließt, monatlich rund 62 Euro netto aufwenden, um seine gesetzliche Renteneinbuße durch den vorzeitigen Ruhestand langfristig zu schließen. Dabei gilt die Devise: Je früher der Arbeitnehmer mit Sparen beginnt, desto geringer ist der Beitrag, um das Vorsorgeziel zu erreichen. Eine Direktversicherung ist für die meisten Arbeitnehmer die kostengünstigste Lösung, da erst die fälligen Leistungen während der Rentenphase abgabepflichtig sind. Zusätzlich punktet die betriebliche Variante in der Regel noch mit günstigen Sonderkonditionen, sofern ein Kollektivvertrag mit dem Versicherer vereinbart wurde. Alternativ kann die Rentenlücke auch über eine staatlich geförderte Basisrente oder über eine private Vorsorge geschlossen werden. Übrigens: Nicht nur Angestellte, sondern auch Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften können ihren Vorruhestand auf diese Weise planen.

Die HDI Lebensversicherung hat mit dem „Vorruhestandsplaner“ ein Konzept entwickelt, mit dem die Situation im Vorruhestand individuell für jeden Mitarbeiter simuliert werden kann. Mithilfe eines online-basierten Analyse- und Beratungsprogramms wird sowohl die Höhe der Rentenkürzung berechnet als auch die Möglichkeiten zum Ausgleich der Lücke dargestellt. Durch einen Vergleich der verschiedenen Vorsorgemodelle sieht der Mitarbeiter anschaulich, welche Lösung für ihn am kostengünstigsten ist.

Fazit: Wer als Arbeitgeber seine Personalplanung vorausschauend betreibt, sollte beim Instrument des Vorruhestands auch die finanziellen Einbußen des Arbeitnehmers berücksichtigen. Unternehmen, die frühzeitig die richtigen Weichen stellen und sich per Zuschuss an der vorzeitigen Rente beteiligen, können langfristig ihre Belegschaft verjüngen. ■



SANDRA SPIECKER leitet das Fachcenter bAV bei der HDI Lebensversicherung AG in Köln.

Neue Arbeit – neue bAV?

ÜBERBLICK. Die Gretchenfrage beim Jobwechsel: soll die bAV des Mitarbeiters übernommen oder extern weitergeführt werden – beides hat Vorteile aber auch Risiken.

Von **Andreas Wurscher** und **Rüdiger Zielke**

Neue Mitarbeiter kommen, alte Mitarbeiter gehen – Tagesgeschäft für einen Personalmanager. Eine kleine Herausforderung stellt aber das Fluktuationsmanagement von Mitarbeitern mit bAV dar. Welcher Personalmanager kennt das nicht: Ein neuer Mitarbeiter kommt ins Unternehmen und legt seine Direktversicherung vom vorherigen Arbeitgeber auf den Tisch: „Mir wurde im Vorstellungsgespräch gesagt, dass Sie den Vertrag

übernehmen. Mein Versicherungsvertreter hat mir alle Unterlagen mitgegeben. Sie brauchen nur noch unterschreiben.“ Doch ganz so einfach ist es nicht: Die wenigsten Unternehmen haben für diese Situation klar definierte und rechtssichere Prozesse. Oftmals sind Position und Argumentationsvermögen des neuen Mitarbeiters (oder seiner Führungskraft) ausschlaggebend.

Der Artikel konzentriert sich auf das Vorgehen in diesen Fällen bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse. Die anderen Durchfüh-

rungswege haben andere Besonderheiten, die den hier gegebenen Rahmen überschreiten würden. Grundsätzlich gibt es in den Fällen, in denen ein Mitarbeiter eine bAV über Direktversicherung oder Pensionskasse hat, zwei Möglichkeiten, von denen idealerweise eine als fester Prozess im Unternehmen definiert ist:

Erste Möglichkeit: Übernahme der Versicherung

Möglich ist, den Vertrag mit den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen unverändert fortzusetzen. Aufgrund höherer Garantiezinsen, „besserer“ Sterbetafeln sowie gegebenenfalls eines „Männer-Tarifs“ erhält der Mitarbeiter oft höhere Garantieleistungen als bei einem Neuabschluss. Aber hier sollten Sie genau hinschauen: Der neue Arbeitgeber übernimmt nicht nur die Versicherung, sondern auch die Versorgungszusagen (aller) Vor-Arbeitgeber. Er tritt damit auch in die Haftung für Fehler des vorherigen Arbeitgebers. In der Praxis sind das unterlassene Hinweise auf die Folgen der Entgeltumwandlung in der Sozialversicherung, Verstöße gegen Tarifverträge, nicht oder zu spät gezahlte Zuschüsse und Ähnliches. Im Zweifel eine arbeitsrechtliche Herausforderung für den neuen Arbeitgeber, die er zunächst einmal selbst lösen muss. Ob Regressansprüche gegen Vor-Arbeitgeber durchsetzbar sind, ist fraglich. Unbedingt sollte also jeder Arbeitgeber im Vorfeld einer Übernahme prüfen, welche Risiken sich aus dem individuellen Fall ergeben können.

Praxistipp: Oftmals fehlt die Erklärung

Was bringt der neue Mitarbeiter mit? Bei Vorsorgeverträgen muss genau hingeschaut werden.



© NIC ORTEGA/CORBIS

Halten Sie sich bei der Fortführung eines Versorgungsvertrages strikt an Ihren Tarifvertrag. Die Sozialversicherungsprüfer legen hier meist einen Schwerpunkt.

des Vor-Arbeitgebers, dass die Versorgungsleistungen an den ausscheidenden Mitarbeiter auf die Versicherungsleistungen beschränkt sind. Die vom neuen Arbeitgeber übernommene Versorgung entspricht nun nicht mehr den Versicherungsleistungen. Einen etwaigen Differenzbetrag kann der Mitarbeiter zum Leistungsbeginn vom neuen Arbeitgeber fordern. Der neue Arbeitgeber sollte daher zwingend die Vorlage dieser Erklärung verlangen, wenn er eine Haftung für sich ausschließen will. Erforderlich ist, dass der neue Mitarbeiter einige Unterlagen zur Prüfung beibringt. Benötigt werden die Entgeltumwandlungsvereinbarung und alle Nachträge. Dazu zählen insbesondere Änderungen, die von einem Folge-Arbeitgeber vorgenommen wurden. Auch sollte das Protokoll einer etwaigen persönlichen Beratung vorgelegt werden. Des Weiteren wird die Information benötigt, ob der (die) Vor-Arbeitgeber an einen Tarifvertrag gebunden war(en).

Nachdem die Personalabteilung etwaige Risiken festgestellt hat, prüft sie, ob der mitgebrachte Vertrag im Rahmen der hausinternen Regelungen fortgeführt werden kann. In einigen Branchen gelten hierfür einschränkende tarifvertragliche Regelungen. Nehmen wir als Beispiel den Fall, dass der Arbeitgeber, dessen neuer Mitarbeiter eine bAV mitbringt, dem Metall-Tarifvertrag unterliegt. Im Fall einer Direktversicherung müsste diese zur Fortführung zumindest den Standards der Metallrente entsprechen. Das wird aber regelmäßig nicht der Fall sein. In der Folge käme es somit durch die Fortführung des Vertrags zu einer „unerlaubten“ Entgeltumwandlung. Damit entfielen die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge, was spätestens bei der nächsten Betriebsprüfung zu Nachzahlungen führen würde. Halten Sie sich daher strikt an den Tarifvertrag. Die Prüfer der Sozialversicherung legen in der Regel hier einen der Schwerpunkte. Nach Abschluss seiner Prüfungen kann der Arbeitgeber immer noch bewerten

und entscheiden, ob er die Zusage übernehmen möchte oder den Mitarbeiter auf die eigene Lösung verweist. Selbst wenn eine Übernahme Risiken birgt, kann sie als Investition lohnen, insbesondere bei hochqualifizierten Mitarbeitern. Die Rekrutierung und Zusammenarbeit sollte nicht daran scheitern.

Zweite Möglichkeit: Fortsetzung bei anderem Versicherer (Portabilität)

Nach § 4 des Betriebsrentengesetzes kann ein Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber die Fortsetzung seines Entgeltumwandlungs-Vertrags verlangen. Diese muss jedoch nicht bei dem gleichen Versicherer erfolgen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Anspruch zu erfüllen, in dem er das vorhandene Vermögen in seine bevorzugte Lösung, meist seinen eigenen Rahmenvertrag überträgt. Für den Mitarbeiter fallen dabei keine erneuten Abschluss- und Einrichtungskosten an. Allerdings muss er hinnehmen, dass der Versicherer den Vertrag nach seinen aktuellen Rechnungsgrundlagen tarifiert. Damit bestehen meist geringere Garantieleistungen als bei dem ursprünglichen Vertrag. Auf der anderen Seite profitiert der Mitarbeiter von den Gruppenkonditionen seines neuen Arbeitgebers. Alternativ steht es dem Mitarbeiter frei, seinen Alt-Vertrag privat fortzusetzen. So kann er sich beispielsweise einen Garantiezins von 3,5 oder vier Prozent dauerhaft zusichern.

Grundsätzlich kann der Mitarbeiter bei der Vermögensübertragung in das System des neuen Arbeitgebers von den Vorteilen der Entgeltumwandlung weiter profitieren. Jedoch können sich trotzdem Nachteile aus der Umstellung des Altver-

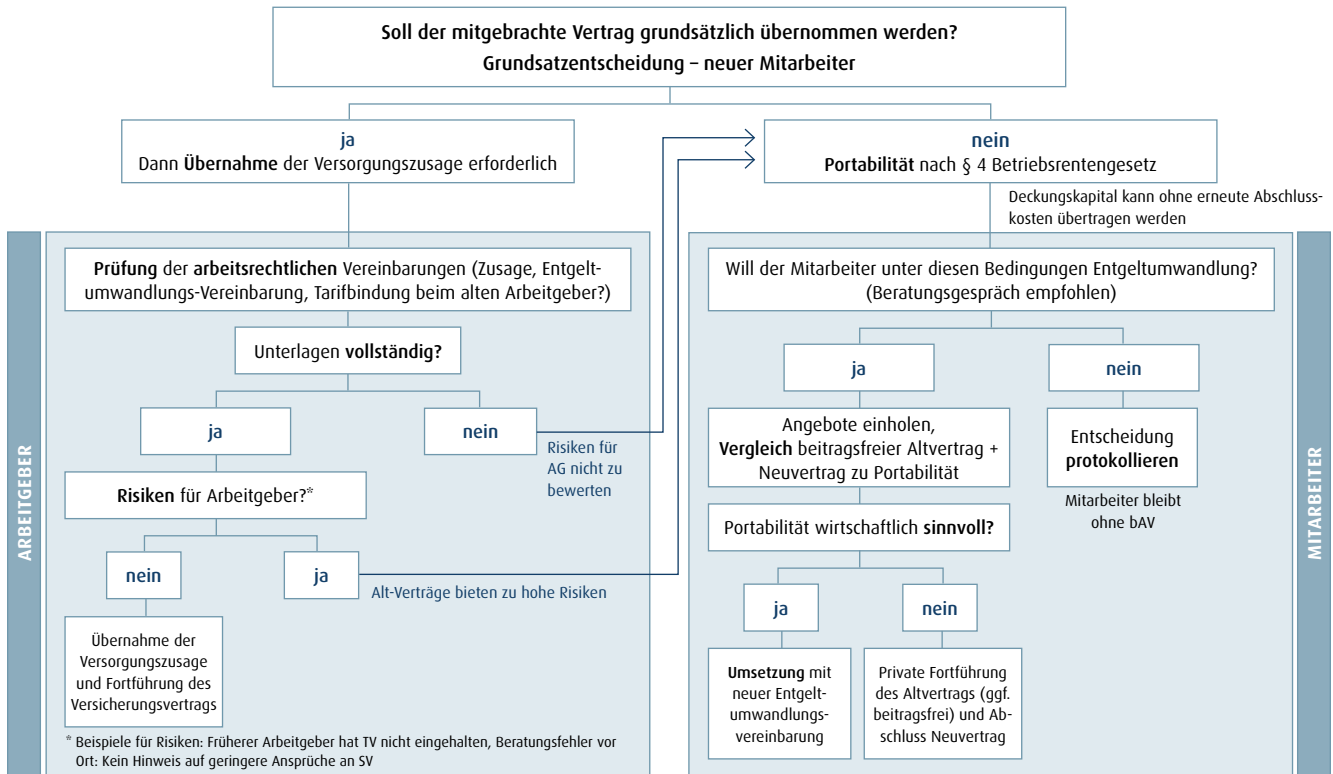
trags stärker als eine Beitragsfreistellung und ein Neuabschluss auswirken. Dann muss er einen neuen Vertrag im Entgeltumwandlungs-System seines neuen Arbeitgebers abschließen. Dabei fallen Abschluss- und Einrichtungskosten an. Im Vergleich zur Privatvorsorge gibt der Arbeitgeber meist einen Zuschuss, der diesen Nachteil oftmals ausgleicht.

Im Vorfeld der Prüfung ist meist unklar, welche der beiden geschilderten Varianten für den Mitarbeiter günstiger ist. Arbeitgeber sind gut beraten, die verschiedenen Optionen fundiert zu vergleichen beziehungsweise vergleichen zu lassen. Das Ergebnis erhält der Mitarbeiter. Er allein trifft dann die Entscheidung. Der Arbeitgeber sollte diese Entscheidung schriftlich dokumentieren, um Haftungsrisiken zu vermeiden.

Was beim Ausscheiden des Mitarbeiters zu beachten ist

Auch beim Ausscheiden eines Mitarbeiters muss der Arbeitgeber bestimmte Prozesse festlegen. Er möchte, dass der Mitarbeiter seinen Vertrag mitnimmt, damit das Unternehmen keine Pflichten mehr hat. Der scheidende Mitarbeiter will im Gegenzug seinen Vertrag mitnehmen und eventuell beim neuen Arbeitgeber oder privat fortsetzen.

Beide haben die gleichen Interessen. Der alte Arbeitgeber hat jedoch einige Punkte zu beachten, um sich jeglichen Verpflichtungen schuldbefreiend zu entledigen. In der Praxis wird oftmals lediglich der Versicherungsvertrag übertragen. Alle Beteiligten gehen dann davon aus, dass der Sachverhalt damit erledigt ist. Das ist aber gerade nicht der Fall: Der Arbeitgeber muss gegenüber dem Mitarbeiter und dem Versicherer binnen drei Monaten nach dem Ausscheiden erklären, dass mit der Übertragung der Versicherung auch alle arbeitsrechtlichen Pflichten abgegolten sind. Damit dieses „versicherungsvertragliche Verfahren“ rechtlich haltbar ist, müssen bereits bei Vertragsabschluss einige Voraussetzungen erfüllt werden.

PRÜFSYSTEM

Das Diagramm zeigt die Prüfschritte, die der neue Arbeitgeber bei der Entscheidung über das Schicksal des mitgebrachten Vorsorge-

vertrags gehen muss. Die letzte Entscheidung trifft stets der Mitarbeiter, der Arbeitgeber muss ihn dabei aber genau beraten.

QUELLE: PENSION CAPITAL 2016

So muss beispielsweise durch den Versicherungstarif sichergestellt sein, dass sämtliche Überschüsse während der Vertragslaufzeit beim Arbeitgeber zur Erhöhung der Versicherungsleistungen und nicht zur Senkung der Beiträge verwendet werden. Da Wege und Formulare bei fast jedem Versicherer anders sind, sollte die Personalabteilung einen eigenen Prozess aufzusetzen. Plattformen, auf denen alle Formulare der unterschiedlichen Versicherer verfügbar sind, helfen hier lediglich administrativ. Arbeitsrechtliche Sicherheit erhält der Arbeitgeber nur mit eigenen geprüften Formularen, die auch über unabhängige Dienstleister bezogen werden können.

Service-Orientierung zahlt sich aus, auch bei scheidenden Mitarbeitern

Daneben spielt ein personalpolitischer Aspekt eine Rolle: Das „boomerang hiring“ – die Rückkehr ehemaliger Mitar-

beiter zum Alt-Arbeitgeber – gewinnt zunehmend an Bedeutung. Es ist sinnvoll, den ausscheidenden Mitarbeiter unterstützend zu begleiten. Der Mitarbeiter, dem bei der Fortführung seiner Versorgungszusage beim neuen Arbeitgeber geholfen wird, wird seinem ehemaligen Arbeitgeber ein gutes Zeugnis ausstellen und das aktiv kommunizieren. Hinzu kommt: Mitarbeiter, die gehen, halten insbesondere in der ersten Zeit noch Kontakt zu ihren ehemaligen Kollegen. Und wenn dann berichtet wird, dass der Arbeitgeber ausscheidende Kollegen unterstützt, hat das eine positive Wirkung auf die verbleibende Belegschaft.

Externe Unterstützung hilft beim Employer Branding

In der Beratungspraxis wird an diesem Punkt meist die Frage gestellt: „Und wer soll das alles machen?“ Wer sich bei der bAV ohnehin eines externen Dienstlei-

sters bedient, kann einen Großteil der erforderlichen Tätigkeiten im Fluktuationsmanagement auf diesen delegieren. Arbeitgeber sollten mit ihm die Optionen genau ausloten und prüfen, ob der Dienstleister in der Lage ist, die Prozesse fachlich zu begleiten und datensicher umzusetzen. Denn bei allem zeigt sich deutlich: Ein gutes Fluktuationsmanagement entlastet die Personalabteilung und sorgt ganz nebenbei für das notwendige Employer Branding. ■



ANDREAS WURSCHER ist Geschäftsführer der PensionCapital GmbH München.



RÜDIGER ZIELKE ist Geschäftsführender Gesellschafter der PensionCapital GmbH.



10.-11. Mai 2016 | Messe Stuttgart

Neue
Begegnungsformate:
„Meet the Author“
und
„Meet the Expert“



**6. Europäische Fachmesse für betriebliche
Gesundheitsförderung und Demografie**

Jetzt Ticket
bestellen
und sparen!



Zeitgleich und im Preis inbegriffen
zur PERSONAL2016 Süd

Netzwerken Sie mit uns!



Hauptmedienpartner



Partner



www.corporate-health-convention.de



ILFT

IHRE BAV EFFIZIENT ZU GESTALTEN.

Schafft Freiräume, schont Ressourcen: das HDI bAVnet

Mit dem neuen HDI bAVnet wird die bAV-Verwaltung in Zukunft kinderleicht. Die digitale Plattform steht rund um die Uhr kostenlos zur Verfügung und vereinfacht die Prozesse der bAV-Administration. Das spart Unternehmen Zeit und Kosten – und schont nicht zuletzt wertvolle Ressourcen. So unterstützt das HDI bAVnet Arbeitgeber – einfach, elektronisch, effizient.

Mehr auf www.hdi.de/bavnet

HDI

Das ist Versicherung.

In Kooperation mit

xbAV