

Haftungsrisiken
Welche Fehler in Pensionszusagen
am häufigsten vorkommen

Aktienanlagen
Was die bAV vom Ausland
lernen kann

Nachhaltigkeit
Wie die EbAV-II-Richtlinie
umgesetzt wird

personal. magazin

plus

personalmagazin plus 11.19



Betriebliche Altersversorgung
Risiken sehen – Kontrolle behalten



**BEST
ADVICE**

Einziges bAV-Produkt
mit flexibler Förderung
in einem Vertrag

- > Betriebliche Altersversorgung
- > Direktversicherung

HDI

Eine bAV, die all
Ihren Mitarbeitern
immer gerecht wird.

Astronaut oder Banker? Azubis, Familienväter, Best Ager?
Wen auch immer Sie beschäftigen: Mit HDI punkten Sie
bei Ihren Mitarbeitern! Denn unsere neue bAV passt sich
während der gesamten Vertragslaufzeit grenzenlos flexibel
an – ganz gleich, wie das Leben Ihrer Mitarbeiter so spielt!
Die Vorteile für Sie als modernen Arbeitgeber: einfach zu-
friedenere Angestellte und sicher mehr Mitarbeiterbindung.
Jetzt Infos einfordern!



„Die träge Masse bAV bewegt sich nur langsam – doch Entspannung ist deshalb noch längst nicht angesagt.“

Liebe Leserinnen und Leser,

dass sich die Ereignisse überschlagen würden, kann man der Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland wahrlich nicht vorwerfen. Zwei Legislaturperioden hat es gedauert, bis – mithilfe mehrerer Gutachten – geklärt war, warum die Durchdringung der bAV gerade im deutschen Mittelstand so gering ist. Und die darauf folgende, nicht minder schwere Geburt des Betriebsrentenstärkungsgesetzes liegt nun auch schon fast zwei Jahre zurück. Die praktischen Auswirkungen der bAV-Reform durch Sozialpartnermodelle sind noch nicht in Sicht.

Doch auch wenn sich die träge Masse bAV nur langsam bewegt – Entspannung ist nicht angesagt. Der Handlungsdruck auf Unternehmen, eine betriebliche Altersversorgung als Instrument der Mitarbeiterbindung anzubieten, wächst. Gleichzeitig müssen Haftungs- und Einstandsrisiken möglichst gering gehalten, Versorgungsregelungen dementsprechend regelmäßig aktualisiert werden. Bilanzielle Belastungen durch Pensionsrückstellungen in der Niedrigzinsphase und Finanzierungsrisiken sind in vielen

Unternehmen Alltag. Neu hinzugekommen sind die Möglichkeiten offensiverer Kapitalanlagen bei der Zielrente – von den Anbietern solcher Modelle als „kontrolliertes Risiko“ bezeichnet. Und über allem schwebt das Damoklesschwert in Form einer obligatorischen Betriebsrente, sollten die Sozialpartnermodelle scheitern.

Was in dieser schwierigen Phase hilft, ist vorausschauende und überlegte Planung. Fehler können vermieden, Risiken entschärft werden. Mit der vorliegenden Sonderveröffentlichung wollen wir Sie dabei unterstützen.

Eine in diesem Sinne hilfreiche Lektüre wünscht

Katharina Schmitt
Redaktion *Personalmagazin*

personal.
magazin
plus

Inhalt

- 04 Bitte keine Überraschungen**
Wie sich ungewollte Bilanzsprünge vermeiden lassen
- 08 Was Sie vermeiden sollten**
Eine Studie zeigt die häufigsten Fehler bei Pensionszusagen
- 12 Risikoarme Versorgungszusagen**
- 14 Nearly well done**
Ein Online-Check zum Reifegrad der bAV in Unternehmen
- 18 Klimarisiken unter Aufsicht**
Auswirkung der EbAV-II-Richtlinie
- 22 Rente aus dem Onlineshop**
Wie Krones seine bAV modernisiert
- 26 „Der Ball muss nun aufgenommen werden“**
Lars Golatka zur Zielrente
- 28 Ein Blick über die Grenze**
Aktien stützen die bAV im Ausland. Deutschland kann davon lernen.
- 32 Riester-Hopping**
Matching-Modelle lassen zwischen Versorgungsmodellen switchen
- 36 „Setze auf das Sozialpartnermodell“**
Dr. Georg Thurnes im Interview
- 40 Infoboard Zeitwertkonten**
- 42 Die Schlussfrage**
Ist digital normal?

Impressum

VERLAG Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Straße 9, D-79111 Freiburg
Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg Registergericht Freiburg, HRA 4408
Komplementäre: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH, Sitz Freiburg,
Registergericht Freiburg, HRB 5557, Martin Laqua
Geschäftsführung: Isabel Blank, Sandra Dittert, Jörg Frey, Birte Hackenjos,
Dominik Hartmann, Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger, Christian Steiger,
Dr. Carsten Thies
Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe Steuernummer: 06392/11008
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 812398835

REDAKTION Reiner Straub (Herausgeber), Katharina Schmitt,
E-Mail: katharina.schmitt@haufe-lexware.com
REDAKTIONSASSISTENZ Brigitte Pelka,
E-Mail: brigitte.pelka@haufe-lexware.com, Tel. 0761 8983-921
ABONNENTEN-SERVICE UND VERTRIEB
E-Mail: zeitschriften@haufe.de, Tel. 0800 5050445 (kostenlos)
ANZEIGEN Thomas Horejsi, Tel. 0931 2791-451
E-Mail: thomas.horejsi@haufe-lexware.com

GRAFISCHES KONZEPT / ART DIREKTION / DESIGN zmyk.de
GRAFISCHE UMSETZUNG Ruth Großer
DRUCK Senefelder Misset, Doettingchem
VERBREITUNG Das Sonderheft personalmagazin plus bAV ist
eine jährlich erscheinende Veröffentlichung des Personalmagazins
und der Ausgabe November 2019 beigelegt (Auflage 31.000).
Aktuelle Information zu den Zeitschriften- und Online-Angeboten
der Haufe-Gruppe finden Sie unter: www.haufe.de/mediacenter

Bitte keine Überraschungen



Das Leben hält genügend Unsicherheiten bereit. Bei der Altersversorgung sollte darauf verzichtet werden. Doch das braucht gute Planung – wir zeigen, was diese beeinflusst.

Von Hanne Borst und Wilhelm-Friedrich Puschinski

● Drei Viertel aller Mitarbeiter erwarten, dass ihr Arbeitgeber eine aktive Rolle bei ihrer Altersversorgung einnimmt. Folglich setzen viele Unternehmen auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) – und gehen damit extrem langfristige Verpflichtungen ein. Unliebsame Überraschungen wie Finanzierungslücken oder Bilanzsprünge lassen sich dabei durch vorausschauende Planung vermeiden.

Die Basis: Risiko-optimierter Versorgungsplan

Bereits bei der Gestaltung eines Versorgungsplans können unliebsame Überraschungen auf ein überschaubares Maß eingegrenzt werden. Viele Unternehmen haben ihre „Hausaufgaben“ hier schon erledigt, wie der Deutsche bAV-Index von Willis Towers Watson zeigt. So ist ein großer Teil der für neu eintretende Mitarbeiter offenen Altersversorgungssysteme kapitalmarktorientiert. Unternehmen versprechen ihren Mitarbeitern im Wesentlichen die Bereitstellung eines Beitrags und legen diesen in Versicherungen oder Kapitalmarktprodukten an. Der Mitarbeiter erhält die sich aus der Anlage ergebende Leistung. Steigende Gehälter

sorgen nur noch für steigende Beiträge, aber erzeugen keinen Nachfinanzierungsbedarf mehr – anders als bei älteren Versorgungsplänen. Das Kapitalmarktrisiko, welches in manchen Unternehmen für deutliche Rückstellungserhöhungen in den Altsystemen gesorgt hat, wurde ausgegrenzt. Sagt das Unternehmen zudem eine Einmalkapitalzahlung anstelle einer Rente zu, ist auch das Langlebigerisiko ausgegrenzt (oder bei versicherungsförmig finanzierter Verrentung auf den Lebensversicherer ausgelagert).

Aber auch Risiken, die im Unternehmen verbleiben, lassen sich gut planen – und die Risikotragung kann durchaus vorteilhaft sein. So können zum Beispiel innenfinanzierte Invaliditätsleistungen günstiger sein als eine externe Versicherung. Hier kommt es auf eine intelligente Plangestaltung, kombiniert mit einer vorausschauenden aktuariellen Überwachung, an.

M&A nicht ausgeschlossen

Unternehmen haben damit bereits viel für eine bAV ohne Überraschungen getan. Dennoch lohnt es sich, dem Thema weiter Aufmerksamkeit zu widmen. In den letzten zehn Jahren hat die Anzahl

der M&A-Deals erheblich zugenommen. Für Unternehmen, die Konsolidierungen, umfassende Restrukturierungen oder die Unternehmensnachfolge planen, ist es daher sinnvoll, ihre bAV „M&A-gängig“ auszugestalten. Ein überschaubarer, ausfinanzierter Versorgungsplan, der professionell administriert und kommuniziert wird, ist grundsätzlich, aber gerade im Hinblick auf M&A, empfehlenswert. So kann die bAV von potenziellen Erwerbern problemlos übernommen werden. Aber auch aufseiten des potenziellen Erwerbers kann durch eine klare, durchdachte Policy die Integration fremder Systeme in die eigene Landschaft optimal vorbereitet werden.

Beim Einsatz externer Anbieter sind Unternehmen vor Überraschungen nicht immer gefeit, denkt man an die Diskussionen um Pensionskassen in Schieflage oder bAV-Versicherungen im sogenannten Run-off. Der Anbieter sollte daher sorgsam ausgewählt werden. Unternehmen ziehen hier idealerweise einen unabhängigen Partner hinzu, der den Markt fortwährend beobachtet und rechtzeitig auf Veränderungen und Risiken hinweist.

Mitarbeiter sollten von ihrer bAV allenfalls bei deren Einführung – und dann positiv – überrascht sein. Wird ihnen die bAV hingegen erst am Ende des Arbeitslebens kommuniziert, entfaltet sie für das Unternehmen keinen positiven personalpolitischen Effekt. Eine verständliche



HANNE BORST, Leiterin Actuarial Consulting, Willis Towers Watson, Reutlingen



WILHELM-FRIEDRICH PUSCHINSKI, Leiter General Consulting, Willis Towers Watson, Reutlingen

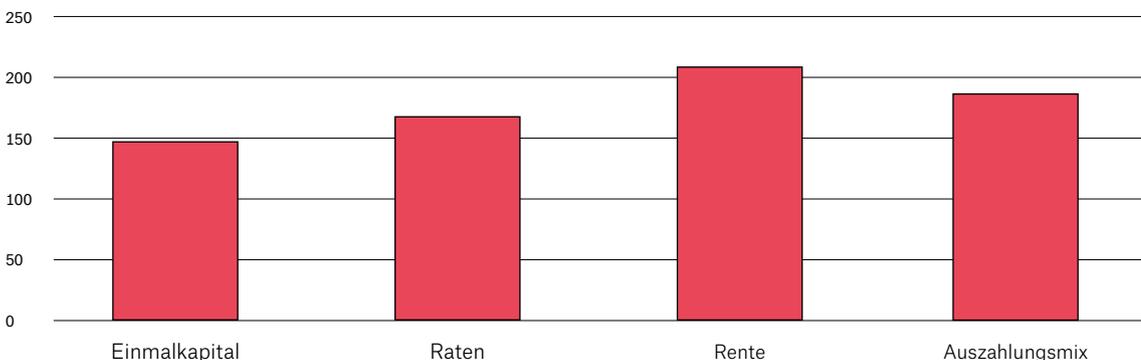
Plangestaltung und zielgruppengerichtete Kommunikation sorgen dafür, dass Mitarbeiter schon heute mit ihrer bAV planen können. Und das hilft Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Regelmäßige Überprüfung

Um die Unternehmensverpflichtung möglichst genau abzubilden, empfiehlt es sich, die wesentlichen Einflussgrößen regelmäßig zu überprüfen. So können Überraschungen in den Zahlungsströmen und Diskussionen mit den Wirtschaftsprüfern vermieden werden. Auch beim Verkauf oder Kauf von Firmenteilen lohnt sich ein Blick auf die getroffenen Annahmen. Die tatsächliche Leistung des Unternehmens wird zwar von der Höhe der Rückstellung nicht beeinflusst. Gleichwohl haben die hierin zu bilanzierenden Veränderungen direkten Einfluss auf die Gewinnsituation des Unternehmens mit möglicherweise wesentlichen Folgen, die bis zur Überschuldung reichen können. Hingegen verfügen Unternehmen, die ihre bAV risikooptimiert gestalten und deren Finanzierung auf regelmäßig geprüften und damit sehr belastbaren Annahmen aufbauen, am Ende über ein gut plan- und steuerbares Personalinstrument, das wesentlich zur Mitarbeitergewinnung und -bindung beiträgt und somit die gesamte Unternehmenssituation positiv beeinflusst. ■

Einfluss der Auszahlungsoptionen auf die Höhe der Pensionsverpflichtung

Pensionsverpflichtung nach HGB zum 31.12.2018 (in Mio. Euro)



Beispiel-Pensionsplan mit Standard-Auszahlungsform „Einmalkapital“. Mitarbeiter können auf Antrag sechs Raten oder eine lebenslange Rente wählen (Verrentung mit sechs Prozent). Die Bewertung eines „Auszahlungsmixes“ dürfte die Höhe der Pensionsverpflichtung am realistischsten abbilden.

Vier Einflussfaktoren fortlaufend im Blick

Die Lebenserwartung ist in den letzten Jahrzehnten zwar spürbar gestiegen, aber ob, ab wann und wie lange Mitarbeiter ihre Rente beziehen werden, ist nicht vorhersehbar. Der Arbeitgeber muss deshalb für die eingegangene Verpflichtung in der Bilanz eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten bilden, die idealerweise die im Allgemeinen zu erwartende Verpflichtung bestmöglich abbildet. So kann die zugesagte Leistung vorweg bilanziell ausfinanziert und Überraschungen in den zu zahlenden Leistungen vermieden werden. Das bietet Planungssicherheit für die zukünftigen Zahlungsströme, ein Aspekt, der auch bei kleinen und mittleren Unternehmen an Bedeutung gewinnt. Zudem fordern immer mehr Wirtschaftsprüfer eine regelmäßige Überprüfung der relevanten Einflussgrößen.

Von Hanne Borst und Wilhelm-Friedrich Puschinski

Die Höhe der zugesagten Leistung hat naturgemäß einen hohen Einfluss auf die später zu leistenden Versorgungszahlungen. Dabei sollten jedoch vier weitere bedeutende Einflussgrößen zur Bestimmung der Verpflichtung nicht übersehen werden:

1. Verzinsung: Die Verzinsung wird in der Regel am genauesten betrachtet. Im Handelsgesetzbuch ist die Verwendung eines Zehn-Jahres-Durchschnittszinssatzes geregelt. Der zu verwendende Rechnungszins wird monatlich von der Bundesbank veröffentlicht. Für die Steuerbilanz gelten die engen Regeln des Einkommensteuergesetzes, das nach wie vor einen Rechnungszins in Höhe von sechs Prozent vorschreibt.

2. Lebenserwartung: In Bezug auf die Fälligkeit und Dauer der Leistungen werden Annahmen in verschiedenen Szenarien, wie beispielsweise das Erreichen der Altersgrenze als aktiver Mitarbeiter sowie Invalidisierungs- oder Todesfallrisiken, getroffen. In der Praxis werden hierzu in der Regel die Richttafeln Heubeck 2018 G verwendet. Sie basieren allerdings auf den Daten der gesetzlichen Rentenversicherung und passen deshalb nur bedingt auf eine individuelle Unternehmenssituation. Unternehmens- oder branchenspezifische Besonderheiten, wie ein hoher Anteil an Beschäftigten mit Bürotätigkeiten oder überdurchschnittlich hohem Einkommen werden in den Einheitstafeln nicht berücksichtigt. Das Risiko der Langlebigkeit wird so in einigen Unternehmen unterschätzt.

3. Gehalts- und Rententrend: Auch die zukünftige Gehalts- oder Rentenentwicklung kann die Höhe der zu erwerbenden Anwartschaften, aber auch den Umfang künftiger Rentenanpassungen wesentlich prägen. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen werden diese Annahmen entweder gar nicht oder nur sehr selten überprüft. Stattdessen werden dort seit vielen Jahren dieselben Parameter verwendet. Wirtschaftsprüfer kritisieren dieses Vorgehen immer häufiger.

4. Auszahlungsoptionen: Schließlich sollten die Annahmen über das zukünftige Kündigungsverhalten der Mitarbeiter, das Renteneintrittsalter oder die Abbildung von Mitarbeiteroptionen, wie zum Beispiel die Möglichkeit, die Leistung als Einmalkapital oder laufende Rente zu erhalten, genau betrachtet werden.

Je nach Plangestaltung haben diese Annahmen einen erheblichen Einfluss auf die Höhe der Verpflichtung. Wird beispielsweise lediglich die Auszahlungsform Einmalkapital bewertet, obwohl die Verrentungsoption für den Mitarbeiter durchaus attraktiv ausgestaltet ist und somit auch häufig in Anspruch genommen wird, ist eine Unterschätzung der Verpflichtung von bis zu 20 Prozent keine Seltenheit. Durch die Bewertung eines Auszahlungsmixes, der die im Unternehmen gewählten Optionen berücksichtigt, können diese Effekte deutlich reduziert werden.

Nicht genügend Finanzierungsmittel

Problem: Alle von der bbvs untersuchten Pensionszusagen waren nicht ausreichend finanziert. Bei einigen Zusagen fehlte eine Rückdeckung gänzlich. Vielfach bestand eine erhebliche Unterdeckung, meist weil die Zusagen durch eine Lebensversicherung

rückgedeckt waren, die in vergangenen Hochzinszeiten abgeschlossen wurde. Die damals kalkulierten laufenden Verzinsungen von sechs und mehr Prozent sind jedoch weit von dem heutigen marktüblichen Zins von zwei bis 2,5 Prozent entfernt.

Konsequenz: Bei fehlenden oder unzureichenden Deckungen könnten die Finanzbehörden Zuführungen des Arbeitgebers zu den Pensionsrückstellungen ganz oder teilweise als verdeckte Gewinnausschüttungen betrachten. Konkret geht es um die Prüfung der sogenannten Ernsthaftigkeit: Ist die Pensionszusage mit dem Ziel der Altersvorsorge erteilt worden oder primär, um Steuerstundungseffekte zu erzielen? Letzteres wird angenommen, wenn die Versorgungsverpflichtung zum Zeitpunkt der Zusage oder der Prüfung durch die Finanzbehörden nicht vom Unternehmen finanziert werden kann. Da Gewinnausschüttungen dann dem steuerlichen Gewinn zugerechnet werden, müsste das Unternehmen mit höheren finanziellen Belastungen durch den Soli-Zuschlag sowie der Körperschaft- und Gewerbesteuer rechnen.

Lösungsansatz: Der bisher erdiente Teil der Pensionszusage könnte ausfinanziert, die hierfür gebildeten Rückstellungen also aufgelöst werden. Ist der Betrieb dazu finanziell nicht in der Lage, sollte versucht werden, zumindest den zur Überschuldung führenden Teil entsprechend auszufinanzieren. Gelingt auch dies nicht, bleibt dem Unternehmen nur, das fehlende Kapital nachzuschließen.

Häufigkeit

95,7%

Was Sie vermeiden sollten

Pensionszusagen sind ein flexibles Vorsorgeinstrument. Doch handwerkliche Fehler machen sie zu tickenden Zeitbomben. Die zehn häufigsten Fehler – und Ideen, um diese zu vermeiden.

Von Kay Schelauske

● Mit Pensionszusagen kann das Unternehmen das Pensionskapital im Unternehmen einsetzen und durch die erforderlichen Pensionsrückstellungen steuerliche Belastungen mildern. Seinen festen Platz im Orchester der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) verdankt der Durchführungsweg besonders dem starken Engagement von Konzernen in den zurückliegenden Jahrzehnten. Vor allem Unternehmenslenker und Führungskräfte bauen ihre Betriebsrente durch eine Pensionszusage auf. Doch das Image der Pensionszusage hat stark gelitten. Verantwortlich sind viele handwerkliche Fehler bei ihrer Gestaltung, die im Zuge von Betriebsprüfungen erheb-

liche Konsequenzen für die Unternehmen und die Anwartschaftsberechtigten haben können. Gleichzeitig ist der Betreuungsaufwand vergleichsweise hoch.

Eine Begutachtung von 93 Pensionszusagen durch die bbvs Beratungsgesellschaft für betriebliche Versorgungssysteme GmbH brachte erhebliche Mängel bei den meisten der untersuchten Versorgungsverträgen ans Licht. Unser Überblick zeigt die häufigsten Fehler, die rechtlichen wie wirtschaftlichen Konsequenzen und erläutert Lösungsansätze, um diese Fehler am besten von vorne herein zu vermeiden oder nachträglich zu beheben. ■

Mangelhaft finanzierte BU- oder Hinterbliebenenrente

Problem: Pensionszusagen, die gleichzeitig die Risiken absichern, dass der Anwartschaftsberechtigte vor Erreichen seines Ruhestands berufsunfähig wird oder verstirbt, waren in vielen Fällen nicht genügend rückgedeckt. Im Invaliditäts- bzw. Todesfall würde nicht ausreichend Risikokapital zur Verfügung stehen.

Konsequenz: Auch hier kann das Finanzamt die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen als verdeckte Gewinnausschüttung betrachten – mit den entsprechend finanziellen Nachteilen für das Unternehmen. Dies gilt auch für den Fall, dass das Unternehmen die Versorgungsrisiken nicht abdecken kann, weil es rote Zahlen schreibt (s. BFH-Urteil vom 24.4.2002, I R 43/02).

Lösungsansatz: Die BU- und Hinterbliebenenrente kann im Umfang der erdienten Anwartschaften eingefroren werden. Reicht die Rückdeckung hierfür nicht aus, muss das Unternehmen die Finanzierungslücke durch eigene Mittel schließen. Eine nachträgliche Deckungsanpassung geht in der Regel mit erhöhtem finanziellen Aufwand einher, weil sich der Gesundheitszustand des Versicherten verschlechtert hat – der Versicherungsschutz wird teurer. Alternativ besteht für das Unternehmen die Möglichkeit, die biometrischen Renten aus der Pensionszusage herauszulösen. In diesem Fall muss der Betriebsrentenanspruch im Umfang des BU- bzw. Hinterbliebenenrentenanspruchs erhöht und rückgedeckt werden, sodass sich der Rentenbarwert nicht verändert. Dieser Wert beschreibt die Kapitalsumme, die benötigt wird, um einen dann 67-jährigen Rentner die Betriebsrente statistisch gesehen lebenslang zahlen zu können. Für das Finanzamt ist nicht entscheidend, aus welchen Teilen sich der Rentenbarwert zusammensetzt, sondern allein seine Höhe.

Häufigkeit

91,8%

Fehler bei der Ermittlung der Unverfallbarkeit

Problem: Sehr häufig wurde mit dem Betriebsrentengesetz auch die falsche Basis für die Berechnung der Unverfallbarkeit der Rentenansprüche gewählt. Diese richtet sich bei GGF nicht nach der Betriebszugehörigkeit, sondern nach dem Datum der Pensionszusage. Führt dieser falsche Bezug zu Rechenfehlern, verstößt die Pensionszusage gegen das Nachzahlungsverbot (s. BMF-Schreiben vom 28.05.2002, IV A 2).

Konsequenz: Gingen mit der mangelhaften Berechnung Anpassungen der Pensionsrückstellungen einher, müssen diese verdeckten Gewinnausschüttungen in der Steuerbilanz korrigiert und dem Einkommen des Unternehmens zugerechnet werden.

Lösungsansatz: Der Verweis auf das Betriebsrentengesetz sollte auch hier aus der Pensionszusage gestrichen und die Unverfallbarkeit korrekt ermittelt werden. Zudem empfiehlt Michael Diedrich, Geschäftsführer der bbvs Beratungsgesellschaft für betriebliche Versorgungssysteme GmbH, eine sofortige Unverfallbarkeit der Pensionsansprüche in der Pensionszusage vertraglich zu vereinbaren.

Häufigkeit

87,1%

Kein Gesellschafterbeschluss für die Verpfändung der Rückdeckung

Problem: Für Unternehmen, die eine Pensionszusage erteilen, ist eine Verpfändungserklärung unverzichtbar. Sobald der Betrieb finanzielle Mittel einsetzt, um Versorgungsversprechen zu erfüllen, muss er das hierfür eingesetzte Kapital für den Fall einer Insolvenz gegen den Zugriff Dritter schützen. Dies geschieht durch eine Verpfändung. GGF unterliegen anders als Arbeitnehmer nicht dem Betriebsrentengesetz und können sich damit nicht auf den Pensionsversicherungsvertrag berufen, betont Diedrich. Es spielt keine

Rolle, ob die Pensionszusage per Rückdeckungsversicherung oder Fondsanlage finanziert wird. Sobald das Kapital nicht mehr für unternehmerische Ziele zur Verfügung steht, ist eine Verpfändungserklärung zwingend erforderlich. Sie stellt ebenfalls einen Zusatz zum Anstellungsvertrag dar und muss daher von der Gesellschafterversammlung formell beschlossen werden. Sonst ist die Verpfändung nichtig (s. Urteil OLG Düsseldorf v. 23.4.2009, I 6 U58/08).

Konsequenz: Ist das Unternehmen insolvent, könnte der Insolvenzverwalter die Rückdeckung gegenüber den Gläubigern verwerten. Zudem ist die Bilanz des Unternehmens dann oftmals ungültig. Hintergrund: Um den Bilanzausweis zu verbessern, werden die Rückstellungen gegen entsprechende Aktiva in der Handelsbilanz saldiert. Für dieses an sich übliche Vorgehen, verliert das Unternehmen aber infolge des fehlenden Gesellschafterbeschlusses ebenfalls die Erlaubnis.

Lösungsansatz: Das Unternehmen sollte den Gesellschafterbeschluss für die Verpfändung des rückgedeckten Kapitals schnellstmöglich nachholen.

Häufigkeit

77,4%

Kein Bezug auf das BU-Bedingungswerk des Versicherers

Problem: „Wenn Sie vor Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden und infolge Krankheit, Körperverletzung oder Kräfteverfalls, die ärztlich nachzuweisen sind, voraussichtlich dauernd außerstande sind, ihren Beruf oder eine andere Tätigkeit auszuüben, die aufgrund Ihrer Ausbildung und Erfahrung ausgeübt werden kann und ihrer bisherigen Lebensstellung entspricht, haben Sie Anspruch auf BU-Rente. Wenn Sie uns eine BU melden, dann werden wir nach Prüfung der uns eingereichten sowie der von uns beigezogenen Unterlagen erklären, ob und von welchem Zeitpunkt an wir eine Leistungspflicht anerkennen.“ Diese Definition wurde laut bbvs häufig in den Pensionszusagen verwendet, knüpft aber nicht an die bedingungsgemäße Leistungspflicht des Versicherers an.

Konsequenz: Der GGF kann unter Umständen einen Leistungsanspruch gegenüber dem Unternehmen geltend machen, ohne dass der Versicherer verpflichtet ist, die Leistungen zu erbringen. Dann müsste das Unternehmen die BU-Rente aus Betriebsmitteln bezahlen.

Lösungsansatz: Per Gesellschafterbeschluss sollte ein Nachtrag zur Pensionszusage erstellt werden. In diesem wird die Leistungspflicht mit dem Bedingungswerk des Versicherers verknüpft.

Häufigkeit

60,9%

Gesellschafterbeschluss für die Pensionszusage fehlt

Problem: Sobald eine Pensionszusage erstellt wird, ändert sich hierdurch der Gesellschafter-Anstellungsvertrag. Diese Änderung muss durch die Gesellschafterversammlung beschlossen werden. Fehlt dieser Beschluss, verstößt das Unternehmen gegen § 46 Nr. 5 des GmbH-Gesetzes.

Konsequenz: Die Pensionszusage ist nichtig. Alle bisher gebildeten Rückstellungen müssen aufgelöst werden. Der so entstehende buchhalterische Gewinn kann ein Unternehmen in eine gefährliche Schieflage bringen.

Lösungsansatz: Der Fehler lässt sich nicht beheben, denn der Gesellschafterbeschluss kann hier nicht nachgeholt werden. Das Unternehmen sollte schauen, ob der Beschluss, der bisweilen Jahrzehnte zurückliegt, nicht doch auffindbar ist. Für den Fall, dass ergänzend eine neue Pensionszusage erteilt werden soll, muss auf die sogenannte Erdienbarkeit geachtet werden. Laut Diedrich müssen zwischen dem Datum der Zusagerteilung und dem Pensionsbeginn des GGF mindestens zehn Jahre liegen. Sonst können die Finanzbehörden der Pensionszusage ihre Anerkennung verweigern.

Häufigkeit

53,8%

Fehlende Kapitalzahlungsklausel

Problem: In vielen Pensionszusagen vereinbaren Unternehmen und GGF, dass dieser später eine monatliche Rentenzahlung erhält. Entscheiden sich beide kurz vor Rentenbeginn dann aber für eine Einmalzahlung, um das Unternehmen beispielsweise frei von Pensionslasten einem Nachfolger übergeben zu können, führt dies zu betrieblichen Nachteilen.

Konsequenz: Das Finanzamt wertet die Kapitalabfindung dann regelmäßig nicht als gewinnmindernde Betriebsausgabe, sondern als verdeckte Gewinnausschüttung (s. BFH-Urteil v. 11.9.2013, I R 28/13). Eine Ratenzahlung hat allerdings zur Folge, dass die Pensionsrückstellungen sukzessive im Umfang der Ratenzahlungen aufgelöst werden müssen.

Lösungsansatz: In der Pensionszusage sollte eine Kapitalzahlung zum Rentenbeginn zusammen mit der Option einer Ratenzahlung vereinbart werden. Dies ist aber nur möglich, wenn die Anpassung in keinem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden des GGF oder einem Unternehmensverkauf steht.

Häufigkeit

47,3%

Wartezeit nicht eingehalten

Problem: Das Unternehmen erteilt dem GGF unmittelbar nach Gründung oder seiner Einstellung eine Pensionszusage und missachtet dadurch den sogenannten Fremdvergleich. Danach darf das Unternehmen einem fremden Dritten nicht sofort eine Pensionszusage erteilen, sondern muss zunächst abwarten, ob sich die Führungsperson in der neuen Arbeitsstellung bewährt. Das Finanzamt unterstellt gewöhnlich eine Wartezeit von fünf Jahren, bis eine Pensionszusage erteilt werden darf. Bei Neugründungen wird zudem davon ausgegangen, dass zunächst die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft abzuwarten ist. Ausnahmen sind nur möglich, wenn der GGF zuvor eine ähnliche Tätigkeit ausgeübt hat. Dies könnte etwa bei einem Management-Buy-Out oder einer formalen Änderung der Rechtsform der Fall sein. (s. BMF-Schreiben v. 14.12.2012, IV C 2-S 2742).

Konsequenz: Wird die durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasste Pensionszusage ohne angemessene Wartezeit erteilt, müssen die bisher gebildeten Rückstellungen gewinn erhöhend aufgelöst werden (s. BMF-Schreiben v. 28.5.2002, IV A 2 - S 2742 - 32/02).

Lösungsansatz: Der Fehler lässt sich nicht beheben. Wurde die Frist nur leicht unterschritten, kann es ratsam sein, sich bei fachkundigen Beratern über die Beurteilung der örtlichen Finanzbehörden zu informieren. Für den Fall, dass ergänzend eine neue Pensionszusage erteilt werden soll, muss auch hier auf die Erdienbarkeit geachtet werden.

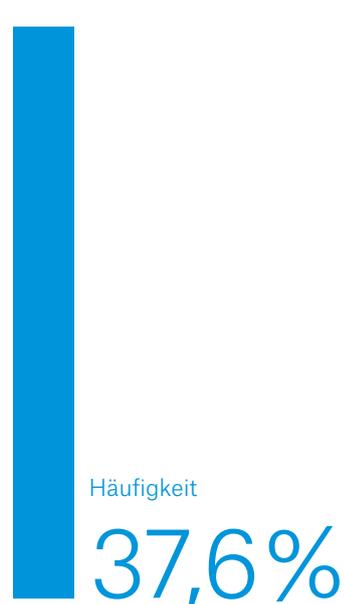


Aufnahme von Widerrufsvorbehalten

Problem: Mustervorlagen sehen oft Widerrufsvorbehalte in Pensionszusagen vor. In rund einem Drittel der vom bbvs überprüften Zusagen fand sich die folgende Klausel: „Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn (...) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann.“

Konsequenz: Geht das Unternehmen Pleite, kann und wird ein Insolvenzverwalter diesen Vorbehalt nutzen und die Pensionszusage widerrufen. Damit kann er das Rückdeckungskapital für die Befriedigung der Gläubigeransprüche nutzen – und zwar selbst bei formgerechter Verpfändung.

Lösungsansatz: Der Widerrufsvorbehalt sollte aus der Pensionszusage gestrichen werden. Die Regelung ist laut Diederich auch deshalb nicht erforderlich, weil Unternehmen bei wirtschaftlichen Notlagen in Pensionszusagen eingreifen dürfen.

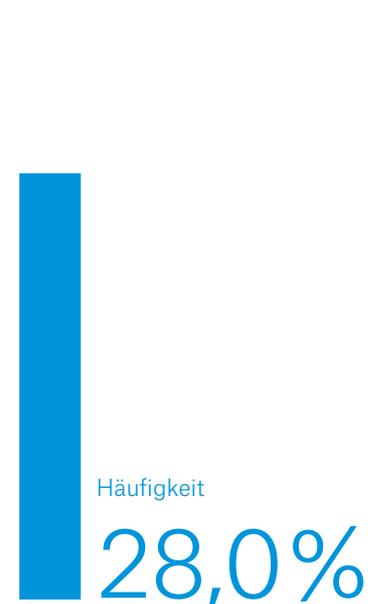


Verweis auf das Betriebsrentengesetz

Problem: Für die Einrichtung von Pensionszusagen verwenden GGF häufig Mustervorlagen, die von Produktanbietern bereitgestellt werden. Bezieht sich die Vorlage dann auf Arbeitnehmer, richten sich die Regelungen nach dem Betriebsrentengesetz – mit negativen Folgen, wenn der Anwartschaftsberechtigte das Unternehmen verlässt oder selbiges veräußert werden soll.

Konsequenz: Scheidet ein GGF aus dem Unternehmen aus, veräußert er vielfach seine Gesellschaftsanteile. Gleichzeitig erhält er eine Abfindung und verzichtet auf seine Pensionszusage. Das Betriebsrentengesetz sieht jedoch in § 3 Abs. 1 ein Abfindungsverbot vor, das heißt, Arbeitgeber dürfen Versorgungsansparschaften ihrer Mitarbeiter quasi nicht gegen einen Kapitalbetrag auslösen. Daher geht das Finanzamt von einer verdeckten Gewinnausschüttung aus, die dem steuerlichen Gewinn zugeführt werden muss. Gleichzeitig verschlechtert das Unternehmen durch diese Regelung seine Position bei einem geplanten Verkauf. Kein potenzieller Käufer wird die finanzielle Belastung durch die weiterhin gültige Pensionszusage des ausgeschiedenen GGF akzeptieren, warnt Diederich. Zur Sicherheit sollte daher die Regelung aufgenommen werden, dass das Unternehmen im Fall eines Verkaufs die Pensionsansprüche immer abfinden darf.

Lösungsansatz: Der Verweis auf das Betriebsrentengesetz sollte aus der Zusage gestrichen werden. Dies setzt allerdings voraus, dass weder der GGF in Kürze das Unternehmen verlässt noch dass ein Verkauf vor der Tür steht.



Bei Arbeitgeberversicherungen stellt sich die Frage, wie man diese ausgestaltet, damit sie einerseits für die Mitarbeiter interessant sind und andererseits für die Arbeitgeber finanziell mit überschaubaren Risiken verbunden bleiben. Worauf HR-Experten achten sollten.

Versorgungszusagen risikoarm gestalten

Von Bernd Wilhelm-Werkle und Michael Hoppstädter

● Die bAV ist vor dem Hintergrund der Diskussion um die Leistungshöhe der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) ein wichtiger Bestandteil der Vorsorge, der auch im Kampf um Fachkräfte als Bindungsinstrument nicht unterschätzt werden darf. Im Folgenden betrachten wir einige arbeitsrechtliche und bilanzielle Aspekte, die helfen, das Risiko der Versorgung im Blick zu behalten.

Die Wahl des richtigen Durchführungsweges

Für die bAV stehen fünf Durchführungswege zur Verfügung. Von einer unmittelbaren Durchführung der bAV spricht man, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Versorgungsleistung für den Fall verspricht, dass der Mitarbeiter ein bestimmtes Alter erreicht, erwerbs- oder berufsunfähig wird oder im Todesfall Hinterbliebene hinterlässt – eine sogenannte Direktzusage. Dies wird bilanziell lediglich durch die Bildung von Pensionsrückstellungen finanziert.

Bei der mittelbaren Durchführung bedient sich der Arbeitgeber eines Versorgungsträgers – in Betracht kommen hier Unterstützungskasse, Direktversicherung,

Pensionskasse oder Pensionsfonds. Der wesentliche Unterschied zwischen diesen vier mittelbaren Durchführungswegen besteht darin, dass die Unterstützungskasse keinen Rechtsanspruch auf die von ihr erbrachten Leistungen gewähren darf. Die drei übrigen Versorgungsträger gestehen dem Versorgungsberechtigten dagegen einen Rechtsanspruch beziehungsweise ein Bezugsrecht im Leistungsfall zu. Jeder Durchführungsweg kann risikominimierend ausgestaltet werden. Rückdeckungsversicherungen verhindern bei Direktzusage und Unterstützungskasse, dass das laufende Betriebsergebnis durch (ungeplante) Leistungen belastet wird.

Risiken der einzelnen Zusagearten

Grundsätzlich kommen für die Zusage des Arbeitgebers vier unterschiedliche Modelle in Betracht:

- Leistungszusage
- Beitragsorientierte Leistungszusage
- Beitragszusage mit Mindestleistung
- Reine Beitragszusage

Bei der Leistungszusage (LZ) steht die Leistung im Vordergrund. Diese kann etwa als Festbetrag oder in Abhängigkeit vom

zuletzt gezahlten Gehalt oder von einem Durchschnittsgehalt erfolgen. Scheidet der Versorgungsberechtigte vorzeitig mit unverfallbaren Anwartschaften aus, bleibt seine Anwartschaft zeitanteilig aufrechterhalten.

Bei der Beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) wird dem Versorgungsberechtigten zusätzlich der für die Leistung aufgewandte Beitrag mitgeteilt. Scheidet der Versorgungsberechtigte vorzeitig aus, ist ihm bei Zusagen seit 2001 nur die Anwartschaft aufrechtzuerhalten, die bis zum Ausscheiden aus den Beiträgen tatsächlich finanziert werden konnte. Dies minimiert das Nachfinanzierungsrisiko.

Die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML), bei der der Versorgungsberechtigte das Risiko der Kapitalanlage trägt, kommt nur für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds in Betracht. Hier muss mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge für die Altersversorgung erhalten bleiben, soweit die Beiträge nicht für einen Risikoausgleich verwendet wurden. Scheidet der Arbeitnehmer aus, ist die Versorgung in Höhe der planmäßig zu leistenden Beiträge aufrechtzuerhalten, soweit sie nicht für den Risikoausgleich verwen-

det wurden. Auch wenn hier eine Rente zugesagt wurde, gibt es in der Rentenphase keine Anpassungsprüfungspflicht, weil hier der Versorgungsberechtigte das Kapitalanlagerisiko trägt.

Die reine Beitragszusage (rBZ) ist ebenfalls nur in den Durchführungswegen der Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds erlaubt. Zusätzlich setzt diese einen Tarifvertrag voraus. Die Versorgungszusage ist von Beginn an unverfallbar. Da aber keine Leistung zugesagt werden darf, ist auch für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens keine feste Leistungshöhe aufrechtzuerhalten.

Eine reine LZ wird heute nur noch selten erteilt, weil sie unter Umständen schwer kalkulierbar ist und ein Nachfinanzierungsrisiko beim vorzeitigen Ausscheiden birgt. Aktuell findet sich oftmals bei einer Neueinrichtung eine boLZ, weil sie in allen Durchführungswegen möglich, deutlich besser kalkulierbar und ohne Nachfinanzierungsrisiko ist. Auch die BZML ist deutlich risikoärmer und findet sich bei kapitalmarktnahen Produkten in den versicherungsförmigen Durchführungswegen. Die rBZ ist im Ergebnis aufgrund der fehlenden Einstandspflicht für den Arbeitgeber maximal risikoarm, allerdings gibt es bislang keine beziehungsweise kaum Praxiserfahrung.

Attraktivität der Leistungsarten aus Mitarbeitersicht

Für die Versorgungsberechtigten ist die Auszahlungsform interessant: Gibt es die Möglichkeit einer lebenslangen Absicherung, zahlt der Arbeitgeber einmalig oder die Leistung in Raten aus? Die lebenslängliche Leistung kann bei einer voraussichtlich langen Lebensdauer für den Versorgungsberechtigten die bessere Wahl sein. Für den Arbeitgeber bedeutet sie unter Umständen, dass er in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse grundsätzlich das Langlebkeitsrisiko trägt, sofern keine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen wurde. Eine beliebte Variante ist daher auch, eine Kapitaleistung zuzusagen und lediglich anzubieten, dass das Kapital zum Rentenzeitpunkt auch in eine sofortbeginnende Rentenversicherung eingezahlt wird und der Versorgungsberechtigte das erhält, was monatlich von der Versicherung gezahlt wird. Bei den vorzeitigen Risiken kann sich der Arbeitgeber



BERND WILHELM-WERKLE ist Leiter Geschäftsbereich Beratung, Longial.



MICHAEL HOPPSTÄDTER ist Geschäftsführer, Longial.

ber in den nicht-versicherungsförmigen und nicht rückgedeckten Durchführungswegen ebenfalls einer ungeplanten Verpflichtung gegenübersehen, sodass auch hier eine Rückdeckungsversicherung Abhilfe schaffen kann. Entscheidet sich der Arbeitgeber für ein Kapital, so trägt er zwar nicht das Risiko der Langlebigkeit, dafür fließt aber in nicht unerheblichem Umfang Kapital sofort ab, sofern er dieses nicht ohnehin angespart hat.

Auswirkungen risikoarmer Gestaltung in der Bilanz

Häufig werden Risiken der bAV mit stetig steigenden Rückstellungen und den entsprechenden Auswirkungen auf die Bilanz beziehungsweise die Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) der Unternehmen gleichgesetzt. Das gilt jedoch nur für die unmittelbare Durchführung der bAV, also für sogenannte Direkt- oder Pensionszusagen. Allein diese sind als ungewisse Verbindlichkeit nach § 249 Handelsgesetzbuch (HGB) bilanzierungspflichtig. Alle mittelbaren Durchführungswegen, die über externe Versorgungsträger abgewickelt werden, sind dem Grunde nach nicht bilanzierungspflichtig. Um die bAV

risikoarm auszugestalten, spricht also einiges für die Durchführung über externe Versorgungsträger mit eher beitragsorientierten als leistungsorientierten Zusagen.

Aber auch in der Direktzusage gibt es Spielraum für die risikoarme Ausgestaltung – mit entsprechenden entlastenden Effekten für Bilanz und GuV. Hier gilt beispielsweise ebenfalls, dass eine Kapitalzusage geringere Risiken beinhaltet als eine Rentenzusage. Alleine die Rentenanpassung und damit das Risiko kontinuierlich steigender Versorgungsleistungen entfällt ebenso wie die stetig steigende Lebenserwartung und der damit verbundenen längeren Rentenzahlung.

Eine besondere Form der Direktzusage ist die sogenannte „wertpapiergebundene Versorgungszusage“ nach § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB. Hierbei richtet sich die Versorgungsverpflichtung ausschließlich nach dem Wert eines in der Versorgungszusage definierten Wertpapiers, beispielsweise eines Investmentfonds. Da die rBZ nicht für die Direktzusage zulässig ist, wird die wertpapiergebundene Versorgungszusage häufig mit einer Mindestgarantie versehen, etwa einer Mindestwertentwicklung von einem Prozent. Sehr häufig sieht man aber auch nur den Beitragserhalt als zugesagte Garantie, also de facto eine Null-Prozent-Verzinsung. Über eine sorgfältige Auswahl der entsprechenden Kapitalanlage sollte es daher gelingen, mehr als die vom Arbeitgeber zugesagte garantierte Mindestleistung zu erwirtschaften, womit das Risiko als beherrschbar einzustufen ist.

Risiken lassen sich vermeiden

Alle Durchführungswegen können weitgehend risikoarm gestaltet werden. Dabei sollte man auf die moderneren Zusagearten wie boLZ oder – wo möglich – BZML zurückgreifen. Bei den Leistungsarten ist man naturgemäß durch die Durchführungswege und deren steuerliche Förderung beschränkt. So müssen etwa Direktversicherungen und Pensionskassen grundsätzlich eine Rentenzusage erteilen, hier übernimmt der Versorgungsträger das Risiko. Bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen dürfte heute häufig für die Altersleistung eine Kapitaleistung das Mittel der Wahl sein. Dies kann mit einer Rentenoption ausgestattet sein, sodass das Einmalkapital in eine sofort beginnende Rentenversicherung fließt. ■■■

Nearly well done!



„Können Sie bAV?“, haben wir in der Aprilausgabe des Personalmagazins gefragt. 270 Unternehmen haben sich daraufhin an unserer Online-Umfrage beteiligt – die Ergebnisse zeigen die Stärken und die Schwächen rund um die bAV.

Von Susanne Jungblut, Tobias Schmitz und Christine Hansen

● Die Wirkung der bAV im Unternehmen, aber auch Kosten, Aufwand und Risiken der gewählten Versorgungsmöglichkeiten stehen im Mittelpunkt der Online-Befragung „Pensions Quick Check“ von KPMG. Anders als bei vielen anderen Befragungstools liegt der Fokus auf der alltäglichen Handhabung und Durchführung der bAV. Denn unabhängig davon, wie die bAV im Unternehmen organisiert und finanziert ist, müssen in der Praxis eine Reihe von Aspekten bedacht und beachtet werden. 270 Unternehmen haben sich am Kurzcheck beteiligt, um ihre bAV unter strategischen, administrativen und rechtlichen Aspekten zu überprüfen und im Marktvergleich einordnen zu können. Individuelle Auswertungen gingen den Teilnehmern persönlich zu. Die anonymisierten Auswertungen zeichnen ein konkretes Bild, bei welchen Aspekten in den Unternehmen der höchste Reifegrad gegeben ist und in welcher Hinsicht der größte Handlungsbedarf in der bAV besteht.

Ergebnisse: Strategische Aspekte

Potenzial zur Mitarbeitergewinnung zu wenig genutzt

Mehr als 80 Prozent der befragten Unternehmen haben teilweise oder insgesamt Schwierigkeiten, Fachkräfte am Arbeitsmarkt zu gewinnen und zu halten. Umso erstaunlicher ist es, dass nicht einmal die Hälfte der Unternehmen ihren Mitarbeitern bewusst

eine attraktive und flexible bAV anbietet. Schließlich wächst die Bedeutung einer betrieblichen Altersversorgung für die Arbeitnehmer vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der damit einhergehenden Angst vor Altersarmut kontinuierlich. Unternehmen, die eine transparente und attraktive bAV anbieten und diese auch ihren Mitarbeitern und Bewerbern gegenüber aktiv kommunizieren, können hieraus einen echten Vorteil auf dem Arbeitsmarkt generieren.

Rechtliche Hürden für flächendeckende Digitalisierung

Zur Attraktivität der bAV für die Mitarbeiter passt es, dass das Angebot einer bAV in rund 75 Prozent der Unternehmen breitflächig zur Verfügung gestellt und von den Arbeitnehmern auch genutzt wird. Moderne Medien, wie beispielsweise Online-Plattformen oder Apps, werden dabei nur von 20 Prozent der Unternehmen umfangreich genutzt. Auch wenn diese Zahl nicht allzu hoch ist, indiziert sie doch, dass digitale Medien auch im Bereich der bAV auf dem Vormarsch sind. Dabei sind dieser Entwicklung durchaus Steine in den Weg gelegt. Insbesondere für die Durchführungswege der Direktzusage und der Unterstützungskasse fordert das Gesetz nach wie vor die Schriftform als Voraussetzung für eine steuerliche Geltendmachung der Rückstellungen beziehungsweise Zuwendungen. Dies führt den Grundgedanken der Digitalisierung ad absurdum, bedeutet doch die geforderte

Schriftform, dass jede online getroffene Vereinbarung nochmals ausgedruckt, unterschrieben und physisch abgelegt werden muss. Ein Verzicht auf diese Schriftform sollte jedoch – trotz positiver Äußerungen des BMF – nicht ohne vorherige Abstimmung mit dem Finanzamt umgesetzt werden. Verschiedene Akteure sind diesbezüglich übrigens aktiv und fordern vom BMF eine Klarstellung beziehungsweise Gesetzesanpassung, welche in diesem Punkt für Rechtssicherheit sorgt.

Trendsetter sind große Unternehmen

In Zusammenhang mit der bAV-Strategie ist auch zu bedenken, dass die übliche Ausgestaltung von Versorgungssystemen einem steten Wandel unterworfen ist. Innerhalb der letzten 20 Jahre hat sich die typische Versorgungsordnung von einem leistungsorientierten Endgehaltsplan über eine beitragsorientierte Zusage mit einer festen Verzinsung der jährlichen Aufwendungen hin zu einem beitragsorientierten Plan mit variabler Verzinsung gewandelt. Diese Entwicklung wurde von den Unternehmen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit vollzogen. Als Trendsetter fungieren stets die großen Unternehmen. Idealerweise sollten mittelständische und kleinere Unternehmen diese Entwicklungen im Blick haben und hinterfragen, ob beziehungsweise in welchem Ausmaß die beobachteten Änderungen auch für sie sinnvoll sind. Vor diesem Hintergrund ist es fast schon erschreckend, dass nur rund 50 Prozent der Unternehmen ihre Versorgungsregelungen regelmäßig auf ihre Marktüblichkeit und die allgemeinen Rahmenbedingungen hin analysieren. Hier besteht also in vielen Fällen durchaus noch Handlungsbedarf. Eine schnellere Reaktion auf geänderte Rahmenbedingungen geht zumeist einher mit einer höheren Attraktivität der bAV, aber auch mit einer schnelleren und damit effektiveren Verringerung der mit den Versorgungszusagen verbundenen Risiken.

Fazit: Insgesamt zeigt die Auswertung der strategischen Aspekte, dass das Potenzial der bAV zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität von den meisten Unternehmen noch nicht ausreichend genutzt wird. Hier ist noch viel Luft nach oben. Dazu gehört auch eine transparentere und attraktivere Kommunikation. Eine intensivere Beobachtung des bAV-Marktes und damit einhergehend eine regelmäßige Überprüfung der eigenen Versorgungsregelungen sind aus Attraktivitäts-, aber auch aus Risikogründen empfehlenswert.

Ergebnisse: Administrative Aspekte

Rund ein Drittel hat keine durchgängige Dokumentation

Die Administrationsprozesse rund um die bAV sind bei den allermeisten Unternehmen gut aufgesetzt. Nur 30 Prozent der teilnehmenden Personen beklagen eine extrem aufwendige Handhabbarkeit. Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Prozessabläufe sind bei 80 Prozent der Unternehmen geregelt und dokumentiert. Gleichwohl besteht hier bei weiteren rund 35 Prozent der Unternehmen insoweit noch Verbesserungsbedarf, als eine solche Dokumentation nur teilweise vorhanden ist. Für eine reibungslose und möglichst fehlerfreie Durchführung der bAV ist es unerlässlich, dass sämtliche Verwaltungsschritte schriftlich niedergelegt sind. Dies gilt auch dann, wenn die Administration (teilweise oder ganz) an einen externen Dienstleister ausgelagert ist. Nur ein vollständiges Prozesshandbuch

bAV im Marktvergleich

Die folgenden Aspekte werden im Online-Check überprüft:

Strategische Aspekte

- Erfüllt die existierende bAV die Unternehmensziele
- Wird das Angebot angemessen kommuniziert?
- Nehmen die Mitarbeiter die bAV wahr (Wertschätzung) und nutzen sie diese?

Administrative Aspekte

- Sind die notwendigen Prozesse transparent und effizient geregelt und zweifelsfrei durchführbar?
- Sind die erforderlichen Unterlagen archiviert, im günstigsten Fall auch digitalisiert?
- Sind Kosten und, soweit relevant, Bilanzausweis sowie deren Entwicklung bekannt?

Rechtliche Aspekte

- Werden Rahmenbedingungen der bAV, insbesondere die steuerliche und arbeitsrechtliche Entwicklung verfolgt?
- Werden die bAV-Regelungen bei Bedarf angepasst?

Sie finden den Test unter: <https://atlas-experience.kpmg.de/de/pcf27de9f21a0bff3138d7f236dcf30a/>



ist, insbesondere bei einem Wechsel der persönlichen Verantwortlichkeiten und Aufgaben, ein Garant für die störungs- und unterbrechungsfreie Durchführung der bAV.

Kostenentwicklung noch vernachlässigt

Während die administrativen Tätigkeiten im Personalbereich überwiegend gut geplant und dokumentiert sind, wird laut der Umfrage die künftige Kostenentwicklung nur bei rund 30 Prozent der Unternehmen zufriedenstellend prognostiziert und gemanagt. Hier ist eindeutig noch Verbesserungspotenzial vorhanden, ist die bilanzielle Belastung durch die Pensionsverpflichtungen sowie die Kostenentwicklung für zahlreiche Unternehmen doch erheblich.

Fazit: Hinsichtlich der Administration der bAV sind die Unternehmen zumeist gut aufgestellt. Gleichwohl lohnt es sich, einen kritischen Blick auf die Definition und Dokumentation von Zuständigkeiten und Prozessen zu werfen sowie die Kostenentwicklung im Blick zu behalten.

Ergebnisse: Rechtliche Aspekte

Kaum Rechtsstreitigkeiten in der bAV

Die gute Nachricht ist, dass Rechtsstreitigkeiten in Zusammenhang mit der bAV äußerst selten auftreten. Bei weniger als 20 Prozent der befragten Unternehmen gab es in den letzten Jahren derartige Vorkommnisse. Dies erstaunt insofern, als nur bei rund 50 Prozent der Unternehmen die rechtliche Fort-

entwicklung der bAV regelmäßig verfolgt und ein eventueller Anpassungsbedarf zeitnah umgesetzt wird. Vor allem im arbeitsrechtlichen Bereich gibt es aufgrund von Gesetzesnovellierungen und höchstrichterlichen Urteilen (z. B. zur Anhebung der Regelaltersgrenze oder zur Rentenanpassungsprüfung) regelmäßig Überprüfungs- und Anpassungsbedarf der Rechtsgrundlagen. Deren Nichtbeachtung kann erhebliche Risiken mit sich bringen, die sich mitunter erst dann zeigen, wenn die Versorgungsleistungen bezogen werden. Daher wäre es leichtsinnig, in dieser Hinsicht nicht auf dem Laufenden zu bleiben und die bestehenden Versorgungsordnungen nicht regelmäßig einer Prüfung auf ihre rechtliche Aktualität zu unterziehen.

Archivierung vermeidet Diskussionen

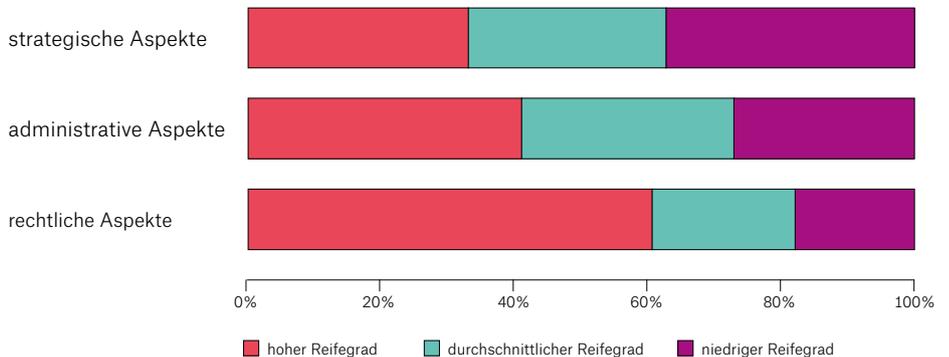
Zudem ist es für den Fall künftiger Rechtsstreite, aber auch zu deren Vermeidung, unerlässlich, sämtliche relevanten Unterlagen zur bAV leicht auffindbar zu archivieren, vorzugsweise in digitalisierter Form. Immer wieder gibt es Diskussionen mit (ehemaligen) Mitarbeitern um die Auslegung von Details der Versorgungsregelungen. Kann ein schriftlicher Beleg zur (damaligen) Handhabung und Kommunikation der infrage stehenden Regelungen nicht gefunden werden, führen derartige Kontroversen häufig zu rechtlichen Verfahren, die anderenfalls hätten vermieden werden können. Hinsichtlich dieser wichtigen Archivierung gibt es erschreckenderweise bei fast 50 Prozent der Unternehmen Verbesserungspotenzial.

Fazit: Der Umstand, dass es wenig Rechtsstreitigkeiten in Zusammenhang mit der bAV gibt, legt den Schluss nahe, dass die Unternehmen mit ihrer bAV aus rechtlicher Sicht gut aufgestellt sind. Ein zweiter Blick offenbart aber, dass hinsichtlich der Dokumentation und Archivierung beziehungsweise Digitalisierung der Vertragsunterlagen und einer routinemäßigen rechtlichen Überprüfung der Versorgungsregelungen erhebliches Verbesserungspotenzial besteht. Die Tatsache der wenigen Rechtsstreite ist unter Umständen schlichtweg der hohen Komplexität der bAV geschuldet.

Die Schlussfolgerungen

Kombiniert man alle drei Bereiche, das heißt strategische, administrative und rechtliche Aspekte, ergibt sich ein „Reifegrad“ der Handhabung der bAV (siehe Abbildung oben). Bemerkenswerterweise ergibt sich anhand der bisherigen Auswertungen des Pensions Quick Check eine Gleichverteilung: Jeweils rund einem Drittel der Unternehmen kann ein hoher oder durchschnittlicher Reifegrad zugeordnet werden; bei einem weiteren Drittel ist der Reifegrad nicht zufriedenstellend und sollte dringend verbessert werden. Schließlich bedeutet ein hoher Reifegrad, dass

Reifegrad nach Aspekten



Quelle: KPMG

- die bAV personalpolitisch genutzt und wertgeschätzt wird,
- die Administration der bAV möglichst einfach gestaltet ist, gut dokumentiert und in der Regel fehlerfrei erfolgt,
- die Versorgungsregelungen aus rechtlicher Sicht nur minimale Risiken beinhalten.

Den administrativen und rechtlichen Herausforderungen der bAV tragen die Befragten zumeist Rechnung, gleichwohl gibt es hier Optimierungsbedarf – sowohl im Hinblick auf die Definition und Dokumentation von Zuständigkeiten und Prozessen als auch bei der Archivierung und Anpassung der Regelungen. Das größte Handlungspotenzial liegt aber in den strategischen Erwägungen, nämlich in der Kommunikation gegenüber Mitarbeitern und Bewerbern und in der regelmäßigen Aktualisierung der Versorgungsregelungen an die Marktpraxis. ■■■



SUSANNE JUNGBLUT, Director Deal Advisory – Pensions, Aktuarin (DAV, IVS), KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München



TOBIAS SCHMITZ, Senior Manager, Deal Advisory – Pensions, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt



CHRISTINE HANSEN, Senior Manager, Fachanwältin für Arbeitsrecht, KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Berlin

Mehr Rente für mehr Menschen

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen eine möglichst hohe und zuverlässige Absicherung im Rentenalter. Mehr Leistung, ein Leben lang: Das bietet Die Deutsche Betriebsrente.

Chance auf höhere Renditen, intelligent abgesichert

Die Deutsche Betriebsrente basiert auf einem kapitalmarktorientierten Pensionsfonds und nutzt alle Vorteile eines modernen Sozialpartnermodells. Durch freie Kapitalanlage, den Verzicht auf teure Garantien und geringe Kosten steigt die Chance auf höhere Renditen. Für stabile Rentenzahlungen sorgen intelligente Sicherungsmechanismen.

Flexibel, nachhaltig, sozial

Die Sozialpartner legen individuell fest, ob und welche Nachhaltigkeitsfaktoren bei der Kapitalanlage berücksichtigt werden sollen. Sie können nach Wunsch für ihre Arbeitnehmer einen Invaliditäts- und Todesfallschutz ohne Gesundheitsprüfung vereinbaren. Bezahlbar und unkompliziert.

Minimaler Verwaltungsaufwand

Die Deutsche Betriebsrente bündelt Information, Beratung, Verwaltung und Reporting in einem digitalen Portal rund um die Uhr. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialpartner greifen auf eine gemeinsame Benutzerplattform zu. Digitale Schnittstellen zum jeweiligen HR-System des Arbeitgebers gewährleisten einen möglichst geringen Arbeitsaufwand und niedrige Verwaltungskosten. Für Datensicherheit made in Germany sorgen klare Regelwerke, fachlicher Support und ein transparentes Berichtswesen.



Eine Kooperation von Talanx und Zurich

Für Die Deutsche Betriebsrente kooperieren zwei starke Partner miteinander, die seit Jahrzehnten betriebliche Versorgungsmodelle und kollektive Kapitalanlagen umsetzen.

Vorteile für Sozialpartner, Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Deutsche Betriebsrente sorgt als Sozialpartnermodell dafür, dass alle Beteiligten gewinnen: Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wirken an der Gestaltung mit und stärken ihre Branche.

Arbeitgeber profitieren von einer hohen Kostentransparenz und einer einfachen Verwaltung. Arbeitnehmer haben die Chance auf eine höhere Rente, einen Arbeitgeberzuschuss und eine individuelle Absicherung ohne Gesundheitsprüfung.

 **DIE DEUTSCHE
BETRIEBSRENTE**

WIR SIND FÜR SIE DA:
www.diedeutschebetriebsrente.de
info@diedeutschebetriebsrente.de

Klimarisiken unter Aufsicht

Umwelt, Soziales, Unternehmensführung: Die Bereiche, die Einrichtungen der bAV künftig bei der Kapitalanlage berücksichtigen sollen, sind klar. Doch ein echter Leitfaden zur Umsetzung fehlt noch. Denn die rechtlichen Vorgaben dazu entstehen nur zögerlich. Und sind umstritten.

Von Kay Schelauske

● Bei den Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) ist die Versorgungsunsicherheit groß. Das Pensionskapital soll verstärkt nachhaltig angelegt werden, aber nach welchen Kriterien? Was fordert die Aufsicht angesichts angekündigter neuer Regularien? Geht die Fokussierung auf Klimarisiken am Ende zulasten des Kernziels, der Vermehrung des Pensionskapitals von Millionen Arbeitnehmern?

Gut drei von vier EbAV erwarten, dass das Thema Nachhaltigkeit gesellschaftlich noch mehr an Bedeutung gewinnen und zum „Must have“ wird. Dennoch setzen sie dabei auf Freiwilligkeit. Denn 82 Prozent der Befragten wollen keinerlei verbindliche Verpflichtung, ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) in der Kapitalanlage berücksichtigen zu müssen. Gleichwohl begrüßt die Mehrheit entsprechende ESG-Transparenzvorschriften auf nationaler oder europäischer Ebene.

Zu diesen Ergebnissen kommt eine Umfrage im Auftrag der deutschen Niederlassung der KAS Bank, die in Amsterdam ihren Hauptsitz hat. Insbesondere Trägerunternehmen, berufsständische Versorgungswerke, kommunale Altersvorsorgeeinrichtungen, Pensionskassen und -fonds wurden befragt, wie sie zur verstärkten Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien bei ihrer Kapitalanlage stehen – rund ein halbes Jahr nach Inkrafttreten der EbAV-II-Richtlinie im Januar dieses Jahres.

Im Kern stellt die EbAV-II-Richtlinie es den EbAV frei, ESG-Faktoren bei ihrer Kapitalanlage zu berücksichtigen. Allerdings müssen sie hierüber den Versorgungsberechtigten Auskunft geben und ihnen im positiven Fall erläutern, wie sie ökologische, soziale und Governance-Kriterien bei ihrer Anlagepolitik einbeziehen.

Nationale Regelungen noch konkretisierungsbedürftig

Klare Vorreiter sind die Pensionskassen, von denen bereits fast drei Viertel über eine Nachhaltigkeitsstrategie verfügen. Was hindert die anderen? Vor allem Zeitmangel, eine stärkere Fokussierung auf die Performance sowie unklare Vorschriften auf nationaler und europäischer Ebene führten die Befragten als Gründe an. „Ich würde diese Einschätzung absolut unterstützen, dass derzeit die



nationalen Regelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) noch konkretisierungsbedürftig sind und daher das ESG-Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) Ende des Jahres abzuwarten ist“, bestätigt Dr. Roberto Cruccolini, Leiter des Fachbereichs Wirtschaft bei der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. (AKA).

Cruccolini verweist noch auf zwei weitere Regelwerke, die mehr oder weniger vor der Tür stehen: So werden die Anforderungen der Aktionärsrechte-Richtlinie zur Engagement Policy und Investmentstrategie im deutschen Aktiengesetz normiert und sind ab Herbst diesen Jahres umzusetzen. Ab Ende 2020/Anfang 2021 folgen Anforderungen der europäischen Offenlegungsverordnung für institutionelle Anleger. Hier gehe es vor allem um den Umgang mit ESG-Risiken und deren Auswirkungen auf die Kapitalanlage. Aktuell ist aber entgegen der Erwartungen noch nicht einmal die Informationspflichten-Verordnung in Kraft getreten. Dabei solle sie als eine Art Leitfaden aufzeigen, wie die EbAV-II-Richtlinie um-

zusetzen ist. Spätestens zum Jahresende wird aber mit der Verabschiedung der Verordnung gerechnet.

BaFin-Merkblatt gibt „Best-Practise-Empfehlung“

Auf ihrer ersten Konferenz „Nachhaltige Finanzwirtschaft“ im Mai dieses Jahres hatte die BaFin die Veröffentlichung des von Cruccolini erwähnten Merkblatts bekanntgegeben. „Als Finanzaufsicht ist es unser Auftrag, Risiken für das Finanzsystem zu erkennen und die von uns beaufsichtigten Unternehmen aufzufordern, sie angemessen zu berücksichtigen. Dafür müssen wir in der Lage sein, die Nachhaltigkeitsrisiken zu durchdringen und zu quantifizieren“, sagte BaFin-Präsident Felix Hufeld auf der Konferenz.

„Es wird erwartet, dass das Merkblatt eine Art Best-Practise-Empfehlung sein wird, die EbAV aufzeigt, wie sie ESG-Risiken in ihrer Risikostrategie berücksichtigen sollen und daraus im Sinne eines Stresstests ableiten, welche finanzielle Auswirkungen die Risiken auf die Kapitalanlage haben können“, sagt Andreas

Hilka. Als Vorstandsmitglied ist er für Kapitalanlage und Regulatorik beim Verband der Firmenpensionskassen (VFPK) tätig, der mit 17 Mitgliedern über 5.000 angeschlossene Trägerunternehmen mit über 1,6 Millionen Arbeitnehmern repräsentiert. Hilka rechnet damit, dass es zwar kein harter Stresstest sein wird, die BaFin aber gleichwohl eine verbindliche Durchführung verlangen wird. Im Kern gehe es darum, ein Frühwarnsystem aufzubauen, das darstellt, wie sich Klimarisiken auf die Geschäftsmodelle und die Kreditwürdigkeit von Unternehmen auswirken und infolgedessen auf die Preisentwicklungen von Aktien und Bonds.

Die größte Herausforderung besteht für Hilka derzeit darin, über ausreichend qualitative Daten zu verfügen, mit denen Wirkungsmechanismen erkannt und Risikomodelle aufgesetzt werden können. „Vor zwei Jahren haben wir damit begonnen, ESG-Faktoren zu messen, um die Portfoliorisiken identifizieren und begrenzen zu können. Eine klar formulierte Nachhaltigkeitspolitik haben wir aber bis heute nicht“, beschreibt Hilka seine Erfahrungen in den Höchster Versorgungs-

einrichtungen, für die er ebenfalls als Vorstand tätig ist. Die EbAV vertritt rund 500 Trägerunternehmen überwiegend aus den Branchen Chemie und Metall, aber auch aus den Bereichen Dienstleistungen und Handel. Angewendet werden derzeit vor allem Ausschlusskriterien, die Bereiche wie Waffen und Korruption sanktionieren, die international geächtet werden.

Für Hilka sind aber Positivkriterien wesentlich wichtiger als Ausschlusskriterien, damit selbst kleinere Firmenpensionskassen „mit ihrer Investition dazu beitragen können, bestehende Geschäftsmodelle hin zu einer klimafreundlicheren Gesellschaft zu verändern“. Engagement

und Impact Investing könnten daher aus seiner Sicht zukünftig einen großen gemeinsamen Nenner bilden.

Laut der KAS Bank-Studie dominieren in den Nachhaltigkeitskonzepten aktuell vor allem Ausschlusskriterien, die Unternehmen mit „umstrittenem Verhalten“ herausfiltern sollen. Aber gleich dahinter folgen Positivkriterien. Dabei geht es bisher vorrangig um die Ausrichtung nach bestimmten Richtlinien wie den UN Global Compact der Vereinten Nationen oder ESG-Faktoren. Der Ausschluss von bestimmten Geschäftsaktivitäten wie Tabak oder Öl wird vor allem von den Akteuren ohne Nachhaltigkeitsstrategie präferiert. Den Einsatz des Stimmrechts

auf Hauptversammlungen oder spezifische Themeninvestments nutzt hingegen nur ein Fünftel der EbAV.

Fokussierung auf Klimarisiken in der Kritik

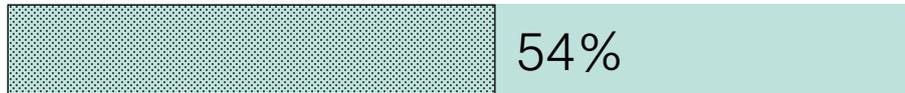
Cruccolini kritisiert, dass die einseitige Fokussierung auf Klimarisiken den ESG-Anforderungen nicht gerecht wird. Für ihn ist es nicht hinreichend beantwortet, ob die Klimaziele auf dem indirekten Weg der Regulierung der Kapitalmärkte besser erreicht werden können als über Vorgaben für die Realwirtschaft und somit auf der Basis von technologischen Produktions- und Konsumgrundlagen. „Aus unserer Sicht ist vor allem darauf zu achten, dass es zu keiner Form der Kapitallenkung im Sinne einer Finanzierung von Klimazielpunkten kommt“, sagt der AKA-Leiter. Auch nach der EbAV-Richtlinie sei Kernziel der Altersversorgungseinrichtungen die Erbringung der Leistungen für die Versorgungsberechtigten.“

„Wir begrenzen uns an vielen Stellen auf Klimarisiken, weil hier die Datenlage und die Transparenz in den Unternehmen am besten ist“, begründet Hilka die bisherige Fokussierung. Hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerschutzrechten und Governance-Anforderungen seien qualitative Daten in ausreichender Menge und in vergleichender Weise bisher nur schwer zu bekommen. Der VFPK-Vorstand ist zugleich Mitglied des Beirats der Bundesregierung zum Thema Sustainable Finance, wo er mit einem Kollegen die Unterarbeitsgruppe Risikomanagement und Finanzmarktstabilität leitet. Bis Mai 2020 soll der Beirat eine Empfehlung abgeben, wie eine Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung aussehen kann.

„So sehr wir Initiativen für mehr Nachhaltigkeit begrüßen und so intensiv wir uns in entsprechende Debatten auf Ebene der Regulierung einbringen, so klar müssen wir an manchen Stellen Grenzen ziehen“, machte Hufeld auf der Nachhaltigkeits-Konferenz deutlich. „Zum Beispiel dann, wenn Haftungsrisiken rückwirkend auf die Finanzwirtschaft zukommen oder Nachhaltigkeitsanreize ohne sachgerechten Risikobezug mittels begünstigender Kapitalanforderungsfaktoren über die Bücher der Finanzunternehmen ausgesendet werden sollen.“ Das Beiratsmitglied bestätigt, dass es auch aus Sicht der



Transparenz erwünscht



Gut die Hälfte der EbAV informieren ihre Versorgungsberechtigten über ihre Nachhaltigkeit.



Bei 38 Prozent der EbAV werden Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie durch die Versorgungsberechtigten gefordert.



27 Prozent der EbAV erhalten Forderungen der Versorgungsberechtigten nach einer nachhaltigen Kapitalanlage.

Quelle: Umfrage KAS Bank N. V. „Wie nachhaltig denken und agieren die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“, 2019

Aufsicht oberste Priorität habe, dass die EbAV die versprochenen Leistungen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln erfüllen können. „Eine ESG-Politik darf nicht dazu führen, dass in der Zukunft die versprochenen Leistungen nicht mehr erbracht werden können“, betont er. Vor diesem Hintergrund wird die Finanzmarktaufsicht nach seiner Einschätzung keinen Rahmen schaffen, der explizit von den EbAV verlangt, nur noch bestimmte Investments nach definierten Kriterien zu tätigen. Hilka fügt aber hinzu: „Wir werden zukünftig in einem Umfeld agieren, in dem Versorgungsberechtigte von uns erwarten, dass wir bestimmte nachhaltige Benchmarks einhalten.“

KAY SCHELAUSKE, Finanzjournalist, recherchiert seit langem zu Aspekten Fragen der nachhaltigen Kapitalanlage.

Beschleunigt Prozesse. Und Ihren Arbeitsalltag.

Der Stuttgarter Betriebsrenten-Manager.

Das Online-Tool für die einfache bAV-Verwaltung!

- Alles digital im Überblick
- Vertragsänderungen selbstständig durchführen
- Kostenfreie Nutzung ohne Lizenzgebühren

Erleben Sie die betriebliche Altersversorgung von ihrer schnellsten Seite – jetzt unter: www.betriebsrenten-manager.stuttgarter.de

Zukunft machen wir aus Tradition.



Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Betriebsrente aus dem digitalen Warenkorb

Es funktioniert wie der Einkaufswagen im Online-Shop: Seit Juli können sich die Mitarbeiter bei Krones ihre bAV über ein Online-Portal je nach Bedarf und Lebenssituation selbst zusammenstellen.

Von Dr. Michael Waas und Matthias Edelmann

● Der Anlagenbauer Krones, mit über 16.000 Mitarbeitern weltweit an mehr als 100 Standorten vertreten, entschloss sich aus mehreren Gründen, seine bAV grundlegend zu modernisieren. Zum einen verspricht sich das Unternehmen dadurch einen Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte, in dem es mit einem in unmittelbarer Nachbarschaft gelegenen Automobilhersteller steht. Weitere Gründe waren Umwälzungen in der Versicherungswirtschaft und gestiegener Aufwand für die papiergebundene Administration, zumal Krones mit einer Vielzahl verschiedener Versicherer zusammenarbeitete.

Die Entscheidung fiel zugunsten einer volldigitalen Lösung mit einer SAP-Schnittstelle und einer Bündelung der Durchführungswege. Die Gesamtadministration übernahm Lurse, damit die Beratung der Krones-Mitarbeiter zu Alt- und Neuverträgen und allen Belangen der bAV unabhängig und aus einer Hand erfolgen kann. Die Lösung, die nun die gesamte Wertschöpfungskette der bAV digital abbildet, beschleunigt die Abläufe für das Unternehmen wie für seine Beschäftigten und macht sie zugleich einfacher, flexibler, transparenter und kostengünstiger. Die Einführungsphase dauerte von der Ausschreibung bis zum Systemstart etwa ein- einhalb Jahre. Besondere Bedeutung kam

dabei auch der strukturierten Mitarbeiterkommunikation durch Videos, Beratertage, Informationsflyer und Ähnliches zu.

Mehr Effizienz dank vollautomatisierter Prozesse

Um der hohen Komplexität der bAV-Systeme gerecht zu werden, wurden die bAV-Prozesse bei Krones als Kreislauf gestaltet. Besser gesagt: als eine achtförmige Schleife, in die sich die Mitarbeiter jederzeit über das neue bAV-Portal einklinken können. Sobald der Mitarbeiter sich im Portal anmeldet, werden alle benötigten Informationen aus dem System abgefragt und ihm zur Verfügung gestellt. Je nachdem, ob und wie er seine bAV neu konfiguriert, wird sein Antrag entweder an Krones oder an den Produktgeber weitergeleitet. Dieser wiederum meldet den entsprechenden Vertrag oder die Police an das Verwaltungssystem zurück, das sie schließlich an den Arbeitgeber übermittelt und dem Beschäftigten alle relevanten Dokumente digital zustellt. Der ganze Prozess erfolgt vollautomatisch, also ohne Papier und mit stark reduziertem Verwaltungsaufwand.

Sobald sich der Mitarbeiter im Portal eingeloggt hat, gelangt er von der Startseite aus auf die Seite „Meine Versorgung“ sowie zum „bAV-Konfigurator“. Unter

„Meine Versorgung“ erhält der Mitarbeiter einen Überblick über den Status seiner bAV, etwa über Beiträge, Besitzstände aus Altzusagen, garantierte Leistungen und vom jeweiligen Versicherer prognostizierte Überschüsse. Auch der Schriftverkehr und alle Dokumente sind hier abgelegt und vom berechtigten Nutzer jederzeit einsehbar.

Mithilfe des Konfigurators wiederum kann der Mitarbeiter seine betriebliche Altersvorsorge ganz nach seinen Bedürfnissen gestalten. Hierzu werden ihm parallel und dynamisch zwei beziehungsweise drei Produktschienen angezeigt:

- für Bestandsmitarbeiter ein schon seit 2015 bestehendes Lifecycle-Modell (LCM) eines großen Versicherers,
- für alle Mitarbeiter die neue Krones Versorgungszusage (KVZ),
- zwei neue, reine Versicherungsprodukte (Alters- und Berufsunfähigkeitsrente) von zwei Lebensversicherern (Direktversicherung).

Die Versicherungsleistungen aus LCM und/oder KVZ werden dem Mitarbeiter unmittelbar von Krones zugesagt (rückgedeckte Direktzusage). Der Nutzer kann sich im Portal über jedes Produkt informieren und dank Transparenz und leichter Anwendung völlig selbstständig agieren.



Europas führende ExCo*-Events
für die Welt der Arbeit

*ExCo - Zusammensetzung aus Expo & Conferences

// WHAT MATTERS TO YOU?

Betriebliche Eingliederung
Corporate Well-Being
Fitness und Bewegung
Gesunde Führung
Krankenstand senken
Mentale Gesundheit
Psychische Gefährdungsbeurteilung
Work-Life-Balance

BE PART OF IT

MEHR DAZU FINDEN SIE AUF
WWW.CORPORATEHEALTH-EXPO.DE

EMPOWERMENT. STRENGTH. WELL-BEING.
**// CORPORATE
HEALTH**

ZP NORD
HAMBURG
21.-22. APRIL 2020

CORPORATE HEALTH CONVENTION
STUTTGART
12.-13. MAI 2020

ZP EUROPE
KOELN
15.-17. SEPTEMBER 2020



Krones produziert Anlagen für die Getränkeindustrie und für Nahrungsmittelhersteller. Hauptsitz des Unternehmens ist in Neutraubling bei Regensburg.

Krones-Mitarbeiter haben die Möglichkeit, im LCM zu bleiben oder in die KVZ zu wechseln, je nachdem, was für sie im Hinblick auf Versicherungskonditionen und Lebensphase am besten ist. Neben der KVZ können alle Mitarbeiter die neue Direktversicherung abschließen. In sie fließen tarifliche Beiträge und eine mögliche Entgeltumwandlung ein, und sie ist bei einem späteren Austritt portabel. Damit die Altersleistung durch Berufsunfähigkeit nicht geschmälert wird, tritt in diesem Fall in allen Systemen eine Befreiung von laufenden Beiträgen in Kraft. Jeder Mitarbeiter hat in dem neuen System die Möglichkeit, die Höhe der monatlichen Entgeltumwandlung in eines oder mehrere der Produkte zu bestimmen. Wer sich für die neue KVZ entscheidet, kann für diese einen Fondsanteil von 0,20 oder 50 Prozent des Beitrags festlegen. Je höher dieser Anteil, desto geringer zwar die Garantie, desto größer aber die Renditechancen. Dazu kommen weitere Optionen: So lassen sich in der KVZ Leistungen für den Todesfall oder in der Direktversicherung per Entgeltumwandlung eine Berufsunfähigkeitsrente versichern.

Schnelle Informationen, rechtssichere Abschlüsse

Als weitere Information zeigt das Portal an, in welcher Höhe Krones die jeweilige Altersvorsorge monatlich fördert.

Darüber hinaus kann der Nutzer seine steuerliche Situation in seinem Profil hinterlegen, sodass seine Steuerersparnisse für jedes Modell gleich mit eingerechnet werden. Auch Beitragskomponenten wie Altersvorsorgewirksame Leistungen blendet das bAV-Portal von Krones dynamisch ein oder aus, abhängig davon, inwieweit ein Anspruch besteht.

Das Portal verbindet den Nutzer mit den von Krones eingebundenen bis zu vier verschiedenen Versicherern, alle Berechnungen erfolgen in Echtzeit. Die berechtigten Mitarbeiter erfahren sofort, was sie netto selbst für eine Betriebsrente in gewünschter Höhe aufwenden müssen, wie hoch der Arbeitgeberbeitrag und damit die Gesamthöhe der eingezahlten Beträge ist, was sie an Garantieleistungen zu erwarten haben und welche nicht garantierten Überschüsse prognostiziert sind. Für den Fondsanteil in der KVZ sind unterschiedliche Renditeszenarien dargestellt.

Onlineprozesse ohne Systembruch

Antragsprozesse kann der Mitarbeiter über das Portal anstoßen. Um die Vereinbarung seiner bAV so einfach wie möglich zu machen, wurden bewusst nur solche Produktgeber in das bAV-Portal integriert, die es ermöglichen, rechtssichere Verträge papierlos abzuschließen. Dank seiner Transparenz und der um-

fassenden Kommunikation wurde das System durchweg positiv aufgenommen. Jeder Mitarbeiter kann selbst entscheiden, ob er zu kapitalmarktorientierten Versicherungsprodukten wechseln möchte und individuelle Vergleichsberechnungen anstellen. Darüber hinaus erleichtert die Bündelung aller Informationen im System die Mitarbeiterberatung.

Da das Portal erst vor wenigen Monaten und kurz vor der Urlaubszeit gestartet ist, halten sich Abschlüsse (einige hundert) und Portalregistrierungen (etwa 1.500) noch in Grenzen. Krones rechnet aber mit einer deutlich ansteigenden Nachfrage in den nächsten Monaten. Insgesamt nutzen knapp 10.000 Mitarbeiter die Krones-bAV.

Auch die Vorteile für das Unternehmen selbst liegen auf der Hand. Über eine Schnittstelle zwischen dem SAP-System bei Krones und dem Portal von Lurse sind die erforderlichen bAV-Transaktionen für Entgeltabrechnung und Datenhaltung innerhalb des Lebenszyklus des Mitarbeiters nahezu vollständig automatisiert. Das macht die bAV-Administration erheblich kosteneffizienter. ■

DR. MICHAEL WAAS ist Head of Compensation Management and HR Controlling bei der KRONES AG. MATTHIAS EDELMANN ist Managing Partner bei der Lurse AG.

Die betriebliche BU-Rente von Swiss Life

Laut Arbeitgeberbewertungsportalen ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) die wichtigste Sozialleistung für den Arbeitnehmer. Diese Leistung in Form einer betrieblichen Lösung zur Absicherung der Arbeitskraft anzubieten, hat viele Vorteile.

Berufsunfähigkeit – Ein unterschätztes Risiko

Die Berufsunfähigkeit (BU), also die Unfähigkeit einer Person, ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen ausüben zu können, ist nach wie vor ein unterschätztes Risiko. Nach aktuellen Zahlen wird jeder Vierte berufsunfähig. Oft wird in der persönlichen Risikoeinschätzung nur bestimmten Berufsgruppen ein höheres Risiko für eine BU zugeschrieben, obwohl der Verlust der Arbeitskraft nicht zwingend vom Berufsbild abhängt.

Eine aktuelle Auswertung des Lebensversicherers Swiss Life Deutschland hat gezeigt, dass psychische Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen und Burn-Out mit 37 % die häufigste Ursache für eine Berufsunfähigkeit sind (siehe Grafik).

Schutz vom Chef

Über eine kollektive Berufsunfähigkeitsversicherung hat der Arbeitgeber die Möglichkeit eine finanzielle Absicherung gegen den Verlust der Arbeitskraft in sein Unternehmen zu integrieren. Durch dieses soziale Engagement zeigt er seiner Belegschaft gegenüber eine besondere Wertschätzung, die sich wiederum positiv auf die Zufriedenheit und die Motivation seiner

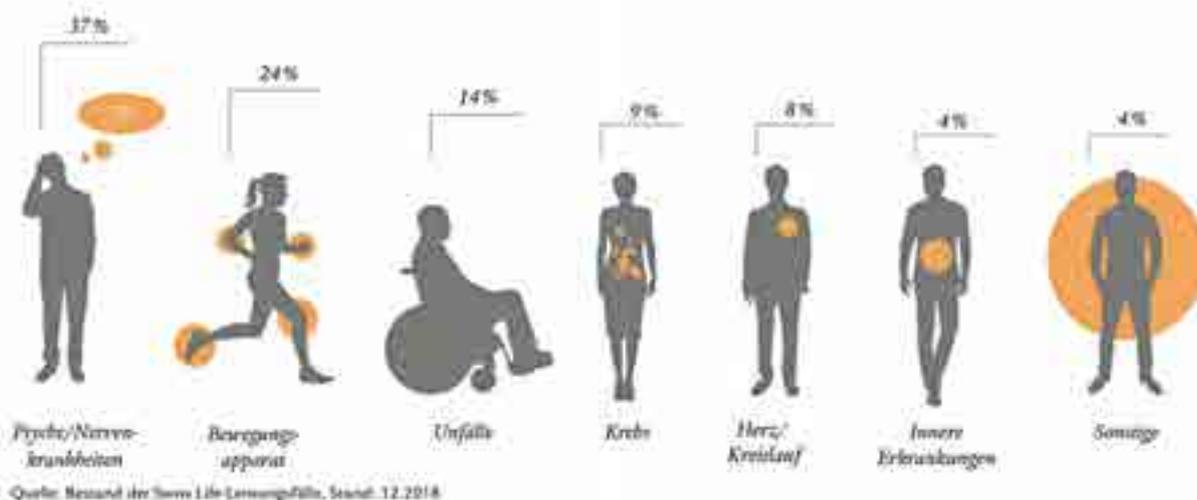
Arbeitnehmer auswirkt. Dass Ausgaben zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit den Unternehmenserfolg steigern, legen auch verschiedene wissenschaftliche Studien nahe. Nicht zuletzt macht der Arbeitgeber mit dieser Versorgung auf das unterschätzte Risiko aufmerksam, stärkt die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen und zeigt in Zeiten des Fachkräftemangels ein deutliches Differenzierungsmerkmal gegenüber anderen Arbeitgebern auf.

Kleine Beiträge, große Wirkung

Beiträge für eine kollektive Berufsunfähigkeitsabsicherung sind aus Sicht des Arbeitgebers ein konstanter Bestandteil der Gesamtvergütung, für den keine Lohnnebenkosten entrichtet werden müssen. Damit ist es möglich, mit überschaubarem Aufwand eine angemessene Absicherung zu erzielen, die ein existenzielles Risiko für die Belegschaft löst. Den Wert der Versorgung schätzen Arbeitnehmer besonders dann, wenn es sich um ein obligatorisches System mit vollständiger Beitragszahlung durch den Arbeitgeber handelt.

Auch die Zugangsvoraussetzungen, wie zum Beispiel die Gesundheitsprüfung, sind bei einer obligatorischen, durch den Arbeitgeber finanzierten Versorgung in der Regel weniger restriktiv und der Aufwand für die Personalabteilung damit minimal.

Um einem höheren Absicherungsbedarf Rechnung zu tragen, kann auch eine Kombination aus obligatorischer arbeitgeberfinanzierter Grundversorgung und einer Zusatzversorgung sinnvoll sein. Diese Zusatzversorgung wird dabei zu einem Teil aus dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers finanziert, zum anderen Teil beteiligt sich der Arbeitgeber zusätzlich mit einem Zuschuss in Höhe des Arbeitnehmerbeitrages („Matching Plan“). Zu guter Letzt profitiert die Belegschaft bei einer kollektiven Berufsunfähigkeitsabsicherung immer von besonderen Konditionen, die durch Gruppenverträge ermöglicht werden.



„Der Ball muss nun aufgenommen werden“



Lars Golatka ist Leiter bAV Zurich Gruppe Deutschland und Vorstandsvorsitzender der Deutscher Pensionsfonds AG.

Die Rente ohne Garantien ist möglich. Ob sie sicher ist, wird von Gewerkschaftsseite bezweifelt. Das mag einer der Gründe sein, weshalb noch keine sogenannten Sozialpartnermodelle abgeschlossen wurden. Wir sprachen mit Lars Golatka als Anbieter des Versorgungswerks Die Deutsche Betriebsrente über weitere Ursachen der Zurückhaltung und die Perspektive.

Interview Katharina Schmitt

Personalmagazin: Seit Januar 2018 gilt das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Theoretisch wäre seitdem eine Betriebsrente ohne Garantien über ein Sozialpartnermodell möglich. Doch in den Tarifverhandlungen ist das kein Thema gewesen. Ist die Betriebsrente ohne Garantien also schon gestorben, bevor sie überhaupt auf dem Markt ist?

Lars Golatka: Nein, ganz im Gegenteil. Wir befinden uns aktuell in einer wirklich sehr spannenden Situation: Wir haben schon mit einigen Gewerkschaften und sehr vielen Arbeitgeberverbänden intensiv gesprochen. Und auch mit einigen großen, haustariffähigen Arbeitgebern. Insbesondere auf der Arbeitgeberseite und auf der Verbandsseite begegnen wir sehr hohem Interesse.

Wie verhalten sich die Verbände?

Die sehen das Sozialpartnermodell interessanterweise als Ergänzung, nicht als Alternative. Sie können sich vorstellen, dass die Modelle nebeneinanderstehen, oder dass beispielsweise die garantiefreie Rente als Standard implementiert wird, der Arbeitnehmer aber auch im Rahmen eines Opting Outs auch auf die Garantielösung zurückfallen kann.

Interessant wird es aus meiner Sicht dann, wenn wir mit Verbänden sprechen, die eben nicht die Großunternehmen vertreten, sondern an kleine und mittelständische Unternehmen, Familienunternehmen oder auch an Selbstständige denken. Für die ist ein ausschließliches Modell ohne Garantien durchaus

eine Lösung. Und sie haben Handlungsbedarf, weil gerade diese kleineren Unternehmen bisher außer möglicherweise vereinzelt Entgeltumwandlungen noch gar keine betriebliche Altersversorgungsmöglichkeiten anbieten. Denn ihnen ist die bAV zu kompliziert, das könnte man mit dem Sozialpartnermodell ändern, das ja per se einfacher ist.

Aber gerade viele dieser Unternehmen sind gar nicht tarifgebunden. Sie müssten sich an einen bestehenden Tarifvertrag anlehnen – das dürfte doch eine große Hürde sein.

Tatsächlich ist das so, deshalb werden wir auch diese Unternehmen für ein Sozialpartnermodell nicht gewinnen können, solange keine generelle Öffnung geschaffen wird. Ich glaube, nur dann hat man wirklich eine Chance, wirklich in die Breite zu kommen. Hierfür gäbe es verschiedene Möglichkeiten, beispielsweise in einer Form der Zertifizierung.

Das klingt jetzt nicht so, als ob demnächst mit Abschlüssen zu rechnen wäre.

Auf der Arbeitgeberseite gibt es noch einen anderen großen Block. Das sind die großen, global arbeitenden Unternehmen, die aus ihrer internationalen Tätigkeit das Modell kennen und es gerne auch in Deutschland implementieren wollen. Hier arbeiten wir mit einigen Unternehmen sehr eng zusammen. Wenn die Gewerkschaft zustimmt, können wir in sehr kurzer Zeit für große Unternehmen auch Haustarifverträge abschließen.

Und die Gewerkschaften blockieren?

Die Vorbehalte bei den Gewerkschaften sind – ich spreche da jetzt ganz offen – darin begründet, dass sie das noch etwas besser verstehen wollen. Es ist natürlich ein Paradigmenwechsel. Dass eine Betriebsrente auch ohne Garantien sicher sein kann, ist in der deutschen Denke ein Stück weit erklärungsbedürftig. International ist das bekannt, insbesondere große Unternehmen kennen das ja. Aber in Deutschland ist hierzu noch einiges an Aufklärungsarbeit zu leisten. Doch auch das bewegt sich, zumindest Ver.di hat sich bereits nach vorne gewagt und Verhandlungsbereitschaft signalisiert. Auch mit anderen Gewerkschaften sind Gespräche gelaufen, die aber noch nicht öffentlich gemacht werden. Ich gehe aber ganz stark davon aus, dass es nicht mehr lange dauert, bis die erste Tarifkommission offiziell gegründet wird und das auch öffentlich kommuniziert wird.

Kann man also dieses Jahr doch noch erste konkrete Abschlüsse erwarten?

Der Ball muss nun tatsächlich vonseiten der Sozialpartner aufgenommen werden. Sobald hier etwas in Bewegung geraten ist, werden sich auch die bisher noch zurückhaltenderen Parteien mit diesem neuen System auseinandersetzen müssen. Denn die ersten konkreten Ausschreibungen gibt es bereits.

Kommen wir nochmal zurück zu den Vorbehalten der Gewerkschaften. Wie können sie deren Argument, es gäbe keine Sicherheit ohne Garantien, denn entkräften?

Golata: Garantien sind nicht das Nonplusultra. Sie begrenzen ja nicht nur die Kapitalanlage, sondern verursachen auf der anderen Seite auch weitere Kosten. Im Endeffekt schmälern sie die Rendite – beim derzeitigen Zinsniveau führt das schnell in Richtung Rentenlücke. Das ist ein Punkt, den wir mit den

Gewerkschaften schon klären konnten: Die Betriebsrente nach dem Sozialpartnermodell ist nicht ein Modell für Gutverdiener, sondern insbesondere auch für Menschen, die es schwer haben, ihre Rentenlücke zu füllen. Genau diese haben nun die Möglichkeit, mit deutlich weniger Aufwand ausreichende Vorsorge zu betreiben.

Das zweite Argument ist unsere Reputation. Wir sprechen faktisch eine Empfehlung aus, und dazu müssen wir sowohl selbst überzeugt als auch glaubwürdig sein. Wir haben festgestellt, dass das System sehr gut funktioniert. Es ist ja nicht neu, das Modell gibt es schon viele Jahre in der Vita-Stiftung in der Schweiz, beteiligt sind 20.000 Unternehmen mit einem zweistelligen Milliardenbetrag.

Immer wieder machen Versicherungen Schlagzeilen, die das Anlagevermögen in Waffen oder Atomkraft investieren – auch das prangern die Gewerkschaften an.

Das ist richtig, deshalb haben wir uns verpflichtet, unser Standardmodell ausschließlich an den ESG-Kriterien auszurichten.

Auf dem Markt oder zumindest in Vorbereitung gibt es bisher fünf bis sechs Versorgungswerke über das Sozialpartnermodell – wie unterscheiden sich diese?

Im Prinzip sind es verschiedene Faktoren. Das Wichtigste aus meiner Sicht ist erstmal das Gesamtmodell, dazu gehören die Kapitalanlage, aber auch die Kombination mit den Sicherungsmechanismen. Das muss alles transparent sein.

Das zweite sehr wichtige Kriterium sind die Verwaltungsthemen: Welche Services werden angeboten, welche Beratungsdienstleistung kann der Arbeitgeber abrufen? Arbeitgeber müssen Klarheit darüber haben, wie hoch der Aufwand ist, ob sie durch das Modell ihre Komplexität erhöhen oder die bAV vereinfachen und wie die Services aufgebaut sind.

Dann kommen die Produktthemen: Können eventuell weitere Lücken damit gefüllt werden, beispielsweise die Hinterbliebenen- oder Einkommensabsicherung?

Wie ist Ihr Fazit zum BRSG – ist mit Sozialpartnermodellen sein eigentlicher Sinn, die bAV zu stärken, erfüllt?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz enthält mit Sicherheit einige Bausteine, die per se die betriebliche Altersversorgung stärken können. Natürlich gibt es noch ein paar Startschwierigkeiten, es ist noch nicht alles perfekt. Was aber für mich noch viel wichtiger ist, ist dass wir jetzt endlich wieder eine echte Diskussion über die bAV haben, die Arbeitsminister Heil intensiv mitführt. Die Relevanz des Themas scheint in der Politik angekommen zu sein. Und diese Erkenntnis in Politik und Gesellschaft, dass die bAV neben der gesetzlichen Rente und aber auch der privaten Altersversorgung eine ganz wichtige Rolle spielt, wird die Betriebsrente stärken.

Doch trotzdem sind für kleine und mittelständische Unternehmen die Hürden immer noch zu groß. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist gut, aber es hat einfach noch Verbesserungspotenzial. Doch um das zu erreichen, sollte jetzt nicht wieder in Aktionismus verfallen werden. Wichtig wäre, dass die Politik sich klar für die Betriebsrente positioniert und dafür sorgt, die bekannten Webfehler gemeinsam mit allen Beteiligten und Stakeholdern zu beheben. ■■■



ASX					ASX				
STOCK	BID	OFFER	LAST	VOL	STOCK	BID	OFFER	LAST	VOL
ANTIFRAN LTD	0.000	0.000	0.000	0	ORTHOCOLL	0.315	0.325	0.320	1T
COHUNA	4.530	4.540	4.530	32T	OSPREY MED CO	0.415	0.420	0.420	7T
COOKAM	0.038	0.038	0.038	1M	OTH LEVELS	0.027	0.028	0.000	0
DFREXNA	0.115	0.110	0.120	1M	OTTOMERBY	0.038	0.040	0.038	2M
OPTHEA	0.725	0.730	0.725	18T	OTW HOLDING	2.610	2.670	2.670	17T
OPTICAN	0.097	0.098	0.098	2T	OVENTUS	0.530	0.565	0.000	0
OPUS GRV	0.480	0.500	0.000	0	OVERLAND	0.010	0.011	0.010	2M
ORINA	0.520	0.525	0.520	18T	OSDFREX	1.445	1.450	1.445	74T
ORCAENERGY	0.000	0.000	0.000	0	OSGROWTH	0.175	0.180	0.175	71T
ORCOOP	0.185	0.170	0.000	0	OSWINER	8.570	8.590	8.590	31T
ORX	0.000	0.000	0.000	0	PAC ENERGY	0.005	0.010	0.005	11T
ORXA	18.95	18.95	18.95	1M	PAC STAR	0.220	0.260	0.000	0
ORIENTECH	0.000	0.000	0.000	0	PAC MINING	0.400	0.700	0.000	0
ORIENTE	8.380	8.390	8.380	1M	PAC CURRENT	6.760	6.780	6.770	18T
ORINDO	0.019	0.020	0.020	51T	PACIFIC AMERICAN	0.032	0.036	0.000	0
ORION ER	0.145	0.150	0.000	0	PACIFIC D	0.000	0.000	0.000	0
ORION MET	0.011	0.018	0.000	0	PACIFICOM	0.037	0.038	0.038	81T
ORION MIN	0.030	0.031	0.031	1M	PACIFICY	0.005	0.006	0.006	2M
OROODRE	5.700	5.710	5.705	1M	PACSWILES	1.740	1.800	0.000	0
ORONA	0.300	0.340	0.335	4M	PACT GROUP	5.800	5.810	5.800	87T
OROTH	0.500	0.505	0.500	44T	PALADIN	0.000	0.000	0.000	0
OROVERD	0.002	0.010	0.010	34T	PAN ASIA	0.001	0.002	0.000	0

Ein Blick über die Grenze

Das Ausland setzt auf Aktien als Stütze der betrieblichen Altersversorgung und erwirtschaftet damit zweistellige Renditen. Eine Studie des Deutschen Aktieninstituts zeigt, inwieweit das auch bei uns sinnvoll sein könnte.

Von Dr. Christine Bortenlänger



Faszination in Sidney: Am 7. November 2017 hatte der S & P / ASX 200 Index im Mid-Day-Handel kurzzeitig 6.000 Punkte überschritten, nachdem er dieses Niveau in den vergangenen Jahren trotz mehrerer Versuche nicht erreicht hatte.

● Jahrelang wurde die Debatte, wie wir unser Rentensystem zukunftsfest machen können, vertagt. Selbst jetzt, wo der Zeiger auf fünf vor zwölf steht, doktert die Bundesregierung an den Symptomen herum, statt das System grundlegend neu aufzustellen. Symptomatisch für dieses Klein-Klein ist die Reform der Betriebsrente, die seit Anfang 2018 in Kraft ist. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hatte zum Ziel, das Versorgungsniveau der Bundesbürger in Sachen Betriebsrente zu erhöhen und mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Genuss einer Betriebsrente kommen zu lassen. Das Ziel wurde nicht erreicht. Die Tarifparteien, die laut Betriebsrentenstärkungsgesetz eine wesentliche Rolle spielen, nutzen die Chancen, die sich ihnen dadurch bieten könnten, nicht. Es sieht auch nicht so aus, als ob sich daran bald etwas ändert.

Deshalb gilt es jetzt zu überlegen, wie die betriebliche Altersvorsorge (bAV) für alle Beschäftigten attraktiver gestaltet werden kann. Dabei hilft ein Blick ins Ausland, denn in vielen Ländern ist die betriebliche Altersvorsorge schon jetzt eine tragende Säule des Rentensystems. In einer vergleichenden Studie „Altersvorsorge mit Aktien zukunftsfest machen“ hat das Deutsche Aktieninstitut die Altersvorsorge von acht anderen Industrienationen untersucht. Viele dieser Länder haben als Ergänzung zum Umlageverfahren in der betrieblichen Altersversorgung Ansparverfahren mit Wertpapieren etabliert. Wie genau die Ausgestaltung der Betriebsrente in den verschiedenen Ländern aussieht und was Deutschland daraus für die eigene betriebliche Altersvorsorge lernen kann, wird im Folgenden dargestellt.

Der Blick über die Grenze

In sieben der untersuchten Länder spielt die betriebliche Altersvorsorge eine tragende Rolle. Beispiele hierfür sind die USA, Großbritannien, Kanada, Australien, die Schweiz, Dänemark und die Niederlande. Für alle diese Länder gilt: Sie haben eine gesetzliche Rente, die sich entweder aus Steuern oder über ein Umlageverfahren speist. Allerdings wird stets ein erheblicher Teil des Alterseinkommens aus einem Ansparverfahren bestritten.

Aktien bilden dabei eine unverzichtbare Stütze. So werden im Rahmen der US-Betriebsrente, des sogenannten 401(k)-Plans, 67 Prozent der Gelder in Aktien investiert. Gleiches gilt für die Pläne in der britischen betrieblichen Versorgung. In Australien sind es 45 Prozent, knapp 40 Prozent in Dänemark und rund ein Drittel in den Niederlanden und der Schweiz. In der betrieblichen Versorgung in Deutschland werden dagegen nur 17 Prozent in Aktien angelegt. Der höhere Aktienanteil in der bAV anderer Länder sorgt dafür, dass diese bis zu zweistellige Renditen erwirtschaftet. Deutschland muss hier dringend nachziehen.

Opt-in oder Opt-out für mehr Beteiligung

Die Anreize und Mechanismen, die andere Länder nutzen, damit möglichst viele Beschäftigte in den Genuss einer Betriebsrente kommen, sind unterschiedlich. Die USA beispielsweise setzen allein auf steuerliche Anreize. Diese sollen die Arbeitnehmer motivieren, sich freiwillig für die Betriebsrentenpläne zu entscheiden (Opt-in). Mit einem Verbreitungsgrad von 54 Prozent bleiben die USA jedoch deutlich hinter anderen Ländern zurück.

Länder, die mehr Beschäftigte zur Betriebsrente bringen wollen, sehen dagegen eine gesetzliche Verpflichtung zur be-

trieblichen Altersversorgung („Obligatorium“) vor. So müssen beispielsweise in Australien und der Schweiz alle abhängig Beschäftigten, teilweise erst ab einem bestimmten Lebensalter oder einer bestimmten Einkommensgrenze, mit Wertpapieren – insbesondere Aktien – für das Alter vorsorgen.

Neben dem Obligatorium gibt es auch die Möglichkeit, einen ersten Schubs (nudging) in Richtung Betriebsrente durch Opt-out-Modelle zu geben. Dabei werden die Beschäftigten automatisch in eine betriebliche Altersversorgung einbezogen, solange sie nicht ausdrücklich widersprechen. Das Opt-out hat den Vorteil, dass die Freiwilligkeit der Teilnahme besteht bleibt. Trotzdem steigt die Versorgung mit einer Betriebsrente rasant, weil wenige widersprechen, wie das Beispiel Großbritannien verdeutlicht: Hier stieg die Absicherung der Arbeitskräfte mit einer Betriebsrente nach der Einführung eines Opt-out von 55 Prozent im Jahr 2015 auf bereits 84 Prozent im Jahr 2017.

Alternativ dazu findet man in einigen Ländern ein Quasi-Obligatorium. Statt einer gesetzlichen Regelung sind es in Dänemark und den Niederlanden die Tarifparteien, die eine betriebliche Altersvorsorge vereinbaren. Diese organisieren in der Regel auch ein entsprechendes Angebot für 90 Prozent und mehr der Belegschaft. In den Niederlanden kann die Politik zudem tarifvertragliche Lösungen für allgemeinverbindlich erklären, selbst wenn sich die betroffenen Unternehmen nicht dem Tarifvertrag angeschlossen haben.

Standardprodukte: Kostengünstig und einfach

Kommt es zu einer automatischen Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Betriebsrente, muss sichergestellt werden, dass das Anlageprodukt einfach und kostengünstig ist. Ist dies der Fall, nehmen die Beschäftigten entsprechende Angebote gerne an und verspüren wenig Bedürfnis, der Einbeziehung in die

Betriebsrente zu widersprechen. Umzusetzen ist dies am einfachsten mit Standardlösungen, also Fonds, die mit einer einfach verständlichen Anlagestrategie kostengünstig die Gelder künftiger Rentnergenerationen in Wertpapiere wie Aktien anlegen. Ein Beispiel für einfache und kostengünstige Standardprodukte sind die „Superannuation Guarantee“ in Australien, die privatwirtschaftlich organisiert sind. Die Beschäftigten können grundsätzlich zwischen rund 200 Altersvorsorgefonds auswählen. Kommt es zu keiner Wahl seitens des Beschäftigten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beiträge in einem „My Super“ Standardprodukt anzulegen. Diese Standardprodukte sind vom Gesetzgeber reguliert. Vorgaben wie eine breite Anlagestrategie und eine angemessene Gebührenstruktur sind einzuhalten.

Breiter Aktienfokus für langfristige Stabilität

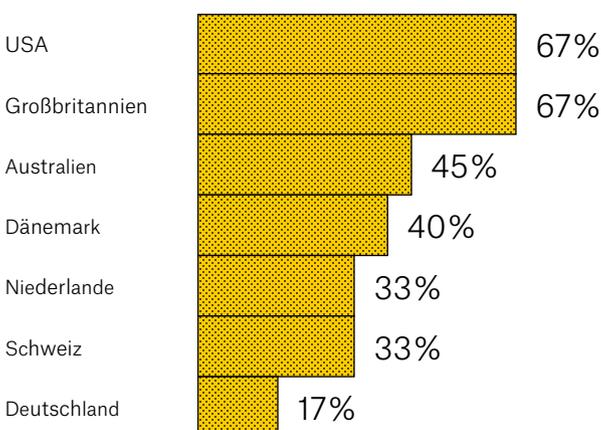
Nur wenn die Ersparnisse der Beschäftigten ertragreich angelegt sind, ist der Lebensstandard im Alter zu halten. Daher geht in der Betriebsrente kein Weg an Aktien vorbei, die langfristig stabile Erträge erwirtschaften und damit das ideale Altersvorsorgeinstrument sind.

Garantien, wie Leistungszusagen, kosten Geld und schwächen damit die Rendite. Zu Recht hat sich der Gesetzgeber deshalb im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes für das Modell der reinen Beitragszusage entschieden, die keine Leistungsgarantie zum Ablauf der Ansparphase vorsieht.

Ein konkretes Beispiel, wie sich Garantien in der betrieblichen Altersversorgung negativ auf die Erträge auswirken, liefert Dänemark. Bei Altersvorsorgeprodukten ohne Leistungsgarantien hat die größte dänische Betriebsrentengesellschaft von 2013 bis 2017 einen durchschnittlichen jährlichen Ertrag von 8,2 Prozent erwirtschaftet; mit diesen Garantien waren es nur 5,1 Prozent.

Dass Garantien in der Altersversorgung über Aktien nicht erforderlich sind, zeigt das Beispiel Australien. Dort liegt der langfristige Ertrag nach Steuern und Gebühren bei fast sechs Prozent. Lange Anlagezeiträume und eine breite Diversifikation federn die Risiken einer Aktienanlage auch ohne Garantien ab.

Altersversorgung über Aktien



Die Prozentangaben beziehen sich auf das gesamte, im jeweiligen Land aufgewendete Kapital für die betriebliche Altersversorgung.

Quelle: Deutsches Aktieninstitut, „Altersvorsorge mit Aktien zukunftsfest machen“, 2019

Entnahmeplan für die Auszahlungsphase

Entnahmepläne für die Rentenphase, die in vielen der von uns untersuchten Ländern Standard sind, sichern ausreichend Flexibilität in der Auszahlungsphase. Ein solcher Entnahmeplan sieht in der Regel nur die Auflösung des für das jeweilige Jahr benötigten Vermögens vor. Ein wesentlicher Teil der Altersvorsorge kann damit auch nach dem Renteneintritt in Aktien investiert bleiben. So profitieren diejenigen, die Renten beziehen, weiterhin von den höheren Erträgen der Aktienanlage. Gleichzeitig verhindert ein Entnahmeplan, dass zu Beginn der Rente ein umfassender Aktienverkauf möglicherweise in einer schwachen Marktphase stattfindet.

Was Deutschland daraus lernen kann

Deutschland braucht das Rad in der betrieblichen Altersversorgung nicht neu erfinden. Stattdessen können wir von den Erfahrungen anderer Länder lernen:

Wir brauchen eine automatische Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die Betriebsrente, die den Beschäftigten im Rahmen

einer Opt-out-Regelung den Widerspruch erlaubt. Mit einer solchen Regelung wird die Einbeziehung unabhängig vom good will der Tarifparteien oder einzelner Unternehmen ermöglicht, die nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ein solches Opt-out-Modell erst vereinbaren müssten.

Zusammen mit der Einführung des Opt-outs muss das Angebot einer kostengünstigen Standardlösung etabliert werden. Hierfür ist kein Staatsfonds notwendig, wie in der deutschen Rentendebatte häufig vorgeschlagen. Private Anbieter erzielen im Wettbewerb untereinander sehr gute Ergebnisse, wie das Beispiel Australien verdeutlicht. Die Details des Standardprodukts müssen durch klare staatliche Vorgaben, etwa hinsichtlich der Anlagestrategie und der Kostenstruktur, geregelt werden.

Mit der reinen Beitragszusage, die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt wurde, hat der Gesetzgeber in Deutschland in der bAV erstmals Garantien verboten. Aber es muss nicht gleich ein Garantieverbot sein. Vielmehr ist auch bei Kapitalgarantien ein Opt-out denkbar: Wer nicht widerspricht, bekommt automatisch das garantiefreie Altersvorsorgeprodukt.

Im Betriebsrentenstärkungsgesetz ist in der Auszahlungsphase eine Verrentung der Beiträge vorgesehen. Zwar kann die Rentenhöhe unter Umständen angepasst werden. Dennoch ist davon

auszugehen, dass zum Rentenbeginn ein Großteil der Ersparnisse in festverzinsliche Wertpapiere umgeschichtet werden muss, um Planungssicherheit bei den Rentenzahlungen zu erhalten. Um die Vorteile der Aktienanlage auch für die Rentenphase zu nutzen, ist der Entnahmeplan, der grundsätzlich bereits bei der Riester-Rente möglich ist, die bessere Lösung.

Damit sind die Maßnahmen skizziert, mit denen die betriebliche Altersvorsorge auch in Deutschland zu einer tragenden Säule unseres Rentensystems werden kann. Die positiven internationalen Erfahrungen sollten ermutigen, diesen Weg auch hierzulande einzuschlagen und Beitragszahlenden wie künftigen Generationen den Zugang zu Aktien in der bAV zu eröffnen. ■



DR. CHRISTINE BORTENLÄNGER ist Geschäftsführender Vorstand des Deutschen Aktieninstituts.

Keiner will alt werden.

Aber jeder will eine gute Rente.

Um die richtigen Talente zu finden und zu halten, muss das Gesamtpaket stimmen. Unsere Experten zeigen, wie man trotz niedriger Zinsen und steigender Lebenserwartung weiterhin Anreize wie die betriebliche Altersvorsorge anbieten kann. Erfahren Sie mehr unter www.kpmg.de/pensionen

Anticipate tomorrow. Deliver today.

Kontakt:

Susanne Jungblut,
T +49 89 9282-1066, sjungblut@kpmg.com

● Rien ne va plus. Stillstand bei der Riester-Rente. Schon seit einigen Jahren haben die Bundesbürger das Interesse an der staatlich geförderten Vorsorge verloren. Ende vergangenen Jahres ist die Zahl der Verträge sogar erstmals zurückgegangen. Angesichts ihres schlechten Images verwundert das nicht. Doch in Zeiten, in denen anhaltende Niedrigzinsen der privaten Altersvorsorge zusehends das Fundament entziehen, ist diese Entwicklung bedenklich. Versagt der Kapitalmarkt, wird der Staat verstärkt gefordert sein, Bürger bei der Vorsorge für den Ruhestand zu unterstützen. Jetzt könnte die Riester-Rente in einem Bereich punkten, in dem sie bislang keine Rolle spielte: der betrieblichen Altersvorsorge (bAV).

Den Weg hat das seit Jahresanfang geltende Betriebsrentenstärkungsgesetz, kurz BRSG, geebnet. Der Türöffner ist nicht die auf jährlich 175 Euro erhöhte Grundzulage. Es ist der Wegfall der sogenannten Doppelverbeitragung: Wer über den Betrieb „riestert“, muss die Einzahlungen von seinem Nettogehalt bestreiten und darauf Einkommensteuer und Sozialabgaben entrichten. Das hat sich nicht geändert. Nur bislang mussten auf die späteren Rentenzahlungen ebenfalls Beiträge zur Pflege- und Krankenversicherung gezahlt werden und führten den Sparprozess so ad absurdum. Damit war die Riester-Rente im Betrieb ein „No-Go“.

„Mit der früheren Doppelverbeitragung in der Riester-bAV hat das BRSG endlich Schluss gemacht“, betont Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender von HDI Pensionsmanagement. „Dieser Schritt des Gesetzgebers war entscheidend dafür, dass Riester in der bAV jetzt eine attraktive Option ist“, bestätigt Stephan Hebel, bAV-Experte bei der Beratungsgesellschaft Mercer. Beide Experten weisen darauf hin, dass jeder Arbeitnehmer gemäß § 1a Abs. 3 BetrAVG einen Rechtsanspruch auf Riester-bAV hat, wenn der Arbeitgeber die bAV aus einer Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt. Hebel fügt hinzu: „Jeder Arbeitgeber ist somit auf Nachfrage des Arbeitnehmers verpflichtet, neben der klassischen Bruttoentgeltumwandlung eine Riester-geförderte Entgeltumwandlung anzubieten.“

Mit dem BRSG hat der Gesetzgeber gleichzeitig den finanziellen Förderrahmen bei der klassischen Entgeltumwand-

Riester-Hopping

Riester-Rente oder Entgeltumwandlung? Ein neues Matching-Modell erlaubt, zwischen diesen beiden Versorgungsmodellen innerhalb der bAV einfach hin- und herzuwechseln – vorausgesetzt die Vorsorgesituation wird jährlich geprüft.

Von Kay Schelauske



Entweder-Oder muss nicht sein.
Manchmal geht auch beides.

lung nach § 3 Nr. 63 erweitert. Zur Erinnerung die wichtigsten Verbesserungen im Überblick: Statt vier können nun jährlich bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) steuerfrei in die bAV eingezahlt werden. Sozialversicherungsfrei bleiben weiterhin vier Prozent der BBG. Zudem ist der steuerfreie Erhöhungsbeitrag von 1.800 Euro entfallen. Zweitens werden Arbeitgeber belohnt, wenn sie für ihre Beschäftigten, die über ein monatliches Bruttoeinkommen von maximal 2.200 Euro verfügen, eine bAV einrichten. Für Zahlungen von 240 bis 480 Euro pro Jahr können sie 30 Prozent der Lohnsteuer der Geringverdiener im Zuge der Lohnsteuer-Abrechnung einbehalten. Drittens sind Arbeitgeber verpflichtet, 15 Prozent der durch die Entgeltumwandlung gesparten Sozialversicherungsbeiträge pauschal zugunsten der Beschäftigten an die je-

weilige Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Ab 2022 gilt diese Regelung für alle entsprechenden über Pensionskassen, -fonds und Direktversicherungen abgeschlossenen Vereinbarungen, bis dahin nur für die seit Jahresbeginn durchgeführten Neuabschlüsse.

Für wen lohnt sich „riestern“?

Stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer mit der klassischen Entgeltumwandlung besser unterwegs sind als mit der Riester-Rente? Oder anders gefragt: Welche Voraussetzungen müssen Arbeitnehmer mitbringen, damit sich der Einstieg in die ungeliebte Riester-Rente wirklich lohnt? Beschäftigte mit kindergeldberechtigten Kindern profitieren von den Kinderzulagen, für Singles und Gutverdienende rechnen sich die Steuervorteile und auch Geringverdiener, einschließlich Minijob-

ber und Teilzeitkräfte, kommen gut weg, ordnen die HDI-Experten ein.

„Können Geringverdiener Kinderzulagen geltend gemacht werden, ist die Riester-Förderung für diese Zielgruppe unschlagbar“, bestätigt der Mercer-Experte und verdeutlicht dies anhand einer Beispielrechnung (siehe Schaubild). Bei einem Bruttoinvestitionsbeitrag in Höhe von 1.056 Euro reduziert sich die tatsächliche Eigenleistung der Arbeitnehmerin durch die gesparten Sozialversicherungsbeiträge und aufgrund des 15-prozentigen Arbeitgeberzuschusses auf 425 Euro. Setzt die Mitarbeiterin bei der Riester-Förderung denselben Betrag an, verringert sich ihre Nettoinvestition durch Grund- und Kinderzulagen auf 281 Euro. Unterm Strich profitiert die Beschäftigte in diesem Beispiel von einer um 144 Euro geringeren Nettobelastung und einer entsprechend höheren Förderquote.

Mercer lenkt den Fokus noch auf zwei andere Zielgruppen, für die sich die Riester-Förderung ebenfalls besser darstellt. Zum einen auf Besserverdienende mit einem Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung. In der Anwartschaftsphase wären die Beiträge zu versteuern. Die Zulagenförderung in Verbindung mit dem Sonderausgabenabzug sollte aber zu einem ähnlichen Effekt führen wie die klassische Entgeltumwandlung. „Beide Modelle nehmen sich hier nicht viel“, sagt der Mercer-Experte. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge entfallen hier ebenfalls bei beiden Varianten. Aber: Die Rentenleistungen werden zwar jeweils steuerpflichtig, nur bei Riester entfallen aber die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge.

Bei der anderen Zielgruppe handelt es sich um die Arbeitnehmer, die ihre bAV mit Arbeitgeberbeiträgen über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder -fonds durchführen wollen. Erhalten sie eine hohe Förderung durch den Arbeitgeber, könnte die sozialversicherungsfreie Dotierung in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze ganz oder teilweise ausgeschöpft werden. Entsprechend müssten die Umwandlungsbeiträge aus der Entgeltumwandlung verbeitragt werden. „Die Folge wäre eine doppelte Verbeitragung, sowohl auf die Beiträge als auch auf die Renten“, sagt Hebel. Letzteres könnte durch einen Riester-Vertrag vermieden werden.

Best-Advice-Prinzip senkt Haftungsrisiken

Fakt ist jedoch: Fällt zum Beispiel eine Kinderzulage weg oder verändert sich das Einkommen, kann sich die Entgeltumwandlung als vorteilhafter erweisen als die Riester-Förderung und umgekehrt.

„Der oft zu hörende Einwand, dass sich Riester nicht lohne, entfällt damit“, betont Jörg Schulze, Leiter des bAV-Teams bei HDI. Denn Arbeitnehmer können jährlich innerhalb eines Vertrags wechseln, wenn die andere Variante lukrativer ist. Der Lebensversicherer ist seit Jahresanfang mit seinem „Förder-Hopping“ auf dem Markt. Anfänglich waren die Irritationen noch groß, weil Vermittler die Riester-Rente überhaupt nicht in der bAV verortet haben. Laut HDI habe sich das inzwischen geändert, der Versicherer be-

So kann sich die Riester-Rente rechnen

Berechnungsbeispiel	Riester mit Zulage	Bruttoentgeltumwandlung
Jahresbruttoentgelt vor Entgeltumwandlung	26.400 Euro	26.400 Euro
Entgeltumwandlung	0 Euro	918 Euro
Jahresbruttoentgelt nach Entgeltumwandlung	26.400 Euro	25.482 Euro
Steuer und Sozialversicherung	11.739 Euro	11.246 Euro
Jahresnettoentgelt vor Riester	14.661 Euro	14.236 Euro
Riestereigenbeitrag	281 Euro	0 Euro
Jahresnettoentgelt nach Riester	14.380 Euro	14.236 Euro
Nettoinvestitionsbetrag der Mitarbeiterin	281 Euro	425 Euro
Vorteil Riester gegenüber Bruttoentgeltumwandlung	144 Euro	
Bruttoeinsatzbetrag der Mitarbeiterin (= Versicherungsbeitrag)	1.056 Euro	1.056 Euro
Förderquote	73 %	60 %

So kann sich die Riester-Rente für eine verheiratete Arbeitnehmerin, Teilzeit, Steuerklasse 5 und Riester-Zulagen für 2 Kinder rechnen. Datenbasis: Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge 2019

Quelle: Mercer

richtet, dass die Nachfrage steige. Und inzwischen sind auch Mitbewerber am Start. Mercer bewegt sich gerade in einer Pilotphase bei mehreren Unternehmen, will den Versicherungspartner aber nicht nennen. Seit Kurzem rollt die R+V-Versicherung ein solches Kombi-Produkt aus, das bisher lediglich bei Großkunden realisiert wurde. Bei allen drei Anbietern läuft die Abwicklung über Online-Tools. Beim „bAV-FörderFinder“ von HDI könne der Arbeitnehmer den Check allein oder zusammen mit seinem Berater leicht durchführen. Mercers EntgeltumwandlungsCompass „MEC“ werde in der IT-Architektur des Arbeitgebers eingesetzt und mit der Payroll gekoppelt. So könnten die Daten aus der Gehaltsabrechnung automatisch eingepflegt werden. Die R+V hat das Matching-Modell ins bestehende „Firmenportal Vorsorge“ integriert. Arbeitgeber können dort ihre bAV-Verträge online verwalten und Mitarbeiter können über einen gesonderten Zugang Änderun-

gen umsetzen. Mit dem Engagement der Arbeitnehmer beziehungsweise Berater steht und fällt der erfolgreiche Einsatz dieses neuen Kombiprodukts. Beide sollen deshalb auch mit Pushing-Mails zum jährlichen bAV-Check angestoßen werden. Die digitalen Prozesse stoßen allerdings an ihre Grenzen: So müssen Riester-Sparer den ausgefüllten Zulagenantrag immer noch ausdrucken und an den Versicherer schicken. ■■■



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



Ein Gewinn für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die betriebliche Altersvorsorge gewinnt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer immer mehr an Bedeutung und wird in Unternehmen als fester Bestandteil der Vergütung betrachtet. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten die Experten von compertis Lösungen für die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge – individuell auf Ihr Unternehmen zugeschnitten.

Als Partner im genossenschaftlichen Finanzverbund stellen wir Ihr Unternehmen optimal für die Zukunft auf.

Mehr Informationen unter: www.compertis.de

„Ich setze auf das Sozialpartnermodell“

Georg Thurnes wurde im Mai zum neuen Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba) gewählt. Im Gespräch mit dem Personalmagazin erzählt Thurnes, was er als Vorsitzender der bAV-Lobby konkret vorhat.

Interview Jan Wagner, Fotos Sebastian Arlt

Personalmagazin: Herr Thurnes, wie wollen Sie die bAV in Deutschland stärken?

Dr. Georg Thurnes: In der betrieblichen Altersversorgung wurde schon viel erreicht. Seit den Riester-Reformen von 2001 ist der Verbreitungsgrad von damals 49 Prozent auf etwa 58 Prozent der Berechtigten gestiegen. Doch selbst wenn wir viel erreicht haben, gibt es einige Themen, bei denen Verbesserungsbedarf besteht. Zum einen gibt es die Problematik der Doppelverbeitragung. Das bedeutet, dass Betriebsrentner bei versicherungsförmig durchgeführter bAV die vollen Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung zahlen müssen und das unabhängig davon, ob bereits auf die Finanzierungsbeiträge Sozialabgaben erhoben wurden. Das macht es schwer, den Verbreitungsgrad weiter zu erhöhen. Wir fordern daher die Wiedereinführung der Rechtsituation von 2003. Betriebsrentner würden dann die Hälfte der Beiträge zahlen und eben nur auf Beitrag oder Leistung. Ein anderes Thema, bei dem Verbesserungsbedarf besteht, ist das Sozialpartnermodell aus dem BRSG.

Wie steht es mit der Abschaffung der Doppelverbeitragung?

Kürzlich hatten schon etliche Koalitionäre in Berlin unter der Führung von Gesundheitsminister Jens Spahn eine Reform geplant. Sie schien auch mit dem Finanzministerium abgeklärt zu sein. Schließlich hat Kanzlerin Angela Merkel ihr Veto eingelegt, mit der Begründung, dass für eine derartige Maßnahme kein Budget vorgesehen ist. Trotzdem werden wir uns weiter um eine Abschaffung bemühen. Unterstützung erfahren wir dabei von Gewerkschaften, Unternehmen sowie Teilen der Politik und der Wissenschaft.

Gibt es neben dem BRSG und der Doppelverbeitragung weitere Prioritäten?

Damit alle Formen der bAV gestärkt werden, bedarf es dringend einer sinnvollen Anpassung des steuerlichen Bewertungszinses für Pensionsverpflichtungen beim Arbeitgeber. Hier reden wir über Direktzusagen, die immer noch mehr als die Hälfte des bAV-Deckungskapitals ausmachen. Bei der steuerlichen



Dr. Georg Thurnes, Chefaktuar und Mitglied der Geschäftsleitung bei Aon, ist Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Altersversorgung e. V. (aba).

Bewertung von Direktzusagen darf keine Gehalts- oder Rentenschätzung angesetzt werden und es muss mit einem Zinssatz von sechs Prozent diskontiert werden. Das führt dazu, dass die Pensionsverpflichtungen weit hinter den Ansätzen in der handelsrechtlichen Bewertung zurückfallen. Wegen der niedrigen Kapitalmarktzinsen sieht die gleiche Pensionsverpflichtung nämlich handelsrechtlich ganz anders aus. Für die Bilanzierung nach IAS 19 und nach HGB müssen erwartete künftige Entwicklungen von Gehältern und Renten eingerechnet werden. Der Diskontierungszins beträgt aktuell etwa ein Prozent unter IAS, 19 bzw. etwa 2,75 Prozent unter HGB. Die Diskrepanz zwischen handelsrechtlichem Aufwand und steuerlicher Anerkennung für ein und dieselbe Rentenleistung darf so nicht bleiben.

Die wird sicherlich behoben, oder?

Das Thema wird aktuell verfassungsrechtlich geprüft, und ich hoffe sehr, dass es für die bAV im positiven Sinne gelöst wird. Der Zins für die steuerliche Bewertung wurde in den siebziger Jahren festgesetzt, als eine Bundesanleihe auch eine entsprechende Rendite abwarf. Heute erhält man aus einer Anleihe fast nichts mehr an Zinsen, bei manchen Laufzeiten sind die Renditen sogar negativ.

Auf EU-Ebene gibt es Überlegungen, wonach die Einrichtungen der bAV verpflichtet werden könnten, nachhaltige oder sogenannte ESG-Kriterien zu berücksichtigen. Kommt das?

Einerseits kann man als vernünftiger Mensch Nachhaltigkeit und Klimaschutz nur begrüßen. Andererseits ist es heute noch schwierig für eine EbAV, ESG-Kriterien bei der Kapitalanlage umzusetzen. Die Einrichtung hat primär Renten zu finanzieren. Und die Rentenfinanzierung ist schon schwierig genug angesichts der dauerhaft niedrigen Zinsen und volatilen Kapitalmärkte. Zum Glück scheint das EIOPA ähnlich zu sehen wie wir. Es ist in Ordnung, dass die EbAV stärker auf die Unternehmen schauen sollten. Das kann dazu beitragen, dass die Unternehmen ihre Governance verbessern oder umweltfreundlicher werden. Man müsste aber den EbAV genauer sagen, wie sie Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien bei ihrer Kapitalanlage beachten sollen. Was aus unserer Sicht nicht geht, sind strikte Ausschlusskriterien für die EbAV. Als Mathematiker kann ich versichern, dass die Rendite – zumindest risikoadjustiert – nicht besser werden kann, wenn man die Auswahlmöglichkeiten für die Portfoliozusammenstellung reduziert. Die Rendite bleibt höchstens gleich. Demgegenüber können Bewusstseinsänderungen über die Nachfragewirkung am Kapitalmarkt sehr wohl längerfristig zu besseren Renditen von ESG-konformen Anlagen führen.

Nun zum BRSG. Das Gesetz sollte der bAV einen gewaltigen Schub geben. Bisher sind noch keine Sozialpartnermodelle entstanden. Wie sehen Sie die Entwicklung?

Von den ersten Ideen im Herbst 2013 bis zum Inkrafttreten des BRSG Anfang 2018 hat es gut vier Jahre gedauert. Gerade die Vorschriften für die reine Beitragszusage waren bis zuletzt Gegenstand von Änderungen am Entwurf. Wer vor diesem Hintergrund erwartet, dass nach anderthalb Jahren, die das Gesetz in Kraft ist, die Modelle nur so sprießen, der ist zu ungeduldig. Zur Einführung eines SPMs bedarf es eines Tarifvertrags. Dieser fällt nicht so einfach vom Himmel, sondern ist in die allgemeine Agenda der Sozialpartner eingebettet. Wir hatten dieses Jahr



„Es war naiv zu glauben, eine Förderung von optionalen Systemen der zweiten und dritten Säule könnte eine Reduzierung bei der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen.“

hart umkämpfte Lohnabschlüsse in einigen Bereichen. Insofern lag der Fokus eben nicht auf der Stärkung von Betriebsrenten. Im Herbst stehen bei einigen Gewerkschaften große Kongresse mit personellen Neuausrichtungen an. Daher muss man beim Thema SPM ein wenig Geduld haben.

Die Kritik am BRSG ist überzogen?

Ja. Den Erfolg des BRSG kann man nicht allein daran messen, ob schon Sozialpartnermodelle existieren oder nicht. Lassen Sie mich die anderen Vorteile des BRSG aufzählen. Dies sind: ein Freibetrag bei der Grundsicherung; Zuschüsse und Steuervorteile für Firmen, die bAV-Zusagen an Niedrigverdiener erteilen; ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei der Entgeltumwandlung; Beitragsfreiheit für Riester-Betriebsrenten; eine Erhöhung der lohnsteuerfreien Dotierung auf acht Prozent der BBG bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen sowie die Einführung des „Opting-Out“-Modells. Letzteres heißt, dass die Mitarbeiter in einen bAV-Plan automatisch einbezogen werden – es sei denn, sie wollen dies nicht. Diese Maßnahmen stärken die bAV in Deutschland: Von 2016 bis 2018 sind beispielsweise mehr als 500.000 Anwartschaften hinzugekommen. 2018 stieg die Zahl der Direktversicherungen um acht Prozent, und tausende Arbeitnehmer kamen in den Genuss des Förderbetrags für Niedrigverdiener.

Dennoch ist kein einziges SPM entstanden. Warum?

Ein wichtiger Grund könnte darin liegen, dass sich die Arbeitnehmervertreter mit der Abschaffung von Garantien im SPM schwertun. Stattdessen soll der Arbeitgeber bekanntlich eine reine Beitragszusage erteilen. Ferner soll eine Zielrente angestrebt werden, die mittels risikobewusster Kapitalanlage erreicht werden soll, wobei mögliche Marktschwankungen von großen Kollektiven und Pufferungsmechanismen aufgefangen werden können. Ein rein beitragsbezogenes Modell mag für die Arbeitnehmervertreter neu sein. Sie müssten aber erkennen, dass dies angesichts eines Umfelds von Niedrigzins, Volatilitäten und Regulierung nahezu alternativlos ist. Wir sind mit den zuständigen Bundesministerien im Gespräch, wie man den Arbeitnehmervertretern die Wirkungsweise des Modells erläutern kann.

Wäre es nicht sinnvoller gewesen, das BRSG so zu implementieren wie die Entgeltumwandlung – nämlich sofort?

Genau das hat der Gesetzgeber für die oben genannten Punkte ja getan. Das Sozialpartnermodell bedarf jedoch eines Tarifvertrags, was der inneren Logik des Betriebsrentengesetzes entspricht. Es ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz, das bestimmte Mindeststandards setzt. Ein Abweichen davon ist nur den Sozialpartnern vorbehalten, da der Gesetzgeber davon ausgeht, dass diese auf Augenhöhe miteinander verhandeln können. Der einzelne Arbeitnehmer oder der Betriebsrat können das in der Regel nicht, wenn es um Verhandlungen mit dem Arbeitgeber geht, so die Überzeugung des Gesetzgebers. Und ein Obligatorium wollte die überwiegende Mehrheit in Parlament, Verwaltung und unter den Beteiligten nicht.

Was passiert, wenn die Tarifpartner das Thema SPM weiterhin ignorieren?

Davon gehen wir nicht aus. Aber alle Beteiligten wissen: Wenn in den nächsten Jahren, also spätestens bis 2023, die Verbreitung der bAV nicht deutlich zunimmt, droht ein Obligatorium.

Vielleicht wäre das das Richtige. Die Grünen und Teile der CDU werben für eine kapitalgedeckte Pflichtrente ...

Das wäre eine staatliche Lösung. Und wenn ich den Vorschlag richtig verstanden habe, müssten die Arbeitgeber dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter bei der Rente mitmachen. Das kann für die Arbeitgeber kostenintensiv sein und könnte zudem als viel zu harter Eingriff in die unternehmerische Freiheit angesehen werden, weshalb sich die Arbeitgeber sicherlich wehren würden. Außerdem bin ich selbst nicht der Meinung, dass die Verwaltung von Pensionsplänen bei staatlichen Instanzen wirklich gut aufgehoben wäre.

Andererseits sind die Riester-Reformen kein so großer Erfolg. Viele Deutsche haben die kapitalgedeckte Altersvorsorge nicht angenommen ...

Es war naiv zu glauben, dass man durch die Förderung von optionalen Systemen der zweiten und dritten Säule eine Reduzierung bei der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen könnte. Gescheitert sind die Reformen dennoch nicht. Die Entgeltumwandlung ist ein positives Beispiel. Die Riester-Förderung ist allerdings nicht so gelaufen, wie sie hätte laufen sollen. In der bAV allerdings haben wir wie erwähnt den Verbreitungsgrad von 49 Prozent auf 58 Prozent erhöht. Aber diese Entwicklung kann uns auch nicht ganz zufriedenstellen.

Vielleicht ist die bAV einfach zu komplex, um attraktiv zu sein ...

Wir haben nun einmal ein hochfiligranes Steuer- und Sozialrecht und auch ein ausgefeiltes Arbeitsrecht. Der Grund für die Komplexität der bAV liegt daher nicht per se nur innerhalb der bAV. Dennoch: Bei den Arbeitnehmern hat in den letzten Jahren die Wertschätzung für die bAV zugenommen. Viele Arbeitnehmer sind heute auch schon gut über die bAV informiert, aber bei weitem nicht alle. Eine Schlüsselfunktion bei der Verbreitung können Tarifverträge übernehmen. Daher setze ich auf das SPM und dessen Referenzwirkung auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber.

Falls doch SPMs ausgehandelt werden, warum sollten sich Unternehmen ohne Tarifbindung dafür interessieren?

Sie könnten das Modell einfach übernehmen und hätten damit eigentlich keinen Aufwand. Jeder Arbeitgeber sollte wissen, dass ihm eine attraktive bAV helfen kann, gute Leute zu gewinnen und zu halten. Lassen Sie mich ein Beispiel aus meinem privaten Umfeld nennen: Gerade der Anschluss an ein Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage wäre für einen befreundeten Frisörmeister und seine Mitarbeiterinnen eine Chance auf bAV. Bei der Umsetzung müsste er seine Leute einfach anmelden und seinen Beitrag zahlen. Dafür würde er dann eine schöne staatliche Förderung erhalten und seine Angestellten die Möglichkeit vernünftiger, geförderter Altersversorgungsleistungen, die nicht auf die Grundsicherung angerechnet würden. Und der Meister wäre keinen Haftungsrisiken ausgesetzt, insbesondere nicht, wenn er vor dem Ruhestand seinen Laden verkaufen würde. Das Sozialpartnermodell könnte also gerade die Versorgungslücke bei kleineren und mittelständischen Unternehmen mit Geringverdienern schließen. ■■■

Gesetzlicher Rahmen

Die Grundlage für die Einrichtung von LAZ wurde bereits 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-I-Gesetz) gelegt. Mehr Sicherheit – sowohl für die Kapitalanlage von Zeitwertkonten als auch für die Wertguthaben selbst (inklusive der Gesamtsozialversicherungsbeiträge) – brachte das 2009 in Kraft getretene „Flexi-II-Gesetz“. Seitdem sind für Lebensarbeitszeitkonten Garantien erforderlich, die in der Regel nur Lebensversicherungsunternehmen geben.

Einrichtung

Das Modell muss zu Arbeitgeber wie Arbeitnehmer passen – deshalb sollten in ausführlichen Gesprächen zwischen Anbieter und Arbeitgeber die relevanten Themen des Einführungsmanagements besprochen, die Ansprechpartner benannt und die Verantwortlichen definiert werden. Die individuellen Lebensarbeitszeitlösungen werden auf Basis der konkreten Bedürfnisse entwickelt. Hilfreich ist, den Betriebsrat bei der Vereinbarung der Rahmenbedingungen schon möglichst frühzeitig einzubinden.

Zeitwertkontenportale

Für reibungslosen Informations- und Datentransfer können digitale Verwaltungsprogramme sorgen, die teilweise auch vom Versicherungsanbieter selbst, beispielsweise auch von der R+V, entwickelt werden. Gute Portale können an die individuellen Anforderungen der Unternehmen angepasst werden und umfassen auch die Meldungen und Einbringungen, Entnahmen und Störfälle, Teilnehmerkonten, Führung und Berechnung der SV-Luft und Informationen für den Arbeitgeber und für die Arbeitnehmer.

Infoboard Zeitwertkonten

Mit Lebensarbeitszeitmodellen (LAZ) kann der Wunsch vieler Fachkräfte nach mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten umgesetzt werden. Sie können helfen, einen individuellen Weg in den Ruhestand zu gestalten oder befristete Auszeiten – etwa für Weiterbildung, Pflegezeiten, Elternzeiten, aber auch für Altersteilzeit und verlängerte Urlaube – zu finanzieren. Unser Überblick zeigt, was Sie dazu wissen müssen.

Vorteile für den Arbeitgeber

Ein attraktives Lebensarbeitszeitmodell und eine passgenaue betriebliche Altersversorgung sind wesentlich zur Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften. Werden beide Instrumente angeboten, können umfassend die verschiedenen Alters- und Beschäftigungsgruppen mit ihren individuellen Bedürfnissen und Ressourcen berücksichtigt werden. Das Unternehmen selbst kann seine demografischen Herausforderungen reduzieren, indem junge Fachkräfte gewonnen werden und etwa durch Altersteilzeit das Know-how im Unternehmen gehalten wird.

Rechenbeispiel

Ein 30-jähriger Arbeitnehmer, der ein Bruttoeinkommen von 3.000 Euro monatlich erhält, könnte bei Einbringung von 150 Euro monatlich in ein Lebensarbeitszeitkonto bereits nach fünf Jahren eine Auszeit von drei Monaten in Anspruch nehmen. Diese Freistellung kann beispielsweise für eine längere Reise genutzt werden, von der vielleicht schon länger geträumt wird. Und das, während weiterhin das volle Entgelt in Höhe von brutto 3.000 Euro monatlich für die drei Monate – aus dem Wertguthaben des LAZ-Kontos – gezahlt wird und Sozialversicherungsschutz besteht. Darüber hinaus bleibt, durch die aktuelle Verzinsung des Wertguthabens, bereits ein Basisbetrag für eine nächste Auszeit über.

Inhalte der Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung

- Vertragskonstellationen
- Vertragskonditionen
- Verwaltung der Zeitwertkonten
- Produktauswahl
- gesetzliche Insolvenzversicherung

Einführung und Kommunikation

Zur bestmöglichen Information innerhalb des Unternehmens empfiehlt sich ein mehrstufiges Kommunikationskonzept: Information der Mitarbeiter durch Betriebsversammlung, Informationsmaterial und eventuell zusätzliche Informationsveranstaltungen sowie Einzelberatungen.

Ansparphase

Das Wertguthaben wird steuer- und sozialversicherungsfrei, beispielsweise aus Gehalt oder Überstunden, angespart. Die Beträge werden z. B. in einem Versicherungskonto angelegt und verzinst. Je nach vereinbartem Verwendungszweck erfolgt der Abruf des Wertguthabens, um die individuellen Freistellungszeiten oder Vorruhestandslösungen zu ermöglichen. Die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche bleiben während der Freistellungsphase bestehen.

Fokus Mittelstand

Auch mittelständische Unternehmen profitieren von der durch Lebensarbeitszeitmodelle geschaffenen Flexibilität und innovativer Arbeitszeitgestaltung. Ihre konkreten Anforderungen unterscheiden sich jedoch in der Regel von denen eines Großkonzerns. Einige Versicherungsunternehmen, wie beispielsweise die R+V, bieten deshalb individuelle Lösungen, die den verschiedenen Situationen angepasst werden können. Diese können unter Verwendung von Garantie-, aber auch zu chancenorientierten Produkten umgesetzt werden.



JAN-PETER ERNST, Bereichsleiter Industriegeschäft bAV und Branchenversorgungswerke bei der R+V.

Die Schlussfrage –

Das ist die letzte Seite. Hier trauen wir uns, Fragen zu stellen, über die zwar schon mancher nachgedacht hat, die aber selten laut ausgesprochen werden. Heute:

Ist digital normal?

Herr Janning, alle werben damit, komplexe Prozesse in der bAV digital abzubilden. Aber alles zu digitalisieren birgt doch eine ganz neue Komplexität – schaffen Sie damit nicht einen digitalen Dschungel?

Zumindest macht es den Eindruck. Ich habe vor einem Jahr erst selbst angefangen, mich intensiv mit der bAV, dem Markt und den Teilnehmern auseinanderzusetzen. Für mich war und ist das gewaltig. Nicht nur die Summe an Informationen, Gesetzen und Details. Sondern auch die komplizierten Zusammenhänge und die Prozesse der jeweils Beteiligten.

Eben. Zu komplex.

Zugegeben, nicht alles, was digital ist, ist sinnvoll. Sinnvoll ist, was das Leben von Menschen verbessert. Je komplizierter ein Prozess ist, umso wichtiger ist es, sagen wir mal, sich in die „Schuhe“ des Anwenders zu stellen. Technologie soll ja sein natürliches Verhalten entscheidend erleichtern. Digitalisierung heißt aber immer auch Verhaltensänderung. Wenn ich meine Standmitteilung beispielsweise nur noch digital erhalte, reicht es nicht, ein PDF zu versenden, sondern ich brauche auch die Möglichkeit, sie einfach zu

archivieren. Technologie muss also das große Ganze leisten.

Zu abstrakt.

Dann mache ich es konkreter: Auch wenn wir immer mehr Versicherer über Schnittstellen an unsere Plattform anbinden, sind es eben noch nicht alle. Der Personaler braucht aber ein System, über das er alle Verträge, völlig egal von welchem bAV-Anbieter, einsehen und verwalten kann.

Klappt aber nicht?

Doch, jetzt schon. Wir haben unsere Strategie angepasst und eine anbieterübergreifende Bearbeitung der Verträge ermöglicht.

Und jetzt?

Hat der Personaler eine Registrierung, eine Oberfläche und alle Anbieter. Ohne Systembruch.

Also ist digital normal?

Ich glaube, die große Herausforderung ist nicht das Einführen eines Tools als solches. Sondern eher, das Ändern eigener Gewohnheiten und schon immer dagewesenen Arbeitsweisen. Jemand, der es gewohnt ist, mit dem Taschenrechner zu rechnen und analog



REINHARD JANNING ist Chief Platform Officer bei xbAV.

verwaltet, ändert seine Arbeitsweise nicht von heute auf morgen. Auch nicht, wenn es online schneller ginge. Unsere Kinder wachsen dagegen mit Snapchat und Instagram auf, wischen sich nur so durch die Apps. Sie sind in der digitalen Welt zuhause. Es wird Zeit, dass die Digitalisierung den Menschen hilft. ■■■

Die Schlussfrage stellte KATHARINA SCHMITT.

Gute bAV-Arbeit hat ihren Preis.



Auch 2020 prämiiert der Deutsche bAV-Preis innovative und kreative Projekte der betrieblichen Altersversorgung aus verschiedenen Bereichen. Mitmachen können alle Unternehmen, die eine eigene bAV für ihre Mitarbeiter anbieten. Gekürt werden die Gewinner in den beiden Kategorien „kleine und mittlere Unternehmen“ sowie „Großunternehmen“.

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



Initiatoren



WillisTowersWatson 

Förderer



Partner



Medienpartner



www.LEITER-bAV.de

Personalwirtschaft

**personal.
magazin**

Ihre Mitarbeiter liegen uns am Herzen

Kostenreduktion mit der kollektiven Arbeitskraftsicherung

elipsLife ist mehr als ein Risikoversicherer. Als Tochter von Swiss Re bieten wir erstklassigen Service. Dank der Arbeitskraftsicherung - einer Kombination aus Gruppen-Berufsunfähigkeit und Care Management - halten wir Ihre Mitarbeiter gesund und einsatzbereit. Vertrauen auch Sie elipsLife. www.elipsLife.com

