

11.2015

personalmagazin

TRENDS, ANBIETER

bAVspezial



Konzentration auf den Neustart

Mit welchen Konzepten die bAV wieder auf Touren kommt

MOBILITÄTSRICHTLINIE Folgen der neuen EU-Verordnung für das Betriebsrentengesetz **S. 14**

HAFTUNGSFÄLLEN Neu- und Altzusagen in der Direktversicherung klar abgrenzen **S. 17**

PENSIONS-ZUSAGEN Übertragungen und Änderungen fair und rechtssicher gestalten **S. 20**

Studie:
Die besten Tarife
bei den Direkt-
versicherungen

S. 31

Mit Blick in die Zukunft.
Höchstmögliche Rendite bei
größtmöglicher Sicherheit.



Die Direktversicherung Rente Zukunft passt sich der aktuellen Kapitalmarktsituation an und bietet neben Sicherheit attraktive Renditechancen für unsere Kunden. Endfällige Beitragserhaltung, erhöhte Überschussbeteiligungen, Sicherheit und die Chance auf eine erhöhte Gesamtrente bei Rentenbeginn sind nur ausgewählte Produkthighlights.



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

Ein Unternehmen der Generali Gruppe

Liebe Leserinnen und Leser,

Schönreden hilft nicht mehr: Die Niedrigzinsphase lässt die Pensionsrückstellungen ansteigen. Arbeitnehmer sehen keinen Grund mehr, in eine Betriebsrente zu investieren. Der Tariffrenten-Vorschlag der Regierung stößt auf wenig Gegenliebe, ebenso wenig wie die Idee eines Obligatoriums mit



„Die bAV stagniert. Nutzen Sie die Atempause, um Struktur und

Strategie in Ihre Versorgungsangebote zu bringen.“

Katharina Schmitt, Redaktion Personalmagazin

Zwangszuschuss. Warum also machen wir noch ein ganzes Heft zur bAV? Weil sie im überwiegenden Teil der Unternehmen zum Angebot gehört. Weil jeder Betrieb auf Nachfrage eine Entgeltumwandlung anbieten muss. Weil etwa 20 Millionen Arbeitnehmer bereits auf eine Betriebsrente sparen. Und

weil Sie als Arbeitgeber oder bAV-Verantwortlicher die Zeit jetzt verwenden können, um in das komplexe Gebilde der Altersversorgung Struktur und Strategie zu bringen. Viele bAV-Verträge entsprechen längst nicht mehr den rechtlichen Anforderungen – nutzen Sie die Atempause, um die notwendigen Anpassungen vorzunehmen. Und sammeln Sie Energie, um Ihre bAV moderner und gewinnbringend zu gestalten. Anregungen finden Sie in diesem Heft – den langen Atem bringen Sie mit.

Katharina Schmitt, Redaktion Personalmagazin

INHALT

04 News – Aktuelles zur bAV

06 Titelthema: Atempause für bAV

08 Einfach, renditestark, flexibel

Praxismodelle für den Mittelstand

10 Herausforderung Niedrigzins

Altersversorgung als Aufgabe des Liquiditäts- und Risikomanagements

14 EU bringt Bewegung in die Rente

Auswirkungen der EU-Mobilitätsrichtlinie auf die Rentenregelungen

17 Haftungsfallen umgehen

Abgrenzung der Alt- von Neuzusagen in der Direktversicherung

20 Pensionszusagen richtig ändern

Anpassungen fair und rechtssicher

24 Modelle ohne Versicherer

Neue Wege einer bAV in Eigenregie

27 Gen Y – für immer verloren?

Wie junge Mitarbeiter zur Vorsorge motiviert werden können

30 Schöne digitale Welt

Was Verwaltungsportale bringen

31 Durchblick im Dickicht

Die besten Direktversicherungen

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 (verantwortl. Chefredakteur),
Katharina Schmitt

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

GRAFIK/LAYOUT Ruth Großer

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

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

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

TITELBILD Photodisc / thinkstockphotos.de

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

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

www.haufe.de/mediacenter





© TOWERS WATSON

Der Deutsche bAV-Preis geht bereits in die dritte Runde.

Preiswürdige bAV-Konzepte

Die Ausschreibung für den Deutschen bAV-Preis geht in die dritte Runde. Noch bis zum 18. Dezember 2015 können sich Unternehmen mit innovativen und kreativen Altersversorgungsprojekten in den Bereichen Plangestaltung, Finanz- und Risikomanagement, Administration und Kommunikation um die Auszeichnung bewerben. Der Preis wird in den zwei Kategorien Großunternehmen und Mittelstand verliehen. Die Kriterien, nach der eine siebenköpfige Jury die Bewerbungen beurteilt, sind: Hauptmotiv für die Einführung oder Umsetzung, Innovationsgrad, Einklang mit der Unternehmens- beziehungsweise Personalstrategie, Verbesserungsgrad beziehungsweise Überwindung von Widerständen. Weitere Information und Bewerbungsunterlagen im Internet: www.deutscher-bav-preis.de

pm NACHGELESEN

Zwang zur Förderung?

Nicht alle Ideen zur Stärkung der bAV sind neu. Die Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft Deutschlands (CDA) beispielsweise schlägt in ihrem Grundsatzprogramm, das Ende November verabschiedet werden soll, wieder mal eine obligatorische betriebliche Rentenversicherungspflicht vor. Neu an dem schon öfters diskutierten Gedanken: Arbeitgeber sollen gleichzeitig zu Zuzahlungen verpflichtet werden. „Die bAV muss von Arbeitgebern und – wie die Riesterrente – vom Staat gefördert werden“, formuliert die CDA. „Diese Forderungen schießen weit über das Ziel hinaus“, kommentierte darauf das IW Köln. Grundsätzlich erhöhe ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss der Arbeitgeber bei unveränderten Bruttolöhnen die Arbeitskosten. Das könne aber die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen. Auch die Arbeitgeberverbände beharrten weiter auf einer Freiwilligkeit, um die Haftungsrisiken für Unternehmen zu minimieren, das berichtet das Handelsblatt.

NEWS DES MONATS

Transparenz 86 Prozent aller im Rahmen einer Umfrage der KAS Bank befragten Arbeitnehmer stufen transparente Kosten bei der Entscheidung für eine Altersversorgung als sehr wichtiges oder wichtiges Kriterium ein. Die Rendite oder hohe Wertsteigerungen sind dagegen nur für 70 Prozent entscheidend.

Diskriminierung Sogenannte Späthen-Klauseln, die die betriebliche Versorgung von Hinterbliebenen einschränkt, können nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unwirksam sein. Eine Altersgrenze als Versorgungsvoraussetzung sei eine ungerechtfertigte Benachteiligung, urteilte das BAG.

Änderungspläne Jedes dritte Unternehmen, das eine betriebliche Altersversorgung anbietet, plant diese zu ändern oder durch ein neues Versorgungssystem abzulösen. Grund sind gestiegene Belastungen und Risiken für die Unternehmen. Das zeigt eine Studie von Lurze.

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

Interdisziplinäre bAV-Beratung

Ein neuer genossenschaftlicher Zusammenschluss von Rechtsanwälten, Renten- und Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern, Aktuarien und Finanzdienstleistern bietet ab sofort gemeinsame Beratung zu den verschiedenen Rechtsgebieten in der bAV und den Zeitwertkonten an. Ziel des „Deutschen Kompetenznetzwerkes bAV“ ist es, eine interdisziplinäre Beratungsleistung anzubieten, die frei von Interessenkonflikten ist und eine hohe Rechtssicherheit gewährleistet. Das Angebot richtet sich an Unternehmen aller Branchen und Größen, aber auch an Versicherungsgesellschaften, Pensions- und Unterstützungskassen, private und öffentliche Versorgungsträger sowie Makler und Finanzdienstleister. Dabei hat jeder Auftraggeber einen persönlichen Ansprechpartner, der die Themen koordiniert und bei Bedarf weitere Experten hinzuzieht.

www.dkbav.de

Vorsorgekonzept mit kapitalmarktorientierten Anlagen



Auch Aktien-
erträge können
zu Betriebsrenten
beitragen.

Die Allianz Leben bietet ein neues Vorsorgekonzept an, das teils in Substanzwerte wie Aktien investiert. Bei einer bAV über das Produkt „Komfort Dynamik“, ist das Kapital teils im Sicherungsvermögen, teils in einer sogenannten „Dynamik-Komponente“ investiert. Bei letzterer liegt derzeit der Fokus auf Aktien, Unternehmens- und Schwellenländeranleihen, die entsprechend hohe Renditen erwarten lassen. Je nach der Entwicklung der Kapitalmärkte schichtet das professionelle Anlagemanagement einerseits zwischen Sicherungsvermögen und Dynamik-Komponente um und zudem auch innerhalb der Dynamik-Komponente. Nach Aussagen der Allianz können bestehende Gruppenverträge nicht nur für das neue Vorsorgekonzept geöffnet werden, sondern auch für weitere moderne Vorsorgekonzepte, um die unterschiedlichen Anlagepräferenzen der Arbeitnehmer zu bedienen.

www.allianz.de



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

Von uns für Sie:

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

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

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

Gründungsmitglied:



Atempause für die bAV

WENDEPUNKT. Das Zinstief verändert die bAV. Steigende Kosten bedrohen die Unternehmen. Jetzt heißt es erstmal tief Luft holen – denn gefordert sind neue Denkansätze.

Von **Richard Herrmann**

Kaum ein Ereignis steht so sehr für die Zeitenwende an den Finanzmärkten wie der Renditeverfall deutscher Staatsanleihen. Das Zinsniveau befindet sich seit zwei Jahrzehnten im Sinkflug. Lag die Umlaufrendite zu Beginn der 1990er-Jahre noch bei über neun Prozent, so ist sie heute auf einen halben Prozentpunkt eingeschrumpft. Eine Kursänderung ist nicht in Sicht, solange die Europäische Zentralbank im Verein mit den Regierungen der Euro-Länder an der Politik des billigen Geldes festhält. Für die kapitalgedeckte Altersvorsorge ist das fatal. Die Minizinsen machen privaten und betrieblichen Sparplänen einen Strich durch die Rechnung. Die Arbeitgeber, einstmals in der sicheren Überzeugung angetreten, mit einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) etwas Gutes für ihre Mitarbeiter zu tun, müssen heute feststellen, dass die Rahmenbedingungen nicht mehr stimmen. Die Zinslücke führt zu steigenden Finanzierungslasten, die in dieser Form niemand erwarten konnte.

Zinsversprechen kaum haltbar

Beispiel Direktversicherung: Bis 2000 wurden die Verträge noch mit einer Verzinsung von vier Prozent über die gesamte Laufzeit vereinbart. Diese Garantien können heute nur noch schwer oder gar nicht mehr bedient werden. Doch die Versicherer haben keine Wahl, sie müssen die zugesagten Garantieverprechen einlösen. Dazu soll auch die Bildung einer sogenannten Zinszusatzreserve die-

nen, ab 2016 verpflichtend wohl auch für die Tarifgeneration mit Garantiezins 2,25 Prozent. Auf diese Weise werden die Verträge mit niedrigerem Garantiezins zur Bildung der Zusatzreserve für alle Versicherten herangezogen. Unterm Strich führt dies zu einer Umverteilung zwischen den Tarifgenerationen zulasten der jüngeren Verträge. Hinzu kommt, dass die Versicherer zugunsten der gesetzlich geforderten Zinszusatzreserve

zunehmend Reserven auflösen. Dabei sind sie zum Verkauf der noch verbliebenen hochverzinslichen Anleihen gezwungen. Somit verschlechtert sich die durchschnittliche Verzinsung für jüngere und Neukunden noch zusätzlich – ein Schlag für die Generationengerechtigkeit im Versichertenkollektiv. Pensionskassen unterliegen im Prinzip den gleichen Anforderungen an den Rechnungszins wie die Lebensversicherer und damit der-

Auch Arbeitgeber sollten jetzt innehalten und Kraft tanken. Denn die bAV braucht bald ihre ganze Energie.



KAPITALMARKTZINS



Die Grafik zeigt die Entwicklung der Umlaufrendite börsennotierter Bundeswertpapiere von 1990 bis heute in Prozent. Der Absturz belastet vor allem Pensionsverpflichtungen.

QUELLE: DEUTSCHE BUNDESBANK

selben Problematik. Erschwerend kommt jedoch hinzu, dass bei Pensionskassen die lebenslangen Betriebsrentenzahlungen dominieren. Kapitalwahlrechte sind in der bAV seltener als etwa bei einer privaten Lebens- oder einer Direktversicherung. Damit sind Pensionskassen gezwungen, die Zinsgarantien länger zu bedienen. Deshalb und aufgrund der geringen Wiederanlagerendite scheint eine Reduzierung des Rechnungszinses auch bei vielen Pensionskassen erforderlich.

Pensionsrückstellungen unter Druck

Indirekt belastet der sinkende Zins auch Unternehmen, wenn sie ihre Betriebsrenten nicht durch Anlage am Kapitalmarkt finanzieren. Richtet ein Arbeitgeber eine Pensionszusage ein, muss er dafür die Summe der Verpflichtungen – abgezinst auf den heutigen Wert – als Rückstellung in der Handelsbilanz verbuchen. Je niedriger der Rechnungszins, desto höher der entsprechende Barwert der Pensionsverpflichtungen. Die Unternehmen müssen dann zulasten des Geschäftsergebnisses mehr Vermögen für die künftigen Pensionslasten reservieren. Durch die Reform des Bilanzrechts 2009 wurde für die Kalkulation der HGB-Pensionsrückstellungen ein marktnaher Rechnungszins eingeführt – mit entsprechenden Folgen für die Bewertung der Pensionsverpflichtungen. So steht zu erwarten, dass der maßgebliche Rechnungszins von aktuell rund vier Prozent bis Ende 2019 unter 2,5 Prozent fällt. Der Zins entfaltet dabei eine starke Hebelwirkung: Sinkt er um einen Prozentpunkt, müssen die Rückstellungen um etwa 13 bis 15 Prozent aufgestockt werden. Auf die Unternehmen kommt in den nächsten Jahren also erheblicher Mehraufwand für die Pensionsrückstellungen zu.

Arbeitsrecht legt Fesseln an

Fest steht, dass die Arbeitgeber die zugesagten Leistungen mit dem geplanten Aufwand aus heutiger Sicht nicht vollständig erbringen können. Das gilt sowohl für die intern finanzierte als

auch für die aus dem Unternehmen ausgelagerte betriebliche Altersversorgung, denn aufgrund der Subsidiärhaftung zahlt am Ende immer der Arbeitgeber. Die Möglichkeiten, in bestehende Versorgungszusagen einzugreifen, auch wenn sie auf einer kollektivrechtlichen Betriebsvereinbarung beruhen, sind dabei äußerst eng begrenzt. Nach der sogenannten „Drei-Stufen-Theorie“ des Bundesarbeitsgerichts sind bereits erworbene Ansprüche für zurückgelegte Dienstjahre praktisch unantastbar. Der Arbeitgeber kann allenfalls die zukünftige Dynamisierung von Leistungen einfrieren. Dafür müssen „triftige Gründe“ vorliegen, beispielsweise ein durch den unveränderten Fortbestand eines Versorgungswerkes drohender Substanzverzehr des Unternehmens. Am wenigsten geschützt sind Ansprüche, die erst noch erdient werden müssen. Für diese Zuwächse kann der Arbeitgeber aus „sachlich-proportionalen Gründen“, etwa wenn eine Betriebsvereinbarung gekündigt wird, die Zusage einschränken. Schließlich kann der Arbeitgeber für neue Mitarbeiter die Versorgung streichen.

Das Arbeitsrecht sichert die Besitzstände der Versorgungsberechtigten in Form der einmal zugesagten Leistungen. Nun kann man die berechtigte Frage stellen, ob die Garantie von Besitzständen in dieser Form unter den veränderten Rahmenbedingungen noch tragbar ist.

Fraglich ist dies zum einen aus der Perspektive der Generationengerechtigkeit. Denn aktuell werden vor allem die Besitzstände der rentennahen Jahrgänge und der Rentner geschützt. Die Jüngeren ziehen den Kürzeren. Fraglich ist dies vor allem aber aus der Perspektive der Arbeitgeber. Hätten sie damals bereits gewusst, dass sich die Rahmenbedingungen derart zu ihrem Nachteil verschlechtern – es würde die betriebliche Altersversorgung zumindest in Form der Rentenleistung heute wohl nicht geben.

Um den Unternehmen temporär eine Entlastung zu verschaffen, sollte man deshalb über neue Ansätze nachdenken. Vorübergehend könnte man die Leistungen vom aktuell vorhandenen Vermögen abhängig machen. Sobald sich die Lage entspannt, könnten dann die Leistungen in der Zukunft auch wieder steigen. Das bisher Erreichte wird damit nicht infrage gestellt, aber die Verteilung der außergewöhnlichen Belastungen wäre weit aus fairer zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt, als dies aktuell der Fall ist. Damit blieben die Finanzierbarkeit und damit das Vertrauen in die betriebliche Altersversorgung trotz widriger Umstände gewahrt. ■



DR. RICHARD HERRMANN

ist Vorsitzender des Vorstands der Heubeck AG.

Einfach, renditestark, flexibel

BEST PRACTICES. Wie kommt die bAV in Kleinbetriebe? Statt Theorien zeigen wir funktionierende Praxismodelle, an denen sich auch der Mittelstand orientieren kann.

Von **Christof Quiring**

Laut einer Studie der Ruhr-Universität Bochum liegt das Rentenniveau für einen Durchschnittsrentner mit lebenslanger Vollzeitwerbstätigkeit aktuell bei rund 55 Prozent des letzten Netto-Einkommens. Bis 2030 wird dieser Wert noch weiter auf 52,5 Prozent sinken. Diese Zahlen sind alarmierend: Um den Lebensstandard sichern zu können, sind der Studie zufolge rund 85 Prozent des letzten Nettoeinkommens erforderlich. Das entspricht für einen Durchschnittsrentner aktuell 1.763 Euro. Beim derzeitigen Rentenniveau beträgt die Lücke bereits rund 680 Euro.

Die Sicherung des Lebensstandards lässt sich deshalb nur über die ergänzende, kapitalgedeckte Vorsorge erreichen, die möglichst einfach, ertragreich und für alle zugänglich ausgestaltet werden muss. Als zentraler Baustein eignet sich dafür die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Es ist deshalb zu begrüßen, dass sich die Bundesregierung unter Federführung von Bundesarbeitsministerin Nahles des Themas angenommen hat. Doch bislang ist der große Wurf der sogenannten „Nahles-Rente“ nicht gelungen. Zwar ist es ausdrückliches Ziel, auch Kleinstbetriebe in die Lage zu versetzen, ihren Beschäftigten eine bAV anzubieten, die leicht umsetzbar ist. Die veröffentlichten Vorschläge sind jedoch vor allem theoretischer Natur. Sie versäumen es, praxistaugliche Modelle, die sich schon bewährt haben, weiterzuentwickeln. Ein Fehler. Denn wir brauchen

eine bAV, die sich an funktionierenden Praxismodellen orientiert.

Drei Erfolgskriterien für alle Konzepte

Auf eine einfache Formel gebracht, zeichnen sich diese erfolgreichen Praxisbeispiele durch drei Punkte aus: Sie sind einfach, renditestark und flexibel. Grundvoraussetzung ist, dass die Pensionspläne einfach gestaltet sind und möglichst viele Mitarbeiter an der bAV teilnehmen. Viele Unternehmen setzen deshalb auf beitragsorientierte Altersvorsorgepläne mit automatischer Entgeltumwandlung und Ausstiegsoption (Opt-out). Arbeit-

nehmer, die sich nicht gegen die Teilnahme aussprechen, nehmen automatisch teil, ohne selbst aktiv werden zu müssen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Umwandlung eines bestimmten Betrags in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen. Der Arbeitgeber garantiert den Erhalt des eingezahlten Kapitals, darüber hinausgehende Zusagen macht er nicht, sodass er von nicht kalkulierbaren Risiken wie dem Zins- oder Langlebkeitsrisiko befreit ist.

Eine starke Rendite ist das zweite wesentliche Erfolgskriterium moderner bAV-Pläne. Dazu setzen sie in der Kapi-



talanlage häufig auf sogenannte Lebenszyklusfonds. Sie beinhalten eine für jede Altersstufe angemessene Anlagestrategie. Für Jüngere, die Vermögen aufbauen wollen, wählen sie mehrheitlich Aktien. Diese bieten höhere Renditen, kurzfristige Wertschwankungen können durch lange Laufzeiten ausgeglichen werden. Für ältere Mitarbeiter steht der Vermögenserhalt im Fokus. Das Kapital wird automatisch in weniger schwankungsanfällige Anlagen, wie festverzinsliche Wertpapiere oder Geldmarktprodukte, umgeschichtet.

Flexibilität ist das dritte Kriterium: Anspar- und Auszahlungsphase werden klar getrennt, denn in den beiden Phasen stehen unterschiedliche Anlagestrategien im Fokus: Wachstum in der Ansparphase und regelmäßige Erträge in der Rentenphase. In der Ansparphase sollten Beschäftigte darüber hinaus die Möglichkeit haben, ihr in der bAV angespartes Kapital bei einem Jobwechsel mitzunehmen – so wie es etwa bei Rentenmodellen in den USA oder in Groß-

britannien selbstverständlich ist. Das Vermögen kann ohne Nachteile für den Arbeitnehmer entweder beim bisherigen Arbeitgeber stehen bleiben oder auf den neuen übertragen werden. Und bei der Auszahlung des Kapitals sollten dem Mitarbeiter alle Optionen zur Verfügung stehen: Einmalzahlung, Ratenzahlung oder der Erwerb einer Leibrente, um verschiedenen Bedürfnissen und Lebensumständen Rechnung zu tragen.

BMW-Modell nicht nur für die Großen

Diese modernen Pensionspläne sind in vielen deutschen Unternehmen, vor allem bei Großunternehmen und größeren Mittelständlern, längst gelebte Praxis. So hat etwa der Münchner Autokonzern BMW 2014 ein neues, beitragsorientiertes Altersvorsorgemodell eingeführt – das BMW Alterskapital. Es zeichnet sich durch eine Kapitalanlage mit Lebenszyklusfonds aus, an deren Wertentwicklung der Mitarbeiter voll partizipiert. In der Auszahlungsphase haben die Mitarbeiter die Wahl zwischen einer Einmalzahlung und bis zu 20 Jahresraten. Abhängig von der Entgeltgruppe zahlt BMW einen Grundbetrag je Mitarbeiter in das Modell ein. Daneben kann jeder Mitarbeiter freiwillig einen Beitrag durch Entgeltumwandlung beisteuern. Zahlt der Mitarbeiter diesen freiwilligen Beitrag, „matcht“ BMW das mit einem Zuschuss in der Höhe dieses Eigenbeitrags. Dabei nutzt der Autohersteller das Konzept der automatischen Teilnahme. Wer das nicht möchte, kann die Teilnahme monatlich beenden – per Mausklick im Intranet.

Ein solcher Pensionsplan lässt sich nicht nur im DAX-Konzern umsetzen. Viele Bestandteile sind auch in kleineren Unternehmen umsetzbar. Ein Modell für einen größeren Mittelständler mit rund 300 Mitarbeitern ist beispielsweise der Fidelity Pensionsplan. Dieser setzt ebenfalls auf eine flexible automatische Entgeltumwandlung mit Ausstiegsoption plus „Matching“ durch den Arbeitgeber. Mit Erfolg: Rund 75 Prozent der Mitarbeiter nehmen am Pensionsplan teil. Die

Kapitalanlage basiert auch hier auf einem altersindividuellen Lebenszyklusmodell, das mit Fonds umgesetzt wird.

Evolution statt Revolution

Doch um die bAV wirklich signifikant zu stärken, müssen diese Modelle in kleine und mittlere Unternehmen hereingetragen werden. Schließlich sind im deutschen Mittelstand rund 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig. Mit einer einfachen, flexiblen und renditestarken bAV können sich die kleinen und mittleren Unternehmen von der Konkurrenz absetzen – Stichwort Employer Branding. Bislang aber erkennen noch zu wenige Mittelständler das Potenzial beziehungsweise scheuen den Administrationsaufwand. Daher sind standardisierte Branchenlösungen gefragt, die sich auch im Zehn-Mann-Betrieb umsetzen lassen, etwa im Handwerk. Möglich ist das beispielsweise über den Durchführungsweg Pensionsfonds. Vorteil für den Mitarbeiter: Die Kapitalanlage über Lebenszyklusfonds ist auch in diesem Modell möglich. Vorteil für das Unternehmen: Die Kapitalgarantie wird durch den Pensionsfonds gestellt.

Tatsache ist: Es gibt gute bAV-Modelle, die von führenden deutschen Unternehmen erfolgreich eingesetzt werden. Aber auch für kleinere und mittlere Betriebe gibt es heute Möglichkeiten, wie sich eine einfache, renditestarke und flexible bAV umsetzen lässt – und das nicht nur in Form der Direktversicherung. Arbeitgeber sollten sich an diesen praxiserprobten Modellen orientieren und nicht auf den nächsten Schritt der Bundesregierung warten. Wenn es so gelingt, die bAV evolutionär weiterzuentwickeln, profitieren Arbeitgeber und Mitarbeiter gleichermaßen – ohne das gesamte System zu revolutionieren. ■



© BMW AG

BMW-Mitarbeiter nehmen automatisch an der bAV teil. Ein Konzept, das auch in kleinen Unternehmen funktionieren kann.



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

Herausforderung Niedrigzins

LÖSUNGSANSÄTZE. Das sinkende Zinsniveau belastet alle Unternehmen mit bAV. Sie müssen diese deshalb dringend in ihr Risiko- und Liquiditätsmanagement aufnehmen.

Von **Andreas Hilka**

Der Rechnungszins des International Financial Reporting Standards (IFRS) zur Bewertung von Pensionsverpflichtungen zeigt, wohin die Reise geht: Zum Jahresende 2014 notierte er bei nur noch circa 2,1 Prozent und lag damit um bis zu 1,5 Prozentpunkte unter seinem Vorjahresniveau. Für Unternehmen, die auf IFRS-Basis bilanzieren, stiegen infolgedessen die bilanziellen Pensionsverpflichtungen im Jahresverlauf um etwa 25 Prozent. Laut Towers Watson erreichten die Pensionsverpflichtungen der 30 DAX-Unternehmen mit 372 Milliarden Euro einen neuen Rekordwert. Zwar stiegen zeitgleich auch die Pensionsvermögen an (12 Prozent Rendite 2014). Dennoch sank der Ausfinanzierungsgrad der Pensionspläne der DAX-Unternehmen um vier Prozentpunkte auf „nur noch“ 61 Prozent.

Für Unternehmen, die nach Handelsgesetzbuch (HGB) bilanzieren, lag der relevante Rechnungszins zum Jahresende 2014 mit rund 4,5 Prozent noch deutlich höher. Dennoch können sich auch nach HGB bilanzierende Mittelstandsunternehmen nicht beruhigt zurücklehnen. Im Sinne einer Zeitreise wird sich der bereits vollzogene Rückgang des IFRS-Stichtagszinses in den nächsten Jahren auch im HGB-Durchschnittszins widerspiegeln. Die langfristige Durchschnittsbildung ermöglicht schon heute eine indikative Abschätzung für die künftige Entwicklung des HGB-Rechnungszinses. Unter der Annahme eines in den kommenden Jahren anhaltend niedrigen Marktzinsniveaus

wird der HGB-Rechnungszins bis zum Jahresende 2017 auf circa 2,8 Prozent fallen. Er wird damit annähernd das Niveau des aktuellen IFRS-Rechnungszinses erreichen. Daher müssen sich alle Unternehmen, die eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, den mit dem Niedrigzinsniveau einhergehenden Herausforderungen stellen. Haben sie Direktzusagen, die hohe Zinsversprechen beinhalten, dann werden sie – egal ob HGB oder IFRS – mit nach oben schnellenden Pensionsverpflichtungen kämpfen.

Unterschiedliche Maßnahmen für unterschiedliche Situationen

Was bedeutet der absehbar fallende HGB-Rechnungszins nun für die unterschiedlichen Systeme der betrieblichen Altersvorsorge (bAV)? Am gravierendsten sind die Auswirkungen für Unternehmen mit leistungsorientierten Pensionsplänen (Defined Benefit Plans). Je nach Personenbestand kann hier ein von 4,5 auf 2,8 Prozent fallender HGB-Rechnungszins einen ergebniswirksamen Anstieg der Pensionsverpflichtung um insgesamt etwa 30 bis 50 Prozent nach sich ziehen. Die damit einhergehenden höheren Rückstellungen können nicht nur den Spielraum für weitere Investitionen einschränken, sondern auch die Kreditwürdigkeit gegenüber externen Geldgebern beeinträchtigen.

Diejenigen Unternehmen, die ihre bAV auf beitragsorientierte Bausteinsysteme auf Basis von Direktzusagen (Contribution Oriented Plans) umgestellt haben, sagen ihren Mitarbeitern damit häufig eine implizite Verzinsung zu. Oft haben

sie hierfür in der Vergangenheit aus guten Gründen eine externe Rückdeckung eingerichtet, um künftige Leistungen ohne Belastung des laufenden operativen Cash-Flows decken zu können. Doch wer früher aus Sicherheitsüberlegungen heraus für die Rückdeckung überwiegend in Staatsanleihen von Ländern hoher Bonität investierte, kann heutzutage Investments mit kaum noch positiven – oder sogar negativen – realen Renditen im Portfolio haben. Eine mögliche Folge auch hier: Finanzierungslücken.

Schließlich stehen aber auch Unternehmen ohne Altlasten – im Sinne bestehender und zu bedienender Pensionszusagen – vor Herausforderungen. Angesichts der absehbaren demografischen Entwicklungen in Deutschland nimmt die Bedeutung der bAV beim Gewinn und Binden von Arbeitskräften weiter zu. Aus Sicht der Versorgungsberechtigten sind in Zeiten des aktuellen Niedrigzinsumfelds vor allem bAV-Lösungen interessant, die trotz der Marktgegebenheiten eine attraktive und chancenreiche Kapitalanlage bieten. Für Unternehmen, die noch keine bAV etabliert haben oder ihre bAV neu ausgestalten möchten, steht daher neben der Frage der Kalkulationssicherheit die Möglichkeit für Mitarbeiter, an Wertentwicklungen der Pensions-Investments zu partizipieren, im Vordergrund.

Lösungsalternativen für erdiente wie zukünftige Anwartschaften

Somit wird klar: Für den sogenannten Past Service, das heißt in der Vergangenheit bereits erdiente Versorgungsanwartschaften werden liquiditätsscho-



**Handeln ist jetzt nötig –
bevor die Rücklagen für
Pensionszusagen weg sind.**

nehmen nicht rechtzeitig für eine ausreichende Kapitaldeckung, müssen die Rentenverpflichtungen bei Fälligkeit aus dem operativen Geschäft finanziert werden – unabhängig von der Geschäftsentwicklung und notfalls auch zulasten wichtiger Investitionen. Weitere gewichtige Argumente für eine Ausfinanzierung sind die Verbesserung von Bilanzkennzahlen (Bilanzverkürzung) und Unternehmensrating, die Erleichterung des Kreditzugangs sowie die Möglichkeit, die Pensionsvermögen gegen den Insolvenzfall des Unternehmens zu schützen.

Past Services: Pensionsvermögen strukturieren und optimieren

Um nun ein genaues Bild des Past Service und eine Basis zur Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen zu erhalten, ist zunächst eine detaillierte Risikoanalyse der zu erwartenden Zahlungsströme ratsam. Zur Quantifizierung der Risiken kommt dabei neben der reinen Bestandsaufnahme der Prognose der Pensionsverpflichtungen eine entscheidende Rolle zu. Darüber hinaus sollten Langlebkeitsrisiken sowie Verpflichtungsdauer und Volatilität von

nende und rückstellungsreduzierende Lösungen benötigt. Hiermit können zukünftige Risiken vermindert werden.

Für den Future Service, also in der Zukunft noch erdienbare Versorgungsanswartschaften, geht es dagegen um attraktive kalkulationssichere Lösungen, mit denen künftige Risiken gänzlich vermieden werden. Vor konkreten Lösungsalternativen, zunächst jedoch ein paar Worte zum Thema Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen: In Deutsch-

land ist die unmittelbare Pensionszusage die mit Abstand bedeutendste Variante der betrieblichen Altersversorgung. Doch schätzungsweise gerade einmal die Hälfte all dieser Pensionsverpflichtungen ist mit entsprechendem Kapital gegenfinanziert. Viele Unternehmen verfügen sogar über gar keine Rückdeckung. Damit tickt in den betroffenen Versorgungssystemen eine ähnliche „Zeitbombe“ wie in der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung. Sorgen die Unter-

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

AUSGEWÄHLTE 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 zum Master-Grad.**

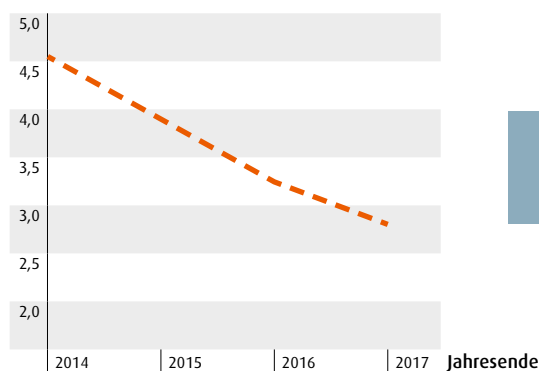
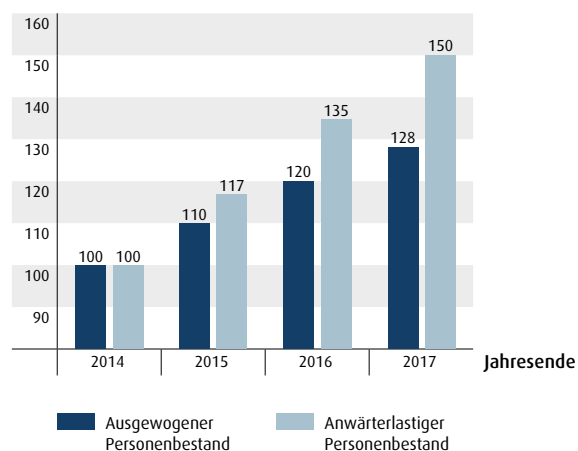
Auszeichnung 2014:
TOP 100 der innovativsten
Unternehmen im deutschen
Mittelstand



Auszeichnung 2015:
Auszeichnung als beste Management-
berater des deutschen Mittelstands
2015 mit der Rating-Bestnote „A+“



A | S | B
Bildungsgruppe Heidelberg e.V.

ANSTEIGENDE PENSIONSVERPFLICHTUNGEN**Prognose HGB-Rechnungszins**
(Angaben in Prozent)**Höhe der Pensionsverpflichtung**
(Angaben in Prozent)

Personen-Musterbestand	Erwartete Erhöhung der Pensionsverpflichtung bis Ende 2017	
	Gesamt	Durchschnittlich pro Jahr
Ausgewogen (50 % Anwärter, 50 % Rentner)	ca. +28 %	ca. +8,5 %
Anwärterlastig (80 % Anwärter, 20 % Rentner)	ca. +50 %	ca. +14,5 %

Mit sinkendem Rechnungszins steigt die Höhe der Pensionsverpflichtungen. Die zwei Musterszenarien zeigen die unterschiedliche

Steigerung der Pensionsverpflichtung in Abhängigkeit von der Anzahl der Rentner und Anwärter im Unternehmen.

QUELLE: ALLIANZ GLOBAL INVESTORS (STAND: 30. JUNI 2015)

Versorgungsverpflichtungen individuell analysiert werden. In einem zweiten Schritt wird dann mithilfe einer Assetanalyse im Sinne eines Asset Liability Management (ALM) das Pensionsvermögen strukturiert und optimiert. Die Wertschöpfungskette lässt sich vervollständigen mit einem Fiduciary Management. Dieses beinhaltet eine ganzheitliche Betreuung des Pensionsvermögens und umfasst neben der Strukturierung der Kapitalanlage weitere Bausteine wie Managerauswahl, Risikomanagement sowie Reporting und Controlling.

Future Service: Flexibilität und Kalkulationssicherheit wahren

Beim Future Service kommt es aus Sicht der Unternehmen darauf an, die betrieblichen Versorgungssysteme so zu gestalten, dass jederzeit Flexibilität und Kalkulationssicherheit gewahrt ist. Hier geht die Entwicklung weg von rei-

nen Leistungszusagen hin zu beitragsorientierten Zusagen. Damit schließen die Unternehmen unkalkulierbare Verpflichtungen weitestgehend aus und können ihre Vorsorge immer neu an die betrieblichen Anforderungen anpassen. Darüber hinaus können so Budget-Überraschungen vermieden werden. Denn die Versorgungszusagen werden derart gestaltet, dass ihre Bewertung sowohl nach IFRS als auch nach HGB unabhängig vom Rechnungszins ist. Eine Möglichkeit hierzu sind sogenannte fondsakkessorische Pensionszusagen, bei denen sich die wirtschaftliche Verpflichtung des Arbeitgebers weitestmöglich auf die „Weiterleitung“ der angesammelten Vermögensmittel beschränkt (unter Berücksichtigung eines vom Arbeitgeber zu gewährleistenden Mindestniveaus, üblicherweise in Höhe der Beiträge). Die Höhe der Versorgungsleistung ergibt sich dann jeweils unmittelbar aus

der Entwicklung der versorgungsspezifischen Aktiva, also der Fonds, in die investiert wird. Im Sinne einer vereinfachenden und rechnungszinsunabhängigen Bilanzierung kann in Abstimmung mit dem Wirtschaftsprüfer bei fondsakkessorischen Pensionszusagen die Höhe der Pensionsverpflichtung mit dem Marktwert des Pensionsvermögens gleichgesetzt werden.

Fazit: Bereits heute müssen Unternehmen die zukünftige Entwicklung des HGB-Rechnungszinses und die damit einhergehende aufwandswirksame Erhöhung der Pensionsverpflichtungen im Rahmen von Planungs- und Prognoserechnungen berücksichtigen. ■



ANDREAS HILKA ist Head of Pensions Europe und Mitglied des European Executive Committee bei Allianz Global Investors.



Gute bAV-Arbeit hat einen Preis.

Der Deutsche bAV-Preis zeichnet auch 2016 wieder Projekte der betrieblichen Altersversorgung von Unternehmen in Deutschland aus.

Jetzt bewerben über www.deutscher-bav-preis.de



Initiatoren

TOWERS WATSON 



Medienpartner

finanzwelt
Das Fachmagazin für Financial Intermediaries

dpn
DEUTSCHER PREIS FÜR INVESTMENTNACHRICHTEN

COMP & BEN

www.LEITER-bAV.de

Personalwirtschaft

personalmagazin
MANAGEMENT. RELAX. AND DELIGHTFUL.

Partner

 **Fidelity**
WORLDWIDE INVESTMENT

 **DEUTSCHES INSTITUT
FÜR ALTERSVORSORGE**

**Deutsche Asset
& Wealth Management**



 **UNIVERSAL
INVESTMENT**

 **SwissLife**

METZLER
Asset Management

 **KAS BANK**
COMMITTED SINCE 1806

EU bringt Bewegung in die Rente

AUSBLICK. Die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie bringt Änderungen des Betriebsrentengesetzes und der flankierenden steuerrechtlichen Regelungen mit sich.

Von **Lars Hinrich, Susanne Jungblut** und
Tobias Schmitz

Am 1. Juli 2015 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie beschlossen. Seine Verabschiedung ist, so der Stand zum Redaktionsschluss, für Ende November geplant. (Wir werden Sie hierzu aktuell unter www.haufe.de anbieten, einen Handlungsbedarf aus. Im Einzelnen sind folgende Änderungen vorgesehen:

de/personal auf dem Laufenden halten.) Bereits heute lassen sich aber schon die wesentlichen Änderungen des Betriebsrentengesetzes und flankierende steuerliche Vorschriften, die das neue Gesetz mit sich bringt, absehen. Sie sollen im Wesentlichen zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Nach unserer Einschätzung lösen diese Gesetzesänderungen grundsätzlich bei allen Unternehmen, die betriebliche Altersversorgung (bAV)

anbieten, einen Handlungsbedarf aus. Im Einzelnen sind folgende Änderungen vorgesehen:

- **Unverfallbarkeitsfristen:** Anwartschaften auf arbeitgeberfinanzierte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind künftig bereits dann unverfallbar, wenn der Mitarbeiter das 21. Lebensjahr (vorher 25. Lebensjahr) vollendet und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre (vorher fünf Jahre) bestanden hat.
- **Betriebsrentenanwartschaften:** Unverfallbare Anwartschaften ausgeschiedener Mitarbeiter sind, soweit sie ab 2018 erdient wurden, grundsätzlich in demselben Umfang anzupassen wie die Anwartschaften aktiver Arbeitnehmer.
- **Abfindung:** Bisher können geringfügige Versorgungsanwartschaften ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden. Dies ist künftig dann nicht mehr möglich, wenn der Mitarbeiter in einen anderen Staat der EU wechselt.
- **Auskunftspflichten:** Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger müssen zukünftig dem Versorgungsberechtigten auf dessen Verlangen detaillierte Auskunft über seine bAV erteilen.
- **Renten Anpassung bei Direktversicherungen und Pensionskasse:** Der Arbeitgeber muss bei Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse oder Direktversicherung auch dann keine Anpassungsprüfung vornehmen, wenn der für die Berechnung der garantierten Leistung herangezogene Zinssatz den Höchstzinssatz nach Versicherungsaufsichtsgesetz übersteigt. Die bisher zusätzliche Ausrichtung an den relevanten (Höchst-)Zinssatz entfällt.

Die EU-Mobilitätsrichtlinie erleichtert die Mitnahme der bAV innerhalb der EU. Das Betriebsrentengesetz muss sich dem anpassen.



© BYMANDESIGNS / THINKSTOCKPHOTOS.DE

Die letzte Änderung ergibt sich nicht aus der EU-Mobilitätsrichtlinie, sondern folgt der aktuellen Rechtsprechung und soll aus diesem Grund bereits ab dem Tag der Gesetzesverkündung maßgeblich sein. In der Regel betrifft sie jedoch nur diejenigen Unternehmen, die sich einer regulierten Pensionskasse bedienen. Welcher Anpassungsbedarf sich aus den einzelnen Änderungen für Unternehmen ergibt und was in der Praxis unbedingt getan werden sollte, haben wir im Folgenden zusammengestellt.

Kürzere Unverfallbarkeitsfristen bei bAV-Anwartschaften

Die kürzeren Unverfallbarkeitsfristen gelten für alle Zusagen, die ab dem 1. Januar 2018 erteilt werden. Für zuvor gegebene Versorgungsversprechen bleibt es grundsätzlich bei den bisherigen Unverfallbarkeitsbestimmungen. Allerdings sind hier die erdienten Anwartschaften auch dann aufrechtzuerhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2018 mindestens drei Jahre bestanden und der Mitarbeiter das 21. Lebensjahr vollendet hat.

Die neue Regelung gilt qua Gesetz für alle Versorgungszusagen, auch wenn darin explizit die bisherigen und damit längeren Unverfallbarkeitsfristen genannt werden. Gleichwohl empfiehlt sich in diesen Fällen, den Wortlaut der Zusage rechtzeitig vor dem 1. Januar 2018 redaktionell anzupassen.

Zahlreiche Pensionspläne sehen eine Wartezeit, häufig sogar von fünf bis zehn Jahren, vor. Nach dem Wortlaut der EU-Mobilitätsrichtlinie ist eine etwaige Wartezeit bereits in den maximal zulässigen dreijährigen Unverfallbarkeitszeitraum zu inkludieren. Jedoch beziehen sich die in deutschen Versorgungsplänen enthaltenen zusätzlichen Wartezeiten i.d.R. auf den Zeitraum zwischen dem Eintritt des Arbeitnehmers in das Unternehmen und dem erstmaligen Eintritt des Versorgungsfalls und können auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen (mit unverfallbarer Versorgungsanwartschaft) erfüllt werden. Es spricht daher

viel dafür, dass solche Wartezeiten künftig auch dann als weitere Voraussetzung für die Betriebsrentenleistung zugelassen sind, wenn sie die Dauer von drei Jahren überschreiten.

Durch die kürzeren Unverfallbarkeitsfristen sind Anwartschaften auscheidender Arbeitnehmer vermehrt aufrechtzuerhalten. Die Bindungswirkung der bAV wird somit weiter reduziert. Zudem haben sich Arbeitgeber, insbesondere bei Direktzusagen, aufgrund der größeren Anzahl von Versorgungsberechtigten, auf einen höheren Verwaltungsaufwand einzustellen. Eine wesentliche Entlastung kann hier durch eine Übertragung der erworbenen Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber erzielt werden. Dies wäre auch im Interesse des Arbeitnehmers, dessen bAV dadurch weniger „zerstückelt“ würde. Bislang scheitert diese Möglichkeit jedoch regelmäßig an der fehlenden Bereitschaft des neuen Arbeitgebers. Es bleibt abzuwarten, ob vor dem Hintergrund der kürzeren Unverfallbarkeitsfristen hier ein Umdenken stattfinden wird.

Anpassungspflicht für unverfallbare Anwartschaften

Die Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften gilt generell für alle leistungsorientierten Zusagen, die eine Anwartschaftsdynamik beinhalten. Die unverfallbare Anwartschaft eines ausgeschiedenen Mitarbeiters muss dann – soweit sie ab dem 1. Januar 2018 erdient wurde – vom Zeitpunkt seines Ausscheidens bis zum Rentenbeginn grundsätzlich der gleichen Dynamik folgen wie die Leistungen der aktiven Anwärter.

Diese Anpassungspflicht betrifft alle - klassischen - leistungsorientierten Zusagen beziehungsweise Versorgungspläne, bei denen die Versorgungsleistung sich an dem letzten Gehalt, der letzten Tarifgruppe oder einem ähnlichen Maßstab orientiert und die am 21. Mai 2014 noch nicht für neu eintretende Arbeitnehmer geschlossen waren. Festbetragszusagen, beitragsorientierte Zusagen sowie Ver-

sorgungspläne, die über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt werden, sind von der Dynamisierungsverpflichtung in aller Regel nicht betroffen. Unternehmen, die ihre bAV bereits vor dem 21. Mai 2014 auf einen beitragsorientierten Ansatz umgestellt haben, werden von dieser Neuregelung also regelmäßig nicht berührt. Für die anderen Arbeitgeber wird die Berechnung und Verwaltung

Für Unternehmen, die ihre bAV nicht vor dem 21. Mai 2014 umgestellt haben, wird die Verwaltung der Anwartschaften komplexer, intensiver und letztendlich teurer.

der Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer jedoch komplexer, verwaltungsintensiver und letztendlich teurer. Von der Dynamisierung betroffene Gesellschaften sollten daher prüfen, ihre bAV-Systeme auf modernere beitragsorientierte Versorgungszusagen umzustellen, um insbesondere die Anpassungspflicht durch externe Erträge zu erfüllen. In diesem Zusammenhang können zugleich weitere arbeitgeberseitige Risiken reduziert werden.

Sofern eine Anpassungspflicht besteht, kann diese erfüllt werden durch eine Anpassung

- um ein Prozent pro Jahr,
- entsprechend der Nettolöhne der mit dem ausgeschiedenen Anwärter vergleichbaren aktiven Arbeitnehmer,
- entsprechend der Anpassung der laufenden Leistungen der Versorgungsempfänger des Arbeitgebers oder
- entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland.

Im Falle der Orientierung an der Anpassung der laufenden Leistungen gewinnt eine sogenannte Substanzerhaltungsanalyse zusätzliche Bedeutung. Mittels dieser wird geprüft, ob ein Arbeitgeber wirtschaftlich zur Erhöhung der Renten in der Lage und somit zu einer solchen Anpassung verpflichtet ist. Ist eine Anpassung angesichts der wirtschaftlichen Lage zu verneinen, können die aus der Substanzerhaltungsanalyse gewonnenen Ergebnisse dann auch in einem gegebenenfalls von dem einzelnen betroffenen Anwärter zur Erhöhung seiner Anwartschaft eingeleiteten Rechtsstreit verwendet werden.

Erschwerung der Abfindung von Kleinstanwartschaften

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen EU-Mitgliedstaat be-

Unternehmen mit klassischen Leistungszusagen sollten eine Modifizierung oder sogar Modernisierung ihrer Versorgungslandschaft erwägen.

gründet und dies innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses dem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt, ist zukünftig stets dessen Zustimmung zu einer Abfindung erforderlich. Bislang konnte eine Anwartschaft durch den Arbeitgeber – ohne Einschränkung – einseitig abgefunden werden, wenn die aus der Anwartschaft resultierende monatliche Leistung ein Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten So-

zialgesetzbuches nicht übersteigt. 2015 entspricht das einer monatlichen Leistung in Höhe von 28,35 Euro.

Die praktischen Konsequenzen für die Unternehmen sind eher gering, da eine solche Fallkonstellation – Wechsel in einen anderen EU-Mitgliedsstaat bei Vorliegen einer unverfallbaren Anwartschaft unterhalb der genannten Bagatellgrenze – selten vorkommen dürfte.

Spezifizierte Auskunftspflichten des Arbeitgebers

Die Auskunftspflichten der Arbeitgeber werden erweitert. Allerdings sind Auskünfte über die Versorgungsanwartschaft nach wie vor lediglich auf Verlangen des Arbeitnehmers zu erteilen.

In diesem Falle hat der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem Mitarbeiter mitzuteilen,

- ob und wie eine Anwartschaft auf eine bAV erworben wird,
- wie hoch der Anspruch auf eine bAV aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und wie hoch er bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
- wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt, und
- wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

Zudem ist dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer oder einem Hinterbliebenen auf dessen Verlangen darzulegen, wie hoch die Anwartschaft ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird.

Geprüft werden sollte deshalb, ob zur Verwaltung der bAV – durch den Arbeitgeber oder Externe – die erforderlichen Informationen ohne Weiteres zur Verfügung gestellt werden können. Häufig werden mittlerweile Online-Portale verwendet, die den Arbeitnehmern ein taggenaues Abrufen ihrer erworbenen Anwartschaften ermöglichen; teilweise besteht zusätzlich die Möglichkeit, Anwartschaften unter Zugrundelegung

verschiedener Annahmen hochzurechnen. Auch bei der Nutzung von Portalen empfiehlt es sich zu prüfen, ob die neuen gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. Portale, die ein taggenaues Abrufen von Werten ermöglichen, genügen dem Textformerfordernis allein nicht. Das Textformerfordernis sollte jedoch als erfüllt gelten, wenn die Anwartschaftsübersichten zu einem festen Stichtag im Jahr erstellt und zum Abruf (zum Beispiel PDF-Dokument) innerhalb des Portals hinterlegt werden. Des Weiteren ist auch ehemaligen Mitarbeitern und Hinterbliebenen ein Zugriff auf die Portale einzuräumen. In diesen und ähnlichen Fällen sollte über eine Anpassung der bAV-Verwaltung nachgedacht werden.

Eine Chance zur Neuausrichtung

Die Anpassung des Betriebsrentengesetzes erfordert keine unmittelbare Änderung bestehender Zusagen. Jedoch sollten insbesondere Unternehmen mit klassischen Leistungszusagen eine Modifizierung beziehungsweise sogar eine Modernisierung ihrer Versorgungslandschaft erwägen. Darüber hinaus sollten die Verwaltungsprozesse für die Administration betrieblicher Versorgungssysteme gegebenenfalls angepasst werden. Möglicherweise ergibt sich auch hierdurch eine Chance zur Modernisierung und Neuausrichtung der bAV. ■



SUSANNE JUNGBLUT ist Director Compensation and Benefits, HR Consulting, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München.



DR. LARS HINRICH ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.



TOBIAS SCHMITZ ist Senior Manager HR Consulting, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt



Stichtag Jahreswechsel: Nicht alle Zusagen, die nach dem 31. Dezember 2004 gemacht wurden, gelten steuerrechtlich als Neuzusagen.

Haftungsfallen umgehen

ABGRENZUNG. Die genaue Unterscheidung von Neu- und Altzusagen in der Direktversicherung ist wichtig, denn der Arbeitgeber haftet für die richtige Versteuerung.

Von **Swen Silke Al**

Sie gilt immer als der einfachste Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) – die Direktversicherung. Doch gerade, wenn mehrere Zusagen nebeneinander geschaltet werden, ist Achtung geboten. Wann ist eine Ergänzung der bAV steuerlich eine Neuzusage, und wann bleibt ein zweiter Vertrag steuerlich eine Altzusage? Eine Abgrenzung mit äußerst relevantem Charakter für

den Arbeitgeber, denn er haftet für die richtige steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und die entsprechende Meldung an die Versicherungsunternehmen nach der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV).

Zum 1. Januar 2005 hat sich die steuerliche Behandlung der Beiträge für Neuzusagen über die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds auf die Förderung des § 3

Nr. 63 EStG beschränkt. Die Nutzung der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG alter Fassung (a. F.) ist seitdem für Neuzusagen nicht mehr möglich.

Definitionen und Unterscheidung der Neu- von Altzusagen

Seit 2005 können Alt- und Neuzusagen parallel für eine versorgungsberechtigte Person existieren. Aber handelt es sich bei der Neuzusage steuerlich tatsächlich immer um eine Neuzusage oder vielleicht doch das ein oder andere Mal

lediglich um eine Erweiterung der Altzusage innerhalb der ihr zustehenden Fördergrenzen? Fragen, die das Bundesfinanzministerium im Schreiben vom 24. Juli 2013 teilweise neu beantwortet, unter anderem mit der Konsequenz, dass Haftungsfallen für Arbeitgeber und Berater lauern.

Grundsätzlich kommt es für die Anwendung von § 3 Nr. 63 EStG und § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. darauf an, ob die Beiträge aufgrund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 1. Januar 2005 (Altzusage) oder nach dem 31. Dezember 2004 (Neuzusage) erteilt wurde. Dabei ist nicht der Zeitpunkt maßgeblich, an dem erstmalig Mittel an eine Versorgungseinrichtung geflossen sind, sondern wann der Arbeitgeber eine zu einem Rechtsanspruch führende arbeitsrechtliche beziehungsweise betriebsrentenrechtliche Verpflichtungserklärung abgegeben hat. Änderungen in der Versorgungszusage können zu einem Wechsel der steuerrechtlichen Definition von Altzusage in Neuzusage führen. Das BMF stellt hierzu im Schreiben vom 24. Juli 2013 einige (neue) richtungsweisende Eckpunkte auf, die vielen Arbeitgebern, Beratern und Vermittlern so nicht immer bekannt sind.

BMF setzt klare Eckpunkte für eine Altzusage fest

Danach stellt die Änderung der Versorgungszusage steuerrechtlich dann keine Neuzusage dar, wenn

- die Beiträge und/oder die Leistung erhöht oder vermindert werden;
- die Finanzierungsform ersetzt oder ergänzt wird (beispielsweise rein arbeitgeberfinanzierte Zusage, Entgeltumwandlung, oder andere im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthaltene Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers oder eigene Beiträge des Arbeitnehmers);
- der Versorgungsträger beziehungsweise der Durchführungsweg gewechselt wird;
- die zugrunde liegende Rechtsgrund-

lage gewechselt wird (etwa von tarifvertraglich zu einzelvertraglich);

- eine befristete Entgeltumwandlung erneut befristet oder unbefristet fortgesetzt wird;
- in einer vor dem 1. Januar 2012 erteilten Zusage die Untergrenze für betriebliche Altersvorsorgeleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben um höchstens zwei Jahre bis maximal auf das 67. Lebensjahr erhöht wird. Dabei ist es unerheblich, ob dies zusammen mit einer Verlängerung der Beitragszahlungsdauer erfolgt;
- die Zusage durch einen neuen Arbeitgeber übernommen wird (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) oder ein Betriebsübergang nach § 613a BGB stattfindet.

Kriterien, die für eine steuerliche Neuzusage sprechen

Um eine steuerliche Neuzusage handelt es sich hingegen, wenn

- die Zusage um zusätzliche biometrische Risiken (Alter, Invalidität und Tod) erweitert wird und dies mit einer Beitragserhöhung verbunden ist;
- die Zusage beim Arbeitgeberwechsel nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG übertragen wird. (Deckungskapitalübertragungen nach dem „Abkommen der Versicherer zur Übertragung von Deckungskapital“ zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskassen oder Pensionsfonds bei Arbeitgeberwechsel aus 2006 sind nach Randziffer 356 des BMF-Schreibens davon ausgenommen.)

Bislang war es aus Sicht des BMF immer möglich, aus steuerlicher Sicht eine Neuzusage neben eine Altzusage zu setzen, also zum Beispiel eine „neue“ Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG neben einer „alten“ Direktversicherung nach § 40b EStG a. F. zuzusagen. Das BMF hat nun klar und neu herausgestellt, dass insgesamt (Gesamtheit der Zusage) dann von einer Altzusage auszugehen ist, wenn neben einem „alten“ Direktversicherungsvertrag (Zusage vor 2005) ein „neuer“ Direktversicherungsvertrag

(Zusage nach 2004) abgeschlossen wird und die bisher erteilte Versorgungszusage der „Alt“-Direktversicherung in der „Neu“-Direktversicherung nicht um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird. Dies gilt auch, wenn die Direktversicherung über einen anderen Versorgungsträger vereinbart wird.

Individuelle Besteuerung droht bei Überschreitung des Förderrahmens

Leider geht das BMF nicht weiter auf diese Ausführungen ein. Sie werden nicht wie in anderen Fällen anhand eines Beispiels konkretisiert. Daher können die Auswirkungen bei der Umsetzung für die Praxis nur wie folgt angenommen werden:

Beiträge in eine neue Direktversicherung oder Pensionskasse sind, wenn man die Auffassung des BMF zugrunde legt, steuerlich auf die Pauschalbesteuerung nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. bis insgesamt maximal 1.752 Euro pro Jahr zu begrenzen, wenn für die gleiche versorgungsberechtigte Person bereits Beiträge in eine alte Direktversicherung oder Pensionskasse nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. zugesagt werden und sich die Versorgungszusagen inhaltlich im Hinblick auf die biometrischen Risiken nicht ergänzend voneinander unterscheiden. Über den Förderrahmen hinausgehende Beiträge sind dann individuell der Lohnsteuer zu unterwerfen. Da das aber nicht gewollt sein kann, entsteht für Berater und Vermittler ein hoher Prüfungsaufwand, falls zum Beispiel neben einer bestehenden Direktversicherung nach § 40b EStG a. F. die betriebliche Vorsorge um eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG erweitert werden soll.

Einzelfragen: BU-Renten und Ergänzungen bei Lebensversicherungen

Viele Fragen bleiben für die Praxis unbeantwortet. Was macht eine neue, erweiternde Zusage nun wirklich zu einer Neuzusage? Sicherlich kann man von einer Neuzusage ausgehen, wenn eine BU-

PRAXISHILFE

Checkliste für Direktversicherungen

Um Haftungsfallen von vornherein zu vermeiden, sollten Arbeitgeber ihre Direktversicherungszusagen anhand der folgenden Checkliste überprüfen.

- Zusage- und Tarifcheck der Altzusage anhand definierter Kriterien
- Identifizierung vorhandener biometrischer Risiken
- Neuzusage um biometrische Risiken erweitern
- gegebenenfalls auf Lohnversteuerung der Beiträge umstellen, verbunden mit Meldung an die Versicherungsunternehmen nach LStDV
- Finanzamtsanfrage zur Lohnsteuer für bestehende parallele Versicherungen
- für erweiternde Zusagen: Wahl der Durchführungswege Unterstützungskasse und/oder Pensionsfonds

TIPP

Neue biometrische Risiken als Ergänzung

Für die steuerliche Betrachtung gibt das BMF im Schreiben vom 24. Juli 2013 neben dem Zusage datum weitere Voraussetzungen und Merkmale zur Identifizierung von Alt- und Neuzusagen an die Hand.

Ergänzend zu einer Direktversicherung mit pauschaler Versteuerung nach § 40b EStG a. F. kann nur dann eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG installiert werden, wenn der Inhalt der neuen die alte Zusage um biometrische Risiken erweitert. Bei gleichen biometrischen Inhalten der Zusagen, ist auch für den neuen Vertrag steuerlich von einer Altzusage auszugehen. Die Konsequenz: Beiträge, die den Förderrahmen des § 40b EStG a. F. in Höhe von 1.752 Euro pro Jahr übersteigen, sind der individuellen Versteuerung zu unterwerfen. Eine steuer- und sozialversicherungsfreie Behandlung der Beiträge in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung (West) kann nicht erfolgen.

Rentenzusage neu aufgenommen wird. Sagt der Arbeitgeber nur ergänzend eine Beitragsbefreiung für den Fall einer Berufsunfähigkeit zu, lässt sich diskutieren, ob dies wirklich zu einer Erweiterung der biometrischen Risiken führt. Gesichert wird mit der Beitragsbefreiung lediglich das Risiko der Altersversorgung.

So ist auch die Frage angebracht, ob sich eine Rentenversicherung als Ergänzung zur Lebensversicherung als Neuzusage auswirkt. Das biometrische Risiko Tod wird im ergänzenden Vertrag in Form einer Rentenversicherung nicht neu ergänzt. Todesfallleistung wird in beiden Fällen zugesagt, wenn auch in unterschiedlicher Form. Von einer Neu-

zusage anhand dieses Kriteriums ist demnach nicht auszugehen.

Ob ein anderer Durchführungsweg Auswirkung auf die Definition einer Neuzusage hat, wird im BMF-Schreiben nicht weiter konkretisiert. Grundsätzlich ist unabhängig vom Durchführungsweg eine Neuzusage neben einer Altzusage möglich. In der Definition zur Einheit einer Versorgung wird diese nur über eine Erweiterung der Zusage innerhalb ein und desselben Durchführungswegs besprochen (hier: Direktversicherung). Ob die erweiternde Versorgung über eine Pensionskasse eine Neuzusage darstellt, wenn die Altzusage über eine Direktversicherung zugesagt wurde, bleibt offen.

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV (Sozialversicherungsentgeltverordnung) folgt der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge. Bei falscher Anwendung haftet der Arbeitgeber für das Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsrisiko. Ein hoher Anspruch an die Kompetenz der Berater und Vermittler.

Konsequenzen für die Unternehmenspraxis: Viele Fragen offen

In der Praxis findet man aktuell durchaus viele dieser Kombinationen, nahm man doch immer an, dass die gemeinsame Nutzung der beiden Förderrahmen unabhängig von Versorgungsinhalten war. Seit dem 1. Januar 2005 ist der § 3 Nr. 63 EStG sogar um eine, den § 40 b EStG a.F. ersetzende Möglichkeit der steuerfreien Umwandlung in Höhe von 1.800 Euro pro Jahr erweitert worden. Die Dotierungsrahmen der versicherungsförmigen Lösungen in der bAV reichen ohnehin kaum für einige Zielgruppen aus. Nun muss auf die Möglichkeiten des § 3 Nr. 63 EStG verzichtet werden, wenn keine zusätzlichen biometrischen Risiken zum Beispiel aus gesundheitlichen Gründen versichert werden können oder der Arbeitgeber zur Zusage biometrischer Risiken nicht bereit ist. Mit diesen Einschränkungen stellt man sicherlich die aktuellen sozialpolitischen Ziele der Bundesregierung durch fiskalpolitische Reglementierung infrage.

Bestimmt darf man auch die Frage nach dem Zusammenspiel mit dem Recht auf Entgeltumwandlung in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze stellen, die seit 2002 im Betriebsrentengesetz verankert ist. Eine Klarstellung des BMF all dieser Fragen wäre sicherlich für alle Beteiligten wünschenswert. ■



SWEN SILKE AL ist Geschäftsführerin der planbAV GmbH.

Pensionszusagen richtig ändern

HANDLUNGSHILFE. Ändern sich die Ausgangsbedingungen, sind Anpassungen der bAV notwendig. Wir zeigen, was bei Änderungen, Übertragungen und Abfindungen gilt.

Von **Peter A. Doetsch**

Betriebliche Versorgungsregelungen regeln eine sehr langfristige Verpflichtung. In den 40, 50, 60 oder noch deutlich mehr Jahren ihres Bestands bleiben Veränderungen der Rahmenbedingungen nicht aus. Der rechtliche Rahmen, die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers und die Bedarfssituation des Versorgungsberechtigten können sich in dieser Zeit deutlich ändern, unter Umständen sogar mehrfach. Bei den dann notwendigen Anpassungen der Zusagen ist es nicht immer leicht, unfallfrei um die rechtlichen Klippen herumzukommen. Welche wesentlichen Klippen es gibt und wie sie umschifft werden können, soll nachfolgend aus Praktikersicht untersucht werden.

Erfahrungsgemäß der häufigste Auslöser für die Anpassung von Versorgungszusagen sind wirtschaftliche Gründe des Arbeitgebers, sei es eine deutliche Erhöhung der Kosten oder seien es allgemeine wirtschaftliche Schwierigkeiten beziehungsweise steigender Margendruck, der Kostensenkungsmaßnahmen in allen Bereichen erfordert. Daneben bringen besondere wirtschaftliche Ereignisse des Arbeitgebers Veränderungsbedarf, wie beispielsweise der anstehende Verkauf, der Börsengang oder Ereignisse beim Versorgungsberechtigten, wie dessen Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber oder seine Beförderung.

Einseitige Änderung nur bei Aktiven

Versorgungszusagen gegenüber aktiven Arbeitnehmern können nachträglich ge-

gebenenfalls auch ohne Zustimmung der Betroffenen verändert werden. Bezogen auf mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Arbeitnehmer und Rentner gilt jedoch das Prinzip aus dem Spielcasino: Nichts geht mehr. Der Verschlechterung oder Aufhebung dieser Versorgungsrechte stehen gesetzliche Verbote (insbesondere §§ 3, 4 und 5 BetrAVG) beziehungsweise die Rechtsprechung entgegen. Eine Ausnahme gilt nur, wenn die Zusage eine dynamische Verweisung auf kollektive Regelungen enthält und diese geändert werden. Verbesserungen (Gewährung von Erhöhungen oder von Zusatzleistungen) sind hier wie auch bei Anwartschaften von Aktiven natürlich weiter zulässig.

Strenge Anforderungen an die Gründe

Soweit bezogen auf aktive Arbeitnehmer Veränderungen ohne deren Zustimmung erfolgen sollen, die ganz oder teilweise nachteilig sind, bedarf es zweierlei, eines tauglichen Instruments für einen Eingriff in das vertragliche Recht und ausreichender Gründe.

Bei Einzelzusagen ist eine einseitige Änderung ausnahmsweise nur dann denkbar, wenn Gründe für einen Wegfall oder eine wesentliche Veränderung der Geschäftsgrundlage vorliegen. Dies nimmt die Rechtsprechung bei einer gravierenden Äquivalenzstörung (etwa wenn eine Aufwandssteigerung um mehr als 50 Prozent erwartet wird, einer unvorhersehbaren, erheblichen Überversorgung oder einer sehr schweren Treupflichtverletzung) an.



Ein wirksames Eingriffsmittel ist bei Versorgungszusagen, die bereits auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, eine ablösende Betriebsvereinbarung. Bei allgemein (kollektiv) erteilten Zusagen oder gleichförmigen Einzelzusagen ist eine Änderung durch eine Betriebsvereinbarung dem Grunde nach möglich, sofern die bestehenden Zusa-

gen „betriebsvereinbarungsoffen“ sind. Die Rechtsprechung zeigte sich hier in der Vergangenheit offen, nahezu jeden Strohalm als Brücke für einen kollektiven Bezug zu nehmen.

Prüfungsschema für Vertrauensschutz

Die entscheidende Hürde, die verschlechternde Neuregelungen zu neh-

men haben, ist die Beachtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Das Bundesarbeitsgericht (zuletzt Urteil vom 9.12.2014 - 3 AZR 323/13) hat hierzu das nachfolgende dreistufige Prüfungsschema entwickelt:

Erste Stufe: Der sogenannte Past Service, also der bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gesetzlich unverfallbare Teil der Versorgung kann nur in seltenen Ausnahmefällen eingeschränkt oder entzogen werden. Der Eingriff setzt zwingende Gründe voraus.

Zweite Stufe: Zuwächse, die sich, wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen, dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (sogenannte erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden.

Dritte Stufe: Für Eingriffe in den sogenannten Future Service, das heißt dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten, genügen sachlich-proportionale Gründe.

Eingriffe in zukünftige Zusagen

In der Praxis kommt dem Eingriff in den Future Service die größte Bedeutung zu, zumal er die größten Erfolgsaussichten verspricht. Eine wirtschaftliche Verschlechterung der noch nicht erdienten Zuwächse bedarf dabei wirtschaftlicher Gründe. Entscheidend – so das BAG – ist, ob wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf. Nicht erforderlich sind eine insolvenznahe Lage, große Verluste oder eine langfristige Substanzgefährdung beziehungsweise andere konkrete Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Unternehmen dürfen so beispielsweise auf eine unerwartete Kostenentwicklung der bAV, auf überhöhte Personal- und Pensionskosten im Vergleich zu Wettbewerbern, auf sich abzeichnende Kostenrisiken, auf steigende Nebenkosten (zum Beispiel Administrationskosten oder PSV-Beiträge) durch

Die Welt verändert sich – Versorgungszusagen müssen entsprechend angepasst werden.

ÜBERBLICK

Vier Grundprinzipien

Bei der Änderung von Versorgungszusagen sind einige Grundprinzipien zu beachten, die wir Ihnen hier im Folgenden aufzeigen.

Freie Veränderbarkeit mit Ausnahmen

Das erste Grundprinzip ist, dass Versorgungszusagen in der Anwartschaftszeit durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich (Ausnahme: Vereinbarung im zeitlichen Zusammenhang mit einem Betriebsübergang wegen der dort bestehenden Veränderungssperre in § 613a BGB) frei veränderbar sind, nicht mehr allerdings nach einem Ausscheiden des Arbeitnehmers und insbesondere nach Fälligkeit. Das Betriebsrentengesetz als Arbeitnehmerschutzgesetz schützt hier die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer gegebenenfalls vor sich selbst, spricht vor einer zweckfremden Verfügung.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Das zweite Grundprinzip ist, dass Veränderungen der Versorgung, die nicht nur einzelne Mitarbeiter, sondern eine Gruppe von Mitarbeitern betreffen, unter das Mitbestimmungsrecht eines im Betrieb vorhandenen Betriebsrats fallen.

Information ist Arbeitgeberpflicht

Das dritte Grundprinzip ist, dass der Arbeitgeber die Verantwortung dafür trägt, dass seine versorgungsberechtigten Mitarbeiter vollständig und richtig über Veränderungen, denen sie zustimmen sollen, informiert werden. Unklarheiten gehen zu seinen Lasten. Mangelhafte Information könnte die Zustimmung des Mitarbeiters zur Veränderung anfechtbar machen.

Fairness zahlt sich aus

Das vierte Grundprinzip sollte sein, dass der Arbeitgeber bei Veränderungen nicht nur rechtmäßig handelt, sondern stets auch fair. (Siehe dazu auch Doetsch, Faire und interessengerechte Gestaltung der bAV, in: Betriebliche Altersversorgung 2014, S. 693ff., 697).

wirtschaftliche Gegenmaßnahmen bezogen auf die bAV reagieren. Der Wunsch zur Harmonisierung verschiedener vorhandener Versorgungssysteme stellt auch einen sachlichen Grund für eine Veränderung dar, ermöglicht aber nur Umverteilungen zwischen den Versorgungsberechtigten ohne Einsparungen in der Summe.

Nachweis der Verhältnismäßigkeit

Die Arbeitsgerichte verlangen weiterhin, dass der Eingriff angesichts der wirtschaftlichen Gründe nicht unverhältnismäßig ist beziehungsweise die Gründe für den Eingriff „proportional“ zu den sie auslösenden wirtschaftlichen Gründen sind.

Die Harmonisierung der Versorgungssysteme gilt auch als sachlicher Grund für eine Veränderung, ermöglicht aber nur eine Umverteilung ohne Einsparungen.

Die Anforderungen an den Nachweis für eine verhältnismäßige Reduzierung des Future Service wurden Ende 2014 deutlich präzisiert. Das BAG verlangt nunmehr, dass der Arbeitgeber substantiiert dargetut, „welche wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen, in welchem Gesamtumfang angesichts dessen eine Kosteneinsparung aus Sicht eines vernünftigen Unternehmers geboten war und wie das notwendige Einsparvolumen ermittelt wurde. Darüber hinaus hat er sein Gesamtkonzept zu erläutern (...), ferner ist darzutun, in welchem Umfang die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung zur Kosteneinsparung beiträgt“. Letztlich hat

das Gericht der Praxis damit einen Gefallen getan, nämlich eine detaillierte Anleitung für den notwendigen Nachweis beschrieben.

Auf einige Änderungen, die nicht die Wertigkeit der Zusage betreffen, sondern deren Umsetzung, soll nachfolgend nicht näher eingegangen werden. Dies sind zum Beispiel der Austausch des Versorgungsträgers und die Änderung des Durchführungsweges. Wichtig ist der Hinweis, dass, soweit der Versorgungsträger beziehungsweise Durchführungsweg in der Versorgungszusage festgelegt ist, nach dem BAG-Urteil vom 12. Juni 2007 (3 AZR 186/06) eine Änderung grundsätzlich nur mit Zustimmung der einzelnen betroffenen Versorgungsberechtigten möglich ist. Diese dürfte aber dann entbehrlich sein, wenn der Betriebsrat der Änderung zustimmt.

Die Praxis zeigt, dass sich insbesondere Betriebsräte notwendigen Veränderungen von risikoreichen, überkauften Versorgungssystemen nicht verweigern. Sie erwarten allerdings zu Recht, dass es ein stimmiges Gesamtkonzept gibt. Einziges Strukturproblem bei der Involvierung von Betriebsräten ist deren „Klientelpolitik“, die – da die Betriebsratsmitglieder in der Mehrheit altgediente Mitarbeiter sind – wünschenswerte Stärkungen der Altersversorgung neuer Mitarbeiter zulasten des Zuwachses für ältere entgegensteht.

Übertragung: rechtssicher und fair

Bei der Übertragung von Anwartschaften ist die Interessenlage der beteiligten Unternehmen unterschiedlich. Der frühere Arbeitgeber möchte komplett enthaftet werden und der neue möglichst keine Risiken aus der Vergangenheit übernehmen. Beides ist bei richtiger Gestaltung erreichbar. Das Betriebsrentengesetz bietet zwei Formen des Übergangs von Pensionsverpflichtungen auf einen neuen Arbeitgeber an. Erstens: die Übernahme der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber und zweitens die Übertragung des Barwertes der

bis zum Arbeitgeberwechsel erdienten Versorgungsanwartschaft plus die Erteilung einer neuen, wertgleichen Zusage durch den neuen Arbeitgeber. Bei der Altersversorgung mittels Direktversicherungen bietet sich noch eine dritte Lösung an, die Übernahme der Stellung des Versicherungsnehmers durch den neuen Arbeitgeber. Diese hat für die Arbeitnehmer viele Vorteile. Sie behalten so den in der Regel bei Altverträgen höheren Rechnungszins und können gegebenenfalls eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG fortführen. Rechtlich gesehen ist dies unkritisch.

Zur Vermeidung von Haftungsrisiken sollte (von der erwähnten Ausnahme Direktversicherung abgesehen) der zweite Weg gewählt werden, die Barwertübertragung. Denn die Übernahme einer bestehenden Versorgungszusage, beinhaltet erhebliche Risiken, etwa dass sich der gezahlte Ausgleich als nicht ausreichend darstellt oder die Zusage nicht wirklich ein zu eins übernommen werden kann. Insbesondere wenn beim neuen Arbeitgeber ein vorhandener externer Versorgungsträger die Versorgung durchführen soll, weichen meist einzelne Versorgungsbedingungen von den bisherigen Regelungen ab, womit Unklarheit entstehen kann, ob die Voraussetzungen des Gesetzes erfüllt sind.

Bei der Barwertübertragung erlischt die Verpflichtung des alten Arbeitgebers dagegen mit dem Eingang des Übertragungswertes beim neuen Arbeitgeber. Es bleibt die Frage, wie der Übertragungswert zu ermitteln ist. Aus meiner Sicht sollte die Ermittlung des Übertragungswerts aus Fairnessgründen zumindest mit den für die handelsrechtliche Bewertung geforderten Annahmen (BilMoG-Zins, Berücksichtigung realistischer Trendannahmen und gegebenenfalls Unisex-Berechnungsgrundlagen bei Übertragungssaktionen für eine Vielzahl von Arbeitnehmern) erfolgen und nicht mit dem für die steuerliche Bewertung zu verwendenden Rechnungszinsfuß von sechs Prozent. Nach herrschender

Meinung wäre eine Ermittlung des Übertragungswertes mit dem für die steuerliche Bewertung vorgeschriebenen Rechnungszinsfuß allerdings zulässig. Die Parameter sollten dem Arbeitnehmer in jedem Fall offengelegt werden, um eine spätere Anfechtung der Vereinbarung wegen Irrtums beziehungsweise Täuschung auszuschließen. In der Praxis scheinen Rückabwicklungen oder Nachforderungen bei Übertragungen allerdings kein Problem zu sein. Verwendet der Arbeitgeber den erhaltenen Übertragungswert ohne jeden Abzug für eine neue Versorgungszusage, ist er im sicheren Bereich. Eine Verpflichtung zur Gewährung einer Erhöhung der Versorgung mit weiteren Dienstjahren besteht nicht.

Abfindungen nur im engen Rahmen

Die Abfindung von unverfallbaren Anwartschaften und laufenden Renten, ob einseitig oder mit Zustimmung des Betroffenen, ist seit 2005 grundsätzlich gemäß § 3 BetrAVG untersagt. Abfindbar und dies sogar einseitig sind derzeit nur Kleinstanwartschaften mit einem

Monatsbetrag der laufenden Leistung beziehungsweise Einmalleistung von insgesamt bis zu einem Prozent beziehungsweise 120 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2015: monatlich 28,35 Euro). Zudem sind sogenannte Altrenten, also Renten die erstmals vor dem 1.1.2005 gezahlt wurden, ohne Höhenbegrenzung abfindbar (§ 30g Abs. 2 BetrAVG). Für die Bemessung des Abfindungsbetrags gelten die Ausführungen zum Übertragungswert entsprechend. In der Praxis ist es allerdings noch sehr verbreitet, zu einem mit dem steuerlichen Zinssatz ermittelten Barwert abzufinden.

Insbesondere bei Renten mit geringem Betrag machen Abfindungsaktionen Sinn, da die laufenden Rentenauszahlungskosten ganz erhebliche Zusatzkosten verursachen können. Durch eine Abfindung können gegebenenfalls auch PSV-Beiträge eingespart werden. Soweit Renten allerdings eine Höhe haben, dass sie für die Betroffenen ein wesentlicher Teil der laufenden finanziellen Ausstattung im Alter sind, sollte von einer Abfindung im Zweifel abgesehen und die

Chance einer lebenslänglichen Absicherung den Begünstigten erhalten werden.

Fazit: Sorgfältige Vorbereitung hilft

Die notwendigen Veränderungen von Versorgungszusagen sind möglich, allen Unkenrufen zum Trotz. Weder Arbeitnehmer und Betriebsräte noch Arbeitsgerichte verweigern sich diesen. Egal welche Veränderung der Altersversorgung geplant ist, es hat sich in der Praxis erwiesen, dass eine klare und konsistente Begründung plus Transparenz zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Zustimmungen aller Beteiligten entscheidend ist. Ebenso hat sich erwiesen, dass Veränderungen, die eine Vielzahl von Arbeitnehmern beziehungsweise Versorgungsberechtigten betreffen, langfristig vorbereitet werden sollten, um erfolgreich umgesetzt zu werden. ■



DR. PETER A. DOETSCH ist Rechtsanwalt und Mediator, Spezialkanzlei für betriebliche Altersversorgung, Vergütungssysteme und Konflikte in Wiesbaden.

> Lösungen für Unternehmen

Betriebliche Altersversorgung und flexible Arbeitszeitmodelle

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



bAV ohne Versicherer

ALTERNATIVE. Eine bAV in Eigenregie und ohne Versicherungen scheint vielen leichtfertig. Andere preisen diese Modelle als unternehmenseigene Bank. Wer hat Recht?



Von **Andreas Buttler**

Wer von betrieblicher Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen spricht, denkt in aller Regel an Versicherungslösungen. Allenfalls bei der Versorgung des Gesellschafter-Geschäftsführers kommt noch die Pensionszusage ins Gespräch, meist allerdings im Zusammenhang mit Finanzierungsproblemen, weil in der Vergangenheit keine zur Zusage passende

Versicherung abgeschlossen wurde. Auch die Politik konzentriert ihre Bemühungen um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die bAV überwiegend auf versicherungsfinanzierte Modelle.

Vorteile der Versicherungslösung

Der große Vorteil, beispielsweise von Direktversicherungen, ist der einfache Abschluss, der kein besonderes Fachwissen des Arbeitgebers oder des Produktverkäufers erfordert und trotzdem nur geringe Risiken für den Arbeitgeber

beinhaltet. Das gilt allerdings nur, wenn Verkäufer, Arbeitgeber und Mitarbeiter sich mit Standardprodukten zufrieden geben und die standardisierten Vorgaben und Prozesse des Versicherers strikt einhalten. Bei der Entgeltumwandlung kann es aber vorkommen, dass so mancher Verkäufer in die Trickkiste der Produktanbieter greift, um auch unentschlossene Mitarbeiter mit pfiffigen Produktlösungen zum Abschluss zu bringen. Die Aufklärung der Mitarbeiter über Nachteile des Produktes tritt dabei gelegentlich in den Hintergrund.

Die Haftung für eine unvollständige oder fehlerhafte Beratung trägt der Arbeitgeber. Denn die Entgeltumwandlung ist eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen ihm und dem Mitarbeiter. Der Versicherungsvermittler ist hier nur Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers. Erfüllt das Versicherungsprodukt nicht alle Mindeststandards des Betriebsrentengesetzes, steht der Arbeitgeber dafür gerade. Verwaltungsaufwendig wird die Direktversicherung, wenn während der Laufzeit individuelle Veränderungen auftreten, zum Beispiel eine vorzeitige Vertragskündigung. Spätestens jetzt merkt der Arbeitgeber, wie kompliziert eine scheinbar einfache Direktversicherung ist. Nicht selten fühlt er sich den vom Versicherer vorgegebenen Abläufen und Formularen wehrlos ausgesetzt. Hinzu kommt, dass Vertragsänderungen meist arbeits-, steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen haben, die zu Bearbeitungsfehlern führen können. Auch sich widersprechende Auskünfte verschiedener Sachbearbei-

ter eines Versicherers sind leider keine Seltenheit.

Alternative versicherungsfreie bAV?

Gründe, um über eine versicherungsfreie bAV nachzudenken, gibt es viele: Hohe Provisions- und Verwaltungskosten des Versicherers, magere Verzinsung, bürokratische Abläufe... Auch wenn einige dieser Gründe nur auf Vorurteilen beruhen, denken doch viele Arbeitgeber über Alternativen nach.

Als Grundprinzip einer verwaltbaren versicherungsfreien bAV bietet sich zum Beispiel folgendes Modell an: Jedem Mitarbeiter wird monatlich ein fester Betrag auf seinem Versorgungskonto gutgeschrieben. Das Konto verzinst sich mit einem

garantierten Zinssatz von beispielsweise drei Prozent. Bei planmäßigem oder vorzeitigem Rentenbeginn oder im Todesfall wird der jeweils erreichte Kapitalstand ausgezahlt. Anders als bei einer Versicherungslösung, kann sich jeder Mitarbeiter die Höhe seiner Leistung jederzeit mithilfe einer einfachen Excel-Tabelle selbst ausrechnen, auch wenn sich die Höhe des Beitrags während der Laufzeit mehrmals verändert hat.

Wichtig: Die zugesagten Beiträge werden nicht tatsächlich auf ein Konto eingezahlt. Das Versorgungskonto wird nur „auf dem Papier“ geführt und zeigt jeweils den aktuellen Stand der Verbindlichkeiten des Arbeitgebers gegenüber dem Mitarbeiter. Das Geld verbleibt im

Firmenvermögen und kann beliebig investiert werden. Damit kann etwa der Fremdkapitalbedarf des Unternehmens reduziert, oder eine vom Unternehmer als attraktiv beurteilte Kapitalanlage bedient werden. Wie bei einem Bankdarlehen muss der Arbeitgeber lediglich dafür sorgen, dass bei Fälligkeit der Leistung ausreichend Liquidität vorhanden ist.

Erwirtschaftet das Unternehmen mit den einbehaltenen Geldern höhere Zinsen als den Arbeitnehmern versprochen wurde, wird die Altersversorgung preiswerter als bei einer Versicherungslösung. Liegt die Verzinsung darunter, haftet der Arbeitgeber allerdings für die Differenz. Die Verwaltung kann der Arbeitgeber entweder ganz oder teilweise selbst über-

Ihr innovativer Komplettanbieter



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

Mehr Informationen unter:

► www.er-ag.de



nehmen, oder sie an einen Dienstleister auslagern. Im Unterschied zu einer Versicherungslösung, kann der Dienstleister aber jederzeit ausgetauscht werden, beispielsweise wenn das Unternehmen mit der Leistung nicht mehr zufrieden ist.

Mitarbeitern bietet das Modell eine Versorgung, die am freien Markt nicht zu erwerben ist. Die Garantieverzinsung sollte so hoch sein, dass sie für ihn einen echten Mehrwert darstellt. Je höher die Verzinsung, umso höher ist zwar das Risiko für den Arbeitgeber. Aber bei einem zu geringen Zins beteiligt sich keiner – das Modell läuft ins Leere. Auch wenn das Geld in keine abgesicherte Kapitalanlage investiert wird, ist die Zusage für den Mitarbeiter sicher. Denn der Pensionsversicherungsverein a. G. haftet bei Insolvenz des Arbeitgebers für die bis dahin eingezahlten Beiträge inklusive aller zugesagten Zinsen bis Rentenbeginn. Das ist sogar ein besserer Schutz als bei einer vergleichbaren rückgedeckten Unterstützungskasse, bei der der PSV a. G. nur für den zukünftigen Garantiezins aufkommt.

Zwei Durchführungswege zur Wahl

Das beschriebene Vorsorgemodell kann entweder als Direktzusage mit Pensionsrückstellungen oder über eine pauschal dotierte Unterstützungskasse durchgeführt werden. Für den Mitarbeiter bestehen keine Unterschiede zwischen den beiden Durchführungsweisen. Für den Arbeitgeber unterscheiden sie sich vor allem in der steuerlichen Behandlung.

Bei der Direktzusage wird jede einzelne Verpflichtung jährlich versicherungsmathematisch bewertet. Die Betriebsausgaben in Form von Pensionsrückstellungen steigen für jeden Mitarbeiter bis zu seinem individuellen Rentenbeginn exakt auf den Wert des zugesagten Kapitals an. Da keine lebenslangen Renten zugesagt werden, entfällt auch das Risiko der Langlebigkeit und die Bewertungsunterschiede aufgrund unterschiedlicher Zinsannahmen in der Zusage, in der Steuer- und in der Handelsbilanz wirken sich weniger stark

aus. Steuervorteile ergeben sich vor allem bei der Ersteinrichtung, wenn Mitarbeiter nach jahrelanger Betriebszugehörigkeit erstmals eine Zusage erhalten. In diesem Fall können hohe Erstrückstellungen gebildet werden.

Für Unternehmen mit einem durchschnittlichen Alter der Mitarbeiter von unter etwa 40 Jahren, eignet sich meist die pauschal dotierte Unterstützungskasse besser. Hier führen die Betriebsausgaben statt zu Pensionsrückstellungen zu Darlehensverbindlichkeiten in der Bilanz. Die jährlichen Betriebsausgaben werden nicht individuell versicherungsmathematisch berechnet, sondern sie betragen in den ersten circa sechs bis sieben Jahren pauschal jährlich 2,5 Prozent aus dem insgesamt zugesagten Alterskapital, zuzüglich einem Rechnungszins, der in Grenzen von etwa vier Prozent bis sechs Prozent variabel festgelegt werden kann. Das bringt vor allem in den ersten Jahren deutlich höhere Steuervorteile als die Pensionszusage. Insgesamt können für den Erstbestand der versorgten Mitarbeiter bis zu deren Rentenbeginn bis zu doppelt so hohe Betriebsausgaben gebucht werden wie bei der Pensionszusage. Diese Steuervorteile reduzieren sich allerdings etwa ab dem fünfzehnten

Jahr nach und nach wieder. Dennoch kann sich das für ertragsstarke Unternehmen mit einer pauschal dotierten Unterstützungskasse viele Jahre lohnen.

Steuerung versus Unabhängigkeit

Versicherungsfinanzierte Modelle eignen sich sehr gut für Unternehmen, die sich möglichst wenig mit der bAV beschäftigen wollen und deshalb auch bereit sind, ihre bAV weitgehend durch den Versicherer „steuern“ zu lassen. Wer sich allerdings mit seinem Angebot am Arbeitsmarkt positionieren und seinen Arbeitnehmern ein Modell anbieten möchte, das diese privat nicht abschließen können, sollte über eine versicherungsfreie Lösung nachdenken. Die Unabhängigkeit von Produktanbietern eröffnet eine Vielzahl von Gestaltungsvarianten, deren Grenzen überwiegend in den steuerlichen und verwaltungsmäßigen Konsequenzen liegen. ■



ANDREAS BUTTLER ist Gesellschafter der febs Consulting GmbH, die sich als gerichtlich zugelassener

Rentenberater auf die Beratung rund um die bAV spezialisiert hat.

SELBSTTEST

Passt eine versicherungsfreie bAV?

Arbeitgeber, die sich mit den folgenden Aussagen zur bAV identifizieren können, sollten über eine versicherungsfreie bAV nachdenken:

- Ich traue mir zu, eine höhere Verzinsung zu erwirtschaften als ein Versicherer.
- Ich bin bereit, meinen Mitarbeitern eine höhere Verzinsung zu garantieren als ein Versicherer.
- Ich betrachte die Entgeltumwandlung als ein Darlehen des Mitarbeiters an das Unternehmen, das auch in der Bilanz ausgewiesen werden kann.
- Ich bin bereit, die Verwaltung der Versorgung selbst zu übernehmen oder einen Dienstleister zu beauftragen.
- Ich möchte die Chance nutzen, mit dem Vorsorgevermögen höhere Zinsen als versprochen zu erwirtschaften, um dadurch die Kosten der Versorgung zu reduzieren.
- Ich möchte die Kosten und Risiken der Versorgung durch zusätzliche Steuervorteile reduzieren.

Gen Y – für immer verloren?

STUDIE. Wie können Mitarbeiter, die noch im Karriereeinstieg sind, zur Vorsorge motiviert werden? Eine Untersuchung zeigt, wie Benefits besser ankommen.

Von **Thomas Kolaska, Markus Stein** und
Stephan Wildner

Subprime-Krise, Bankenkrise, Staatsschuldenkrise, Währungskrise. Seit der Pleite von Lehman Brothers im September 2008 ist die Finanzwelt eine andere. Aus bAV-Sicht bekommt dies im Besonderen die Generation Y, die im Zeitraum von 1971 bis 1997 Geborenen, zu spüren, die sich jetzt mit dem Vermögensaufbau für ihren Ruhestand beschäftigt. Viele der heute 20- bis 40-Jährigen fragen sich mit Recht, auf welche Assetklasse sie überhaupt noch setzen können, um bei überschaubarem Risiko eine angemessene Rendite zu erzielen. Denn eines ist klar: Vielversprechend wirkt keine. Die Aktienkurse befinden sich in schwindelerregenden Höhen und keiner weiß, wie lange dieser Boom noch anhält. Auch festverzinslichen Papieren und Versicherungspolicen fehlt es an Attraktivität, da sich das Zinsniveau auch aufgrund der Interventionen der Zentralbanken auf Niedrigständen befindet. 2015 erreichte beispielsweise der für Lebensversicherungen maßgebliche Höchstrechnungszins historisch niedrige 1,25 Prozent.

Für den Euroraum und aufgrund hoher Schuldenstände in anderen Regionen sind unverändert niedrige Zinsen in den nächsten Jahren zumindest nicht unwahrscheinlich. Das schwierige finanzwirtschaftliche Umfeld strahlt auch auf die Immobilienwirtschaft aus: So zogen in den letzten Jahren die Haus- und Wohnungspreise in den Ballungsräumen deutlich an. Selbst Rohstoffe, beson-



© KATIE_MARTYNOVA / THINKSTOCKPHOTOS.DE

Jüngere Mitarbeiter mögen es flexibel – das muss ein Vorsorgeangebot berücksichtigen.

ders das oft als Krisenwährung betitelte Gold, eignen sich derzeit aufgrund ihrer Volatilität wenig zur verlässlichen Vermögensanlage. Einziger Lichtblick: Die Inflationsrate befindet sich auf einem historischen Tiefststand.

Als einfache Lösung für die betriebliche Altersvorsorge böte sich somit an: Abwarten und auf bessere Zeiten hoffen. Der andere Ansatz, nämlich die Beiträge zum Vermögensaufbau sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig sukzessive zu erhöhen, wäre gleichbedeutend mit einem Konsumverzicht zugunsten der Altersversorgung. Dass allerdings auch ohne Abstriche erhebliches Optimierungspotenzial besteht, zeigt eine aktuelle Studie von Towers Watson.

Benefits werden zu häufig am Bedarf vorbei eingesetzt

Die Untersuchung „Flexible Benefits – Instrumente, um dem demografischen Wandel zu begegnen“, zeigt den enormen Nachholbedarf, den Unternehmen bei der bedarfsgerechten Verteilung ihrer Nebenleistungen haben. Anstatt diese Benefits an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter auszurichten, kommt häufig das Gießkannenprinzip zur Anwendung. Frei nach dem Motto „One-size-fits-all“. Nur vereinzelt wird den Mitarbeitern ein Wahlrecht eingeräumt, um bedarfsgerechte Leistungen zu ermöglichen.

Die Überlegung hinter solchen Wahlrechten ist ganz einfach: Selbst bei konstantem Ressourceneinsatz können Mitarbeiter mehr aus den Nebenleistungen ziehen, wenn sie diese an ihre Bedürfnisse anpassen können. Beispielsweise wäre eine Hinterbliebenenleistung für einen Single ziemlich wertlos, wohingegen sie für eine junge Mutter von großer Bedeutung sein kann.

Grundsätzlich bieten Unternehmen in Deutschland eine Vielzahl an Nebenleistungen an. Einsame Spitze unter den betrieblichen Benefits mit über 70 Prozent Verbreitung ist die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, gefolgt von Unfallversicherungen für

WAHLMÖGLICHKEITEN

Entscheidung über Höhe der Einzahlung/Dotierung

55

52

52

Wahlrecht zur Auszahlung (zum Beispiel Kapital-, Raten- oder Rentenauszahlung)

46

44

43

Wahlrecht der abgesicherten Versorgungsfälle (Beispiel Geburt eines Kindes, neue Partner)

24

23

18

Führungskräfte

AT-Mitarbeiter

Tarifmitarbeiter

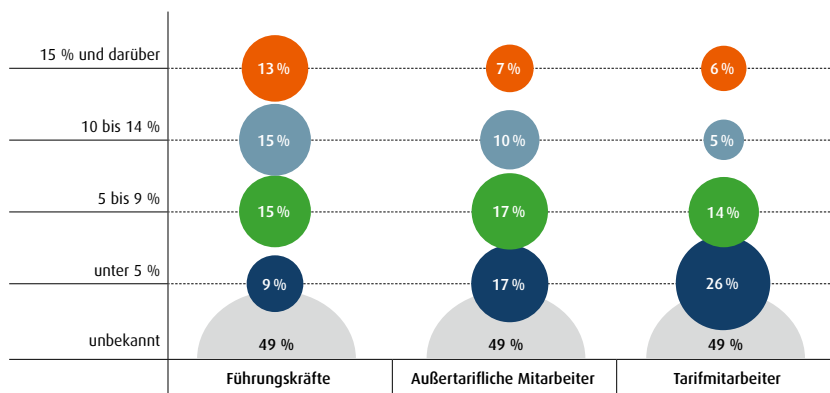
Angaben in Prozent

Wahlmöglichkeiten, die Mitarbeitern bei der bAV eingeräumt werden, beziehen sich meist auf die Beitragshöhe, nur selten auf die Versorgungsfälle.

QUELLE: TOWERS WATSON

WAS DIE BAV WERT IST

Wertigkeit in % der Zielbarvergütung



Fast die Hälfte der Unternehmen weiß nicht, welchen Anteil die bAV an der Gesamtvergütung ihrer Mitarbeiter hat. Das gilt über alle Mitarbeitergruppen hinweg.

QUELLE: TOWERS WATSON

Mitarbeitergruppen mit hoher Reisetätigkeit und Dienstwagenregelungen für Führungskräfte. Über alle Mitarbeitergruppen hinweg wurde in den letzten Jahren zudem das betriebliche Gesundheitsmanagement mit Fitnessangeboten oder Burnout-Präventionen aufgebaut und erweitert.

Doch trotz des reichhaltigen Angebots scheint es in vielen Unternehmen an ei-

ner übergreifenden Strategie zu fehlen. So sind nur knapp über 50 Prozent der befragten Firmen in der Lage, die Wertigkeit des von ihnen angebotenen Benefitspakets abzuschätzen. Dies mag auch daran liegen, dass nur etwa die Hälfte der Unternehmen ihre Nebenleistungen regelmäßig beurteilt. Die Empfänger, sprich die Mitarbeiter, werden in nur etwa 13 Prozent der Unternehmen nach

ihrer Meinung gefragt. Hingegen berichten Unternehmen, die den Wert ihrer Benefits kennen, zu weiten Teilen von hohen Wertigkeiten ihrer betrieblichen Nebenleistungen. Beispielhaft hierfür geben 13 Prozent aller Firmen an, ihre Zusatzleistungen seien über 15 Prozent der Zielvergütung für Führungskräfte wert. Betrachtet man nur Firmen, die sich eine Aussage über die Wertigkeit ihrer Benefits zutrauen, so sind dies über ein Viertel der Unternehmen. Selbst für die Gruppe der Tarifmitarbeiter sind die Nebenleistungen noch substanziell: 50 Prozent der Befragten berichten von einer Wertigkeit von fünf Prozent und mehr, verglichen mit der Zielvergütung.

In Anbetracht des beachtlichen Kostenaufwands, den Unternehmen für die Bereitstellung ihrer betrieblichen Nebenleistungen auf sich nehmen, ist ihre zu weiten Teilen stiefmütterliche Behandlung umso erstaunlicher. Gleichzeitig verdeutlichen die Zahlen das Potenzial, welches in einer Flexibilisierung in Verbindung mit einer klaren Kommunikation steckt.

Bei der bAV gehört das Wahlrecht in den Fokus

Besonders in der betrieblichen Altersversorgung bietet es sich aufgrund der mannigfaltigen Gestaltungsmöglichkeiten an, Mitarbeitern ein Wahlrecht einzuräumen. Dies wird bereits heute von einigen Unternehmen praktiziert. Mehr als die Hälfte aller befragten Unternehmen, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten, geben die Entscheidung über die Dotierung – beispielsweise durch integrierte Entgeltumwandlung – an ihre Mitarbeiter zurück. Auf diese Weise ist es den Mitarbeitern möglich, ihr späteres Versorgungsniveau zu beeinflussen.

Neben den klassischen Rentenzahlungen finden alternative Auszahlungsformen wie etwa Kapitalauszahlungen und Ratenauszahlungen zunehmend Verbreitung. Letztere sind vor allem unter Risikogesichtspunkten attraktiv, weil das Langlebigkeits- und teilweise auch

das Zinsrisiko umgangen wird. Für Neurentner sind bei richtiger Gestaltung alle drei Formen attraktiv. Etwa 45 Prozent der befragten Unternehmen mit bAV bieten mindestens zwei der vorgestellten Auszahlungsformen an, so die Studie. Allerdings sehen bis zu drei Viertel der heutigen Pläne nicht vor, die abgesicherten Versorgungsfälle individuell zu

die Salienz und zeigt, wie viel es sich das Unternehmen kosten lässt, seinen Mitarbeitern attraktive Nebenleistungen zu bieten. Und der Mitarbeiter kann durch die flexible „Investition“ in Benefits seiner gegenwärtigen Lebenssituation gerecht werden. Um Transparenz zu gewährleisten und den Verwaltungsaufwand überschaubar zu halten, sollte eine

Nur knapp 50 Prozent der Firmen können die Wertigkeit ihres eigenen Benefitspakets abschätzen. Das mag auch daran liegen, dass nur etwa die Hälfte der Unternehmen ihre Nebenleistungen regelmäßig beurteilt.

bestimmen. Durch die Einführung von Verteilungswahlrechten können die Mittel optimal eingesetzt und gegebenenfalls nicht benötigte Komponenten zusätzlich für die Altersversorgung verwendet werden. Das Potenzial ist erheblich. Die Beiträge für Risikoabsicherungen können bis zu 30 Prozent des gesamten Ressourceneinsatzes betragen.

Reduziert, aber werthaltig: Benefits neu denken

Was die bAV angeht, sind die Unternehmen in ihren Bemühungen um Flexibilisierung zugunsten ihrer Mitarbeiter auf einem guten Weg. Eine übergreifende Strategie in der Ausrichtung der betrieblichen Nebenleistungen in ihrer Gesamtheit ist trotzdem nur für die wenigsten der befragten Unternehmen zu erkennen. Zumeist dominiert noch immer ein unkoordiniertes Nebeneinander an Benefits.

Im Sinne eines Total-Rewards-Ansatzes, welcher die betrieblichen Nebenleistungen in den Gesamtvergütungskontext einbindet, scheint es vielversprechender, jedem Mitarbeiter ein festes Budget zu gewähren, welches dieser in die angebotenen Benefits „investieren“ kann. Ein solcher Ansatz erhöht

Reduktion auf wenige, dafür aber werthaltige Benefits vorgenommen werden. Diese wiederum sollten auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter abgestimmt sein – nicht wertgeschätzte Benefits führen schlichtweg zu einer Verschwendung an Ressourcen. Eine bedarfsgerechte Ausgestaltung der Nebenleistungen kann erheblich zur Generierung freier Mittel beitragen und auf diese Weise die drohende Versorgungslücke deutlich reduzieren. Wenn insgesamt weniger Mittel zur Verfügung stehen, müssen diese zumindest bedarfsgerecht und effizient eingesetzt werden. ■



DR. STEPHAN WILDNER ist Head of General Consulting Germany bei Towers Watson.



DR. THOMAS KOLASKA ist Analyst bei Towers Watson Deutschland.



MARKUS STEIN ist Senior Consultant bei Towers Watson Deutschland.

Schöne digitale Welt

LÖSUNGEN. BAV ist manchmal komplex und verursacht einen hohen Verwaltungsaufwand. Wer bAV-Verträge online verwaltet, spart Zeit, Geld und schont seine Nerven.

Von **Fabian von Löbbecke**

Die Welt ist digital: Das Bankkonto wird online verwaltet, das Smartphone ist mit dem Terminplaner synchronisiert und Autofahrten werden per GPS navigiert. In fast allen Bereichen des täglichen Lebens wird zunehmend auf digitale Services, Flexibilität und ständige Verfügbarkeit gesetzt. Nur bei der Verwaltung von Versicherungen scheinen die Uhren bislang analog zu ticken. Dabei besteht in der Praxis bei vielen Unternehmen ein hoher Bedarf, die Verwaltung von betrieblicher Altersversorgung (bAV) zu vereinfachen und Prozesse zu beschleunigen. Das bestätigt auch Andreas Dickmann, Personalreferent des Verlages, in dem der Bonner „General-Anzeiger“ erscheint. Das Familienunternehmen versorgt mit einem Team aus mehr als 250 festen Mitarbeitern sowie zahlreichen freien Journalisten und Korrespondenten täglich rund 72.000 Leser mit aktuellen Themen. Da spielt die Verwaltung der Betriebsrente im Geschäftsalltag naturgemäß nur eine untergeordnete Rolle.

Eine Studie der Fachhochschule Paderborn und der Unternehmensberatung Kienbaum aus Juni 2014 zeichnet ein deutliches Bild: Die Angst der Arbeitgeber vor der Komplexität und hohem Verwaltungsaufwand wird darin immer noch als eines der größten Hemmnisse bei der Einführung einer bAV genannt. Gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben mangelt es häufig an fachlichem Know-how und Ressourcen zum professionellen Handling betrieblicher Versorgungssys-

teme. Sobald Probleme auftreten, muss deshalb der Versicherungsfachmann ins Boot geholt werden. Als Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Versicherer ist es dann seine Aufgabe, fehlende Dokumente zu beschaffen, Störfälle zu klären oder Inkassostände zu überprüfen. So müssen Berater einen großen Teil ihrer Arbeitszeit in die Betreuung bestehender bAV-Verträge investieren – Zeit, die ihnen für die Beratung der Mitarbeiter fehlt. Im Ergebnis ist die aktuelle Situation in der bAV-Verwaltung für alle Beteiligten wenig zufriedenstellend.

Verwaltungsportale versprechen Hilfe

Welche Alternativen wären sinnvoll, um Arbeitgeber von diesen lästigen und komplexen Verwaltungsaufgaben zu entlasten? Neue, web-basierte Plattformen bieten hier Hilfe an und schlagen gleich zwei Fliegen mit einer Klappe: Arbeitgeber werden durch intuitive Anwendungen bei der bAV-Verwaltung unterstützt

und können dem Versicherer Änderungen zu Verträgen direkt online und damit schneller melden. Egal, ob es sich um eine schlichte Adressänderung handelt, ob ein Mitarbeiter langzeiterkrankt ist oder in Elternzeit geht. Gleichzeitig erhält der Versicherungsberater sogenannte „Push-Mails“, die ihn über Vertragsänderungen informieren. Das heißt, der Berater behält den Überblick zu den bestehenden bAV-Verträgen einer Firma, und das zu jeder Zeit. Denn die meisten bAV-Portale sind nicht nur rund um die Uhr zu erreichen, sondern können auch auf allen digitalen Endgeräten – sei es Smartphone, Tablet oder Laptop – vom Berater oder der Firma erreicht werden. ■

PRODUKTTIPP

Online-Portal zur bAV-Verwaltung

Die HDI Lebensversicherung hat – zusammen mit dem Technologie- und Serviceanbieter xbAV – eine neue Plattform zur Verwaltung von bAV-Verträgen entwickelt.

Die kostenlose Basisversion „HDI bAVnet“ umfasst unter anderem die Bündelung aller Dokumente in einem digitalen Datenschränk und eine elektronische Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Versicherer. Unternehmen, die mit mehreren bAV-Versicherern zusammenarbeiten oder zusätzliche, anspruchsvollere Prozesse verarbeiten möchte, können vom Basisportal jederzeit auf die kostenpflichtige, komfortablere Premium-Version wechseln oder direkt in die Vollversion einsteigen. Info: www.hdi.de/bavnet



FABIAN VON LÖBBECKE

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

Durchblick im Dickicht

RATING. Vor dem Hintergrund der heftig kritisierten Nahles-Rente untersuchte das IVFP den Markt der Direktversicherungen. Auch hier muss genau hingeschaut werden.

Von **Thomas Dommermuth** und
Günther Unterlindner

Sie gehört zu den besten Lösungen, um für den Ruhestand vorzusorgen, ist aber zugleich die wohl komplexeste aller Altersvorsorgelösungen: die betriebliche Altersversorgung (bAV). Trotz Rentenlücke und staatlicher Förderung – noch immer nutzen erst knapp 60 Prozent der Beschäftigten dieses Instrument zur zusätzlichen Vorsorge. Dabei hat bereits seit 2002 jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf die staatlich geförderte Entgeltumwandlung. Um dem entgegenzutreten, hat die Bundesarbeitsministerin, Andrea Nahles, einen Gesetzesentwurf zur Stärkung der bAV vorgelegt.

Dieser stößt jedoch am Markt auf wenig Gegenliebe – das war natürlich nicht das erklärte Ziel. Die Nahles-Rente (auch Tarifrrente genannt) sollte einfacher und kosteneffizienter werden und damit mehr Arbeitgeber und Arbeitnehmer ansprechen – insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), in denen der Verbreitungsgrad der bAV nach wie vor sehr unbefriedigend ist (etwa 30 Prozent). Herausgekommen ist ein Vorschlag, der, nach der bisherigen Diskussion zu urteilen, keine der beteiligten Parteien zufrieden stellt. Beispielsweise sollen für den Arbeitgeber die Haftungsrisiken entfallen, im Entwurf mit „pay and forget“ charakterisiert. Dabei ist das Haftungsrisiko für Arbeitgeber kein essentielles Thema, insbesondere nicht, wenn man auf im Markt etablierte Ratings – die diese Thematik behandeln –

zurückgreift. „Man hat die Sache nicht zu Ende gedacht. Eine neue Parallelwelt in der bAV verkompliziert das ohnehin bereits komplexe System anstatt es zu verbessern“ so Prof. Dr. Thomas Dommermuth, Vorsitzender des Beirats des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP).

Auch ist für KMU der Aufwand zu hoch, mehrere Durchführungswege zu managen, wenn die Nahles-Rente neben bisher bereits eingerichtete Durchführungswege tritt und die sogar kanibalisiert. Gerade in KMUs gilt die Direktversicherung als Instrument zur Bindung von Mitarbeitern und Gewinnung von Fachkräften – das gilt angesichts der demografischen

Entwicklung immer mehr. Es bleibt zu hoffen, dass die durch den Entwurf entstandene Unruhe am Markt nicht zu sinkenden Bestandszahlen führen wird.

Gute Tarife und ihre Unterschiede

Vor diesem Hintergrund der unsicheren Auswirkungen hat das IVFP erneut die Direktversicherungen auf dem deutschen Markt untersucht. In seinem fünften Rating zu Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 EStG hat das IVFP 109 Tarife von 54 Anbietern auf bis zu 92 Einzelkriterien untersucht.

Die Gesamtnote setzt sich wie in allen anderen Analysen auch aus vier Teilbereichsnoten (Unternehmensqualität,

Es gleicht der Suche nach der Nadel im Heuhaufen: Bei der Auswahl der besten Tarife in der Direktversicherung wurden 109 Tarife auf bis zu 92 Kriterien untersucht.



Rendite, Flexibilität sowie Transparenz & Service) zusammen.

Die Einteilung der Produkte erfolgte in fünf Kategorien: Klassische Tarife mit beitragsorientierter Leistungszusage (BoLz), fondsgebundene Tarife mit BoLz, fondsgebundene Tarife mit Beitragszusage mit Mindestleistung (BzMI) sowie den Kategorien „Comfort“ und „Indexpolen“ mit beiden Zusagearten.

Unternehmensqualität als Kriterium

Dem Teilbereich Unternehmensqualität darf die größte Aufmerksamkeit gewidmet werden – ist es doch gerade bei Direktversicherungen eine lange „Partnerschaft“ von Arbeitgebern und Versicherungen. Hier hat das IVFP eine weitere Qualitätssteigerung des eigenen Ratings bewerkstelligt, indem sich in den

letzten beiden Jahren die begutachteten Kriterien auf nun 23 nahezu verdoppelt haben. Im Bereich der Unternehmensqualität fällt im Jahresvergleich positiv auf, dass die durchschnittliche Beschwerdequote um über 16 Prozent zurückging. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der durchschnittlichen Stornoquote (etwa minus drei Prozent) und Verwaltungskostenquote (etwa minus 5,7 Prozent). Während die durchschnittliche freie Quote der Rückstellungen für Beitragsrückerstattung (RfB-Quote) um knapp drei Prozent sank, wuchs die durchschnittliche RfB-Zuführungsquote um über 3,5 Prozent. Eine negative Entwicklung gab es bei der durchschnittlichen Eigenkapitalquote (EK-Quote) – diese ging um ein Drittel auf 4,71 Prozent zurück. Kommt es einem Arbeitgeber stark auf die Un-

ternehmensqualität des „Partners“ an, so sind Allianz, Debeka, Europa, R+V, WGV, Condor und Stuttgarter weit vorne.

Die besten Fünf im Bereich Rendite

Während der Teilbereich Unternehmensqualität über alle Tarifikategorien hinweg gilt, erfolgt die Analyse der weiteren Teilbereiche tarifspezifisch. Im zweiten, für viele Arbeitnehmer oftmals besonders wichtigen Teilbereich, untersucht das IVFP die Rendite der Tarife, das heißt, es werden Fragestellungen in Bezug auf die Ertragskraft beziehungsweise -prognose analysiert. Das Ergebnis zeigt, wie rentabel ein Versicherungstarif aus finanzieller Sicht ist.

Im Teilbereich Rendite wurden in den einzelnen Tarifikategorien jeweils fünf Anbieter entsprechend der oben ange-

DIE BESTEN FONDSGEBUNDENEN TARIFE (BOLZ)

Rang	Unternehmen	Tarif	Note im Teilbereich				
			Unternehmen	Rendite	Flexibilität	Transparenz	Gesamtnote
1	Stuttgarter	DirektRente performance-safe	1,4	1,0	1,1	1,9	1,3
1	Allianz	Allianz Direktversicherung Invest alpha-Balance	1,1	1,4	1,5	1,1	1,3
2	Alte Leipziger	ALfonds bAV	1,3	1,1	1,6	1,7	1,4
3	die Bayerische	Garantierende ZUKUNFT	1,8	1,0	1,7	1,6	1,5
3	Condor	Congenial bAV garant	1,4	1,5	1,6	2,1	1,5
4	Nürnberger	BetriebsRente OptimumGarant	1,9	1,1	1,7	1,8	1,6
5	Bayern-Versicherung	FlexVorsorge Vario als FirmenRente	1,6	1,6	1,7	1,8	1,7
5	LV 1871	Performer Flex	1,9	1,7	1,4	1,7	1,7
5	Württembergische	Genius Direktversicherung	2,0	1,6	1,6	1,6	1,7
6	AXA	Direktversicherung Relax Rente Chance	1,6	1,6	2,2	1,8	1,8
6	Swiss Life	Swiss Life Maximo Direktversicherung	2,0	1,9	1,5	1,6	1,8
6	Hannoversche	Fondsrente	1,5	1,9	1,9	2,5	1,8
7	HanseMerkur	bAV Care Invest	2,0	1,9	1,6	2,4	1,9
7	HDI	TwoTrust Vario Direktversicherung	2,2	1,6	2,1	1,6	1,9
8-12	Es folgen weitere 9 Gesellschaften mit Noten von						2,0 bis 3,1

Die Grafik zeigt die vierzehn besten fondsgebundenen Tarife mit beitragsorientierter Leistungszusage. Die Gesamtnote setzt sich aus

den Bewertungen in den unterschiedlichen Teilbereichen (Unternehmen, Rendite, Flexibilität, Transparenz und Service) zusammen.

DIE BESTEN KLASSISCHEN TARIFE

Rang	Unternehmen	Tarif	Note im Teilbereich				
			Unternehmen	Rendite	Flexibilität	Transparenz	Gesamtnote
1	Allianz	Allianz Direktversicherung Klassik	1,1	1,4	1,0	1,2	1,2
1	Europa	E-R1 - Rentenversicherung	1,1	1,0	1,2	2,0	1,2
2	HUK-Coburg	Direktversicherung	1,5	1,2	1,4	1,4	1,4
2	Stuttgarter	DirektRente classic	1,4	1,2	1,5	1,7	1,4
2	Alte Leipziger	Direktversicherung	1,3	1,7	1,3	1,8	1,4
3	die Bayerische	Privatrente FLEXIBEL	1,8	1,2	1,4	1,5	1,5
3	Continentale	Renten-Police	1,8	1,3	1,0	2,4	1,5
4	Debeka	Direktversicherung	1,1	1,4	2,1	2,4	1,6
4	R+V Versicherung	Direktversicherung	1,3	1,8	1,5	1,8	1,6
4	Hannoversche	Bausteinrente	1,5	1,5	1,6	2,1	1,6
4	Nürnberger	BetriebsRente	1,9	1,4	1,4	1,5	1,6
4	LV 1871	Direktversicherung	1,9	1,9	1,0	1,5	1,6
5	Volkswohl Bund	Klassische Rentenversicherung	1,8	1,9	1,0	2,4	1,7
5	Württembergische	Direktversicherung	2,0	1,5	1,5	1,9	1,7
5	WGV	Direktversicherung	1,3	1,2	2,9	1,9	1,7
5	Bayern-Versicherung	FirmenRente	1,6	1,9	1,8	1,6	1,7
5	HanseMerkur	bAV Care	2,0	1,8	1,2	2,1	1,7
6	Cosmos	Klassische Direktversicherung	1,7	1,3	2,7	1,4	1,8
6	PB Leben	PB Direktversicherung klassik	1,5	2,0	1,5	2,9	1,8
6	Condor	Klassik-Rente	1,4	2,3	1,6	2,1	1,8
6	AXA	Direktversicherung	1,6	2,0	2,0	1,9	1,8
6	Aachen Münchener	Direktversicherung	2,0	1,8	1,8	1,6	1,8
7-15	Es folgen weitere 22 Gesellschaften mit Noten von						1,9 bis 3,3

Von den 109 untersuchten Direktversicherungen mit klassischer Leistungszusage wurden 22 Tarife mit der Gesamtnote 1,8 oder

besser beurteilt. Weitere 22 Tarife, die hier nicht aufgeführt sind, liegen im Mittelfeld zwischen der Gesamtnote 1,9 und 3,3.

QUELLE: INSTITUT FÜR VORSORGE UND FINANZPLANUNG 2015

fürten Kriterien als die Anbieter mit den rentabelsten Tarifen identifiziert:

- Klassisch (BoLz): Europa, HUK, Stuttgarter, die Bayerische, WGV
- Fondsgebunden (BoLz): Stuttgarter, die Bayerische, Alte Leipziger, Nürnberger, Allianz
- Fondsgebunden (BzMI): Stuttgarter, die Bayerische, Nürnberger, Allianz, Continentale
- Comfort und Index: Allianz, Bayern Versicherung, HDI, Canada Life, LV1871

Im Teilbereich Rendite fließen unter anderem vom Kunden oftmals nicht

berücksichtigte, aber neben der reinen Renditebetrachtung wichtige Parameter mit ein: Hierbei sollten Anleger zum Beispiel auf die für den Vertrag geltenden Rechnungsgrundlagen bei Wiederaufnahme der Beitragszahlung, bei Dynamik und bei Zuzahlungen achten. Für Zuzahlungen etwa gelten nur bei einem Drittel die bei Hauptabschluss gültigen Rechnungsgrundlagen.

Entscheiden sich Anleger für eine fondsgebundene Versicherung, so sollten sie darauf achten, dass die auswählbaren Fonds mit einer entsprechenden Fondsbewertung aufwarten können.

Gleichzeitig sollten heutzutage auch ETF-Fonds mit niedrigen Kosten im Portefeuille eines Anbieters sein. Knapp die Hälfte der Anbieter bietet ETF-Fonds mit einer Total Expense Ratio unter 0,30 Prozent.

Anbieter mit der größten Flexibilität

Im dritten Teilbereich des Ratings wird die Flexibilität eines Tarifs betrachtet. Interessiert sich ein Anleger mehr für die Rendite seines Vertrages, wird dieser gegebenenfalls auf etwas Flexibilität in seinem Vertrag verzichten müssen. Umgekehrt ist es ähnlich: Wer

DIE BESTEN FONDSGEBUNDENEN TARIFE (BZML)

Rang	Unternehmen	Tarif	Note im Teilbereich				
			Unternehmen	Rendite	Flexibilität	Transparenz	Gesamtnote
1	Stuttgarter	DirektRente performance-safe	1,4	1,0	1,1	1,9	1,3
1	Allianz	Allianz Direktversicherung Invest alpha-Balance	1,1	1,5	1,5	1,1	1,3
2	die Bayerische	Garantierente ZUKUNFT	1,8	1,0	1,7	1,6	1,5
3	Nürnberger	BetriebsRente Doppel-Invest	1,9	1,2	1,8	1,8	1,6
4	Provinzial NordWest	Firmen GarantRente Vario	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7
5	Volkswahl Bund	Fondsgebundene Rentenversicherung	1,8	2,2	1,0	2,3	1,8
5	Swiss Life	Swiss Life Maximo Direktversicherung	2,0	1,9	1,5	1,6	1,8
5	Continentale	FRG-LifeLine Garant	1,8	1,7	1,8	2,1	1,8
6	HDI	TwoTrust Vario Direktversicherung	2,2	1,7	1,9	1,6	1,9
6	Aachen Münchener	bAV STRATEGIE PLUS	2,0	2,0	1,7	1,7	1,9
7-13	Es folgen weitere 11 Gesellschaften mit Noten von						2,0 bis 3,2

Die Bewertung der Top-Tarife in der Kategorie „fondsgebundene Tarife mit Beitragszusage mit Mindestleistung“ unterscheidet

sich stellenweise in den Teilbereichsnoten stark. Unternehmen müssen selbst entscheiden, auf was sie den größten Wert legen.

QUELLE: INSTITUT FÜR VORSORGE UND FINANZPLANUNG 2015

Flexibilität wünscht, sollte auf folgende Punkte achten: Kapitalanlagemodelle, Beitragsgestaltungen sowie Todesfallleistung und Zusatzversicherungen. Gute Produkte bieten zum Beispiel: Zuzahlungen, Erhöhung beziehungsweise Reduzierung des monatlichen Beitrags, Anpassung des Todesfallschutzes bis Rentenbeginn, Zusatzversicherungen, große Fondsauswahl, Umwandlung eines fondsgebundenen Vertrages in einen konventionellen Vertrag.

Knapp 20 Prozent der untersuchten Anbieter bieten eine „Pflegeoption“, das heißt zur Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit ist eine Erhöhungsoption der Altersrente vorhanden beziehungsweise im Pflegefall ist eine Zusatzrente möglich. Nachfolgend die besten fünf Anbieter für den Teilbereich Flexibilität in den jeweiligen Tarifkategorien.

- Klassisch (BoLz): Continentale, VWB, Allianz, LV1871, Europa
- Fondsgebunden (BoLz): Stuttgarter, LV1871, Allianz, Swiss Life, Alte Leipziger
- Fondsgebunden (BzMI): VWB, Stuttgarter, Allianz, Swiss Life, WWK

- Comfort und Index: Allianz, Bayern Versicherung, LV1871, Canada Life, Helvetia

Sieger in Transparenz und Service

Der vierte Teilbereich beschäftigt sich mit Transparenz und Service, dabei werden unter anderem Versicherungsbedingungen, Produkttransparenz, Werbematerial sowie Informationen zur Effektivkostenquote und Steuer beziehungsweise Sozialversicherung begutachtet. Es zeigte sich, dass nur bei etwa einem Drittel der untersuchten Anbieter die Ermittlung der Effektivkosten und deren Ausweis in einer Preis-Leistungs-Darstellung gemäß GDV-Empfehlung erfolgt. Ein noch schlechteres Bild zeigt sich bei der Transparenz der Kosten für Zuzahlungen: Knapp 75 Prozent geben keine Kosten an. Bei etwa 50 Prozent der Anbieter sind Modellrechnungen für einen Interessenten öffentlich zugänglich. Durchweg positiv zu betrachten sind die Informationen in Bezug auf Steuer und Sozialversicherung in der bAV – hier liegt die Quote bei über 95 Prozent. Die jeweils besten fünf Anbieter im Teilbereich Transparenz und Service heißen:

- Klassisch (BoLz): Allianz, HUK, Cosmos, die Bayerische, LV1871
- Fondsgebunden (BoLz): Allianz, die Bayerische, Württembergische, HDI, Swiss Life
- Fondsgebunden (BzMI): Allianz, Swiss Life, die Bayerische, HDI, AachenMünchener
- Comfort und Index: Allianz, HDI, Swiss Life, Canada Life, LV1871

Wer auf der ganz sicheren Seite sein will, sollte sich jedoch nicht auf einen Teilbereich alleine verlassen; gerade Anbieter mit Tarifen, die sehr gute Bewertungen über alle Teilbereiche hinweg erzielen, stellen kompetente bAV-Partner dar. ■



PROF. DR. THOMAS DOMERMUTH ist Hochschul-lehrer an der OTH Amberg-Weiden, Gesellschafter und fachlicher Beirat beim Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH.



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



100 % bAV-Know-how

100 % Expertise

100 % neutrale Beratung

0 % Hochnäsigkeit

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

Towers Watson ist eine der führenden Unternehmensberatungen weltweit und ausgewiesener Spezialist im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Von der Gestaltung einer bAV über das Finanzmanagement, die Administration bis zur Kommunikation unterstützen unsere Experten Unternehmen in ganz Deutschland professionell und persönlich. Mehr als 2.000 Mittelständler und Familienunternehmen vertrauen unserem Rat und unseren Dienstleistungen – seit mehr als fünfzig Jahren.

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

Towers Watson. Klarheit und Weitsicht für unsere Kunden.

Benefits
Risk and Financial Services
Talent and Rewards

towerswatson.de

Copyright © 2015 Towers Watson. All rights reserved.

TOWERS WATSON 



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