

Pensionsverpflichtungen
Bilanzen belastet? Wie Abfindungs-
programme helfen können

Versorgungswerke
Wann geht es los? Warum es immer
noch keine Beitragszusagen gibt

Kompetenzrating
Wer kann was am besten? Königs-
disziplinen der Anbieter im Test

personal. magazin

plus

personalmagazin plus 11.18



Betriebliche Altersversorgung
Die Legende lebt

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

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

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

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

Lesen Sie mehr zum Status quo und den Trends in unserer Studie „Deutscher bAV-Index 2018“ unter www.willistowerswatson.de



„Die bAV ist wieder in aller Munde, wenn es um Vorsorge geht – oder um Benefits zur Mitarbeiterbindung.“

Liebe Leserinnen und Leser,

Totgesagte leben länger. Bei Elvis Presley spricht zwar einiges dafür, dass die Meldungen zutreffen, der „King“ sei am 16. August 1977 in Graceland einem Herzinfarkt erlegen – auch wenn im Internet unzählige anders lautende Verschwörungstheorien kursieren. Die Trauerbotschaft, die betriebliche Altersversorgung sei am Ende, scheint indes einer Grundlage zu entbehren. Vielmehr ist die bAV wieder in aller Munde, wenn es um Vorsorge geht – oder um Benefits zur Mitarbeiterbindung.

Das liegt zum einen an der neuen Beitragszusage, die Bewegung in den Anbieter- und Beratermarkt bringt. Zum anderen haben die vielen Debatten ums Betriebsrentenstärkungsgesetz und das neue Sozialpartnermodell wohl so manchem auch die Vorteile der klassischen bAV neu bewusst gemacht. Der höhere Steuerbonus bei Entgeltumwandlungen und die Sozialversicherungsfreiheit bei Riester-Verträgen werden ein Übriges dazu getan haben.

Und es könnte noch besser kommen: Anfang Juni verkündete Arbeitsminister Hubertus Heil, die Doppelverbeitra-

gung der Krankenkassenbeiträge in der bAV auf den Prüfstand stellen zu wollen. Zwar ist in den offiziellen Plänen zum ersten Rentenpaket die bAV nicht mehr erwähnt, doch, um bei morbiden Metaphern zu bleiben: Die Hoffnung stirbt zuletzt – das zweite Rentenpaket kommt ja auch noch.

Es bleibt spannend. Ein ebensolche Lektüre wünscht

Katharina Schmitt
Redaktion *Personalmagazin*

P.S.: Als Beweis für das Weiterleben von Elvis Presley wird übrigens gehandelt, dass seine Lebensversicherung niemals ausgezahlt worden, sondern noch immer aktiv sei...

personal.
magazin
plus

Inhalt

- 04 Von wegen Oldie – Evergreen!**
Die bAV-Reform kommt nicht zuletzt den klassischen Versorgungsformen zugute
- 08 Verzockt?**
Direktzusagen werden schnell zum Bilanz-Ballast. Doch es gibt Möglichkeiten, ihn loszuwerden
- 12 Mit der Abfindung von Renten rechnen**
Mit Einmalzahlungen lassen sich Pensionsverpflichtungen reduzieren
- 14 Kann das jetzt wirklich alles mit?**
Eine Betriebsrente zu übertragen ist mitunter ziemlich kompliziert
- 18 In Stellung gebracht**
Die Assekuranz macht sich fit für die neuen bAV-Möglichkeiten – die Tarifpartner zeigen wenig Eile
- 22 Was Mitarbeiter wirklich wollen**
Eine Studie offenbart fünf Faktoren für eine bedarfsgerechte bAV
- 24 „Beiträge bleiben im Betrieb“**
Pauschaldotierte Unterstützungskasse im Aufwind – ein Interview
- 26 Test bestanden?**
27 bAV-Anbieter im Kompetenzrating
- 32 Mehr Freiraum jenseits des Jobs**
Zeitwertkonten schaffen Flexibilität und helfen, Mitarbeiter zu binden

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, Dr. Carsten Thies

Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe Steuernummer: 06392/11008
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 812398835

REDAKTION Reiner Straub (Herausgeber), Katharina Schmitt,
Holger Schindler, Michael Miller

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, Doettingen

VERBREITUNG Das Sonderheft personalmagazin plus bAV ist eine jährlich erscheinende Veröffentlichung des Personalmagazins und der Ausgabe November 2018 beigelegt (Auflage 31.000).

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



Von wegen Oldie – Evergreen!

Die Reform der betrieblichen Altersversorgung wirkt – aber anders als gedacht. Bislang kommt die generell verbesserte Förderung nämlich vor allem den alten Versorgungsformen zugute. Wir zeigen, was sich bei der bAV verändert hat und warum viele Pensionskassen dennoch zu kämpfen haben.

Von Detlef Pohl

● Ein knappes dreiviertel Jahr nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) zeigt sich, dass Arbeitgeber, Berater und Produktgeber vielfach die herkömmlichen Modelle der bAV favorisieren. Kein Wunder: Das neue Gesetz will zwar der reinen Beitragszusage ohne Haftung des Arbeitgebers zum Durchbruch verhelfen, doch existiert bislang kein einziger Tarifvertrag zur bAV. Experten verweisen auf die realistische Chance entsprechender Tarifabschlüsse frühestens im nächsten Jahr.

Dennoch sei das BRSG eine „super Möglichkeit“, mit den Firmen zu sprechen, vielleicht sogar „die größte Vertriebschance der letzten 24 Jahre“, meint Versicherungsmakler Manuel Bergmüller. Im Blickpunkt steht dabei die „alte bAV“, die weiter in vollem Umfang angeboten werden darf. Das BRSG wirkt hier quasi wie eine Frischzellenkur. Das gilt insbesondere bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Grund: Insbesondere die Förderung für die Entgeltumwandlung über einen dieser drei Wege wurde massiv verbessert.

Hinzu kommt die Aufwertung des „betrieblichen Riesterns“ und die Einführung eines Freibetrags für Altersvorsorgeleistungen, die Betriebsrentnern auch im Falle von Altersarmut nicht genommen werden können. „Allein die obligatorischen 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss könnten die Nachfrage von der Arbeitnehmerseite enorm beflügeln“, sagt Andreas Buttler, Gesellschafter der Febs Consulting GmbH, unabhängiger Sachverständiger für bAV. Er sieht in der klassischen Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss, kombiniert mit der verdoppelten steuerlichen Förderung, den wichtigsten Pluspunkt des BRSG.

Arbeitgeberzuschuss stößt auf geteiltes Echo

„Die Pflicht, die Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung auch für laufende Verträge weiterzugeben, wird eine riesige neue bAV-Baustelle“, warnt hingegen Karsten Tacke, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall. Das führe zu unbefriedigen-

den Ergebnissen für alle Beteiligten. Finanzdienstleister könnten das zusätzliche Geld in der Niedrigzinsphase gar nicht in den hoch verzinsten Bestandsverträgen aufnehmen. Arbeitgeber müssten unerwartete Kostensteigerungen hinnehmen und zudem jedes Matching-Modell daraufhin überprüfen, ob sie die Weitergabe der SV-Ersparnis auch hinreichend deutlich gemacht haben oder ob sie draufzahlen müssen. Arbeitnehmer schließlich müssten neue Verträge mit neuen Provisionen abschließen, die nur

Kleinstrenten erzielen und im ungünstigsten Fall von hohen Verwaltungskosten aufgezehrt werden.

Schützenhilfe bekommt Tacke von Andre Cera, Bereichsleiter Altersversorgung der Otto-Group. Der hält den Zuschuss für eine Angelegenheit, die den Arbeitgeber mehr beschäftigen wird, als ihm lieb sein kann. „Der Arbeitgeberzuschuss ist nicht Bestandteil der Entgeltumwandlung, sondern eine Arbeitgeberleistung, für die – wie für die Entgeltumwandlung auch – die sofortige

gesetzliche Unverfallbarkeit gilt“, erklärte er gegenüber dem Onlineportal Leiter-bAV.de. Und es wird noch komplizierter. „Die sofortige Unverfallbarkeit gilt nur für den Teil des Zuschusses, der aufgrund der Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen gezahlt wird“, so Cera weiter. Der Arbeitgeber müsse den Zuschuss also in zwei Bestandteile aufteilen. Die ursprünglich angestrebte einfache Lösung erweise sich damit in der Praxis als ziemlich kompliziert.

So manche Pensionskasse kürzt Zins für die Zukunft

Arbeitgeber müssen sich außer mit den gesetzlichen Neuregelungen wegen der anhaltenden Niedrigzinsen auch mit der Frage herumschlagen, ob ihre bisherigen Favoriten unter den Versorgungswerken auch in Zukunft noch passen. Die Studie „Asscompact Award – Betriebliche Altersversorgung 2018“ der BBG-Betriebsberatung nennt aus Maklersicht die Topanbieter einiger Durchführungswege. Bei Direktversicherung und U-Kasse ist es unangefochten die Allianz, gefolgt von der Alten Leipziger und Canada Life in der Direktversicherung sowie Nürnberger und Canada Life bei der U-Kasse.

Verträge über Pensionskassen und Pensionsfonds werden von Maklern allerdings kaum noch vermittelt. Ein Grund: In den vergangenen Jahren haben mehrere Pensionskassen ihre Verrentungsfaktoren für künftige Beitragszahlungen abgesenkt. Dies bedeutet weniger Rente als ursprünglich gedacht.

In den vergangenen zehn Jahren haben die Pensionskassen in 27 Fällen ihre Versicherten gebeten, für künftige Beiträge einen geringeren Rentenfaktor anzusetzen, davon 17 Einrichtungen allein seit 2013. Der Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV), Deutschlands größte Pensionskasse, hatte die Zinsabsenkung für die Zukunft ab 2017 beschlossen. Dennoch ist die BVV für Arbeitgeber der Finanzindustrie weiter eine gute Wahl. Im Berichtsjahr 2017 hat sich der Gewinn auf 371,9 Millionen Euro fast verdreifacht. Wie im Vorjahr wurde fast der gesamte Überschuss in die Verlustrücklage zur Verstärkung des Eigenkapitals eingestellt, um jederzeit die Versicherungsleistungen erfüllen zu können.

Kurz vor dem BVV hatte bereits die Neue-Leben-Pensionskasse den Rech-

Das BRSVG bringt vor allem die fünf folgenden wichtigen Verbesserungen für die „alte bAV-Welt“:

1. Geringverdienerförderung: Zahlt der Arbeitgeber bei Geringverdienern mit maximal 2.200 Euro Bruttoeinkommen mindestens 240 Euro pro Jahr selbst in die bAV, kann er 30 Prozent von der Lohnsteuer behalten. Beiträge aus Entgeltumwandlung sind jedoch nicht begünstigt.

2. Arbeitgeberzuschuss: Der Chef ist verpflichtet, bei Entgeltumwandlung mindestens 15 Prozent des Umwandlungsbetrages als Zuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, soweit er selbst durch die Entgeltumwandlung SV-Beitrag spart. Das passiert bei allen Arbeitnehmern, die unterhalb der BBG (siehe Punkt 3) verdienen. Die Regelung gilt für alle neu vereinbarten Entgeltumwandlungen ab 2019 und bei allen Entgeltumwandlungsverträgen im Bestand ab 2022.

3. Verbesserte steuerliche Förderung der Entgeltumwandlung: Einzahlungen des Arbeitnehmers aus Entgeltumwandlung bleiben seit 2018 bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei (bisher vier Prozent). Pauschal besteuerte Direktversicherungs- und Pensionskassenbeiträge (nach § 40b EStG, alte Fassung) gehen in die neue Förderhöhe mit ein. „Wurde in der Vergangenheit die Pauschalierungsregelung angewendet, genügt nun der einfache Nachweis darüber und es kann weiter oder wieder pauschaliert werden“, stellt Michael Ries, Geschäftsführer des Pensionsstrategieberaters Ries Corporate Solutions GmbH klar.

4. SV-freie Riester-bAV: Die bisherige Doppelverbeitragung in der Ein- und Auszahlungsphase der Riester-bAV wurde abgeschafft. Das heißt: Für betriebliche Riester-Renten entfällt in der Auszahlungsphase seit 1. Januar 2018 die Pflicht für die Zahlung von gesetzlichem Kranken- und Pflegebeitrag. Für die sonstige bAV gilt das leider weiterhin nicht, obwohl es in Berlin diskutiert wird. Zudem ist ab 2018 in der Ansparphase der Riester-Rente die Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro pro Jahr gestiegen.

5. Grundsicherung im Alter: Da wird erstmals in der Geschichte ein Freibetrag für „arme Rentner“ eingeführt. Sie können nun von ihren Altersvorsorge-Leistungen rund 205 Euro monatlich behalten (Stand: 2018, Tendenz steigend), wenn sie im Alter auf Grundsicherung angewiesen sein sollten. Das gilt für jede bis zum Lebensende und ohne Kapitalwahlrecht monatlich zu zahlende bAV, aber auch private Riester- und Basisrenten.

nungszins für neue Beitragszahlungen ab 2017 im Bestand von 3,25 auf 1,25 Prozent gesenkt. Die ebenfalls zum Talanx-Konzern gehörende HDI-Pensionskasse kalkuliert schon seit 2016 mit einem abgesenkten Rechnungszins. Neben diesen drei Kassen haben allein seit 2015 weitere neun Anträge bei der Aufsichtsbehörde Bafin auf Absenkung der Verrentungsfaktoren für künftige Beitragsjahre gestellt, die allesamt genehmigt worden sind. Darunter sind die Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation, der VBL-Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder sowie die Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen.

Verrentungsfaktoren sind Betriebsgeheimnis

Im Durchschnitt der letzten elf Jahre haben die Pensionskassen ihren Kalku-

lationszins um rund 1,2 Prozentpunkte auf nunmehr noch 2,0 Prozent gesenkt. Dieser Zinssatz bezieht sich auf künftige Beiträge. Zu laufenden Kürzungen im Bestand vor dem Stichtag kam es bisher in keinem Fall. Genauere Angaben zu einzelnen Pensionskassen gibt es allerdings nicht. Die Verrentungsfaktoren sind ein Betriebsgeheimnis, beschied die Bundesregierung kürzlich bei ihrer Antwort auf eine kleine Anfrage der Grünen-Bundestagsfraktion zum Thema.

Zu den Sorgenkindern gehört definitiv nicht die Höchster Pensionskasse, die auch zur tariflichen Altersversorgung in der Chemie-, Metall- und Elektroindustrie beiträgt. Die Kapitalanlagen haben sich 2017 laut Geschäftsbericht um fast zehn Prozent auf 1,347 Milliarden Euro erhöht. Die Nettoverzinsung betrug 3,28 Prozent (2016: 3,44 Prozent). Der Jahresüberschuss von 13,4 Millionen Euro der Ge-

samtkasse wird gemäß Satzung der Verlustrücklage zugeführt, um die zugesagten bAV-Leistungen dauerhaft erfüllen zu können. Um sich mehr gegen dauerhafte Niedrigzinsphasen zu wappnen, wird die schrittweise Absenkung des Rechnungszinsfußes bei der Vier-Prozent-Garantiezins-Tarifgeneration auf 3,5 Prozent noch in diesem Jahr eingeleitet. ■



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

Die Stuttgarter bAV-Lösungen.

Präzision macht den Unterschied.

Hightech-Lösungen vom Spezialisten für betriebliche Altersvorsorge.

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



www.stuttgarter.de

Zukunft machen wir aus Tradition.



Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Verzockt?

Direktzusagen waren lange als flexible Form der bAV sehr beliebt. Doch für Unternehmen, die das allzu leicht nahmen, stellen zu niedrige Rückstellungen heute ein enormes finanzielles Problem dar. Wir beleuchten die verschiedenen Möglichkeiten, solchen Ballast zu reduzieren.

Wirtschaftskrise: Seit dem Zusammenbruch der Lehman-Brothers-Bank am 15. September 2008 ist der EZB-Leitzinssatz von 4,25 Prozent auf heute null Prozent gesunken.

Von Manfred Riedl

● Niedrigzins und sinkende Überschussbeteiligungen bei Rückdeckungsversicherern lassen die Pensionsrückstellungen in vielen Unternehmen sinken. Trotzdem ist die Direktzusage mit großem Abstand der bedeutendste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland. Den hohen Stellenwert zeigt schon ein Vergleich der Deckungsmittel, die für die bAV aufgewendet werden: Im Jahre 2016 beliefen sich diese nach Recherchen von Joachim Schwind, damals Vorstandsvorsitzender Hoehster Pensionskasse, für die Direktzusage auf rund 297,6 Milliarden Euro – das sind rund 50 Prozent der gesamten Deckungsmittel der bAV. Für über acht Millionen Versorgungsberechtigte besteht aktuell eine solche unmittelbare Versorgungszusage.

Allerdings resultiert der große Bestand der Versorgungszusagen vorwiegend aus der Vergangenheit: Die Direktzusage erlaubt vielfältige Zusage- und Leistungsplangestaltungen. Die Spannweite reicht von lebenslanger Rente oder Kapitalzahlung bis hin zur wertpapiergebunden oder Festbetragszusagen. Der große Gestaltungsspielraum kommt auch bei der Finanzierung der Direktzusage zum Tragen, hier kann nahezu in allen Anlageklassen angelegt werden. Früher wurden die Direktzusagen sehr gerne als Steuerstundungsmodell, besonders für den Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) in kleinen und mittleren Unternehmen eingerichtet, jedoch sehr oft ohne ausreichende Ausfinanzierung dieser Versorgungsverbindlichkeiten, sodass sich die Aktivseite nicht synchron mit der Passivseite entwickelte.

Durch die mit einer Direktzusage verbundene Verpflichtung, Pensionsrückstellungen in der Handels- und Steuerbilanz zu bilden, stellen Direktzusagen im Rahmen der anhaltenden Niedrigzinsphase und dem damit verbundenen fallenden Rechnungs-

zins für die Bewertung der Pensionsverbindlichkeiten in der Handelsbilanz für die Unternehmen eine erhöhte bilanzielle Belastung dar. Mit der sich dadurch ergebenden Rückstellung wird zunehmend sichtbar, welche finanzielle Belastung auf das Unternehmen zukommen wird.

Verstärkt wird dieser Effekt noch durch die Entwicklung auf der Aktivseite. Denn seit Jahren sinkt die Überschussbeteiligung der Versicherungsgesellschaften bei den bestehenden Rückdeckungsversicherungen drastisch. Diese Entwicklung führt bei sehr vielen Unternehmen vermehrt zu dem Wunsch, diese zum großen Teil nicht ausfinanzierten Pensionszusagen aus der Bilanz zu eliminieren oder zu reduzieren. Wir beleuchten im Folgenden die Handlungsspielräume, die es hierfür gibt – mit allen Vor- und Nachteilen.

Option eins: von intern auf extern – doch Auslagerungen auf Pensionsfonds sind nur für den Past-Service möglich

Eine Möglichkeit für die Unternehmen, um ihre Bilanz von Pensionsrückstellungen zu bereinigen, wäre die Übertragung ihrer Versorgungsverbindlichkeiten auf einen Pensionsfonds. In den letzten Jahren wird dieser Weg des Durchführungswechsels verstärkt von vielen Unternehmen in Betracht gezogen, um sich so von zukünftigen steigenden Aufwendungen in Folge der Niedrigzinsphase zu befreien und eventuell auch einen möglichen späteren Verkauf zu erleichtern.

Als Handlungsoption könnte dies geeignet sein, jedoch sind immer arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten, wenn die Direktzusage auf den externen Durchführungsweg inhaltlich angepasst werden muss. Zudem kann auf den Pensionsfonds nur der bereits erdiente Teil der Zusage, der sogenannte Past-Service,

bAV 4.0

Das digitale bAV-Portal für Arbeitgeber

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

übertragen werden. Neben den bestehenden Rückdeckungsversicherungen ist meist ein zusätzlicher relativ hoher Einmalbeitrag für die Auslagerung auf den Pensionsfonds notwendig. Hier ist auch zu beachten, dass der die Höhe der aufzulösenden Pensionsrückstellung übersteigende Beitrag an den Pensionsfonds als Betriebsausgabe auf zehn Jahre verteilt geltend gemacht werden muss. Der noch zu erdienende Teil der Zusage, der sogenannte Future-Service, kann entweder weiterhin als Direktzusage bestehen oder über eine Unterstützungskasse erfolgen.

Option zwei: Reduzierung der Direktzusage – ein solcher Eingriff muss gerechtfertigt sein

Alternativ kann, soweit dies gewünscht beziehungsweise arbeitsrechtlich überhaupt möglich ist, eine Reduzierung der Zusage vorgenommen werden. Bei einer Vielzahl von Zusagen ist ein solcher Eingriff insbesondere aus arbeitsrechtlicher Hinsicht schwierig oder überhaupt nicht möglich. Nach dem Prüfungsschema des Bundesarbeitsgerichts (BAG) müssen Eingriffe in die bestehende bAV-Regelung nach der sogenannten Drei-Stufen-Theorie (BAG 17.4.1985, 3 AZR 72/83) gerechtfertigt sein. Danach dürfen Eingriffe nicht willkürlich sein und müssen außerdem nachvollziehbar erkennen lassen, welche Umstände und Erwägungen für die Änderungen maßgeblich waren.

Bei Gesellschafter-Geschäftsführer-Zusagen ist zwar ein solcher Teilverzicht leichter vorzunehmen, aber die Reduktion der Zusage kann zu einer verdeckten Einlage und steuerlichem Zufluss beim Gesellschafter-Geschäftsführer führen. Um dies zu vermeiden, sollte ein Barwertvergleich erfolgen. Das heißt, der Anwartschaftsbarwert der zukünftigen Leistungen darf den Anwartschaftsbarwert des Past-Service nicht unterschreiten. (BMF-Schreiben vom 14.8.2012-IV C2-5, 2743/10/10001).

Um den Versorgungsumfang zu reduzieren, bieten einige Unternehmen ihren Arbeitnehmern auch die einvernehmliche Abfindung von Versorgungsanwartschaften im laufenden Arbeitsverhältnis an. Dies bedeutet zwar sofortigen Liquiditätsabfluss, doch der Umfang der Pensionsverbindlichkeiten lässt sich damit reduzieren. Allerdings ist hierbei stets zu berücksichtigen, dass der Versorgungszweck, den eine bAV originär hat, verfehlt wird.

Option drei: Einrichtung eines Contractual Trust Arrangements (CTA)

Neben der Auslagerung auf einen Pensionsfonds und einem Teilverzicht gibt es auch noch die zunehmend von Unternehmen mit bestehenden Direktzusagen nachgefragte Möglichkeit, Contractual Trust Arrangements (CTA) einzurichten.

Ein CTA ist ein Treuhandverhältnis. Es handelt sich um ein Rechtsverhältnis zwischen einer Treuhandgesellschaft als Treuhänder und dem Arbeitgeber als Treugeber. Das CTA dient der Sicherung von Vermögensansprüchen der Arbeitnehmer in Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung. Die Dotierung des CTA führt lediglich zu einer Separierung von Vermögenswerten zur Finanzierung der späteren Versorgungsverpflichtung. Konkret wird Planvermögen (Plan Assets) für die bAV des Arbeitgebers auf den Treuhänder übertragen.

Saldierungsfähiges Planvermögen liegt nach deutschem Handelsrecht vor, wenn eine Zweckbindung gegeben ist und das Vermögen im Insolvenzfall dem Zugriff der Gläubiger entzogen ist.

Den Königsweg gibt es nicht – doch es gibt Kernfragen, die sich ein Unternehmen vor Änderung einer Direktzusage stellen sollte.

Dieses Treuhandvermögen wird dann mit den Rückstellungen für die Verpflichtung des Arbeitgebers saldiert und führt somit zu einer Bilanzverkürzung. Insolvenzsicher ist die sogenannte doppelte Treuhandkonstruktion, bei der neben der Verwaltungs- auch die Sicherungstreuhand tritt. Dieses Modell ist als CTA vorherrschend.

Die verstärkte Tendenz der Unternehmen zur Einrichtung eines CTA beruht übrigens nicht nur auf der Absicht einer Bilanzverbesserung und der Aussicht auf Insolvenzsicherheit. Viele Betriebe nutzen CTA auch insbesondere deshalb, weil sie eine flexible Kapitalanlage darstellen. So können als Vermögensgegenstände auch Wertpapiere, Forderungen und Immobilien verwendet werden. Die Dotierung ist hinsichtlich Höhe und Zeitpunkt ebenfalls flexibel. Da es keiner festen Regelungen bedarf, kann die Vermögensübertragung flexibel nach den Wünschen des Unternehmens erfolgen.

Viele Aspekte sind zu beachten

Positiv ist, dass es durchaus Änderungsmöglichkeiten auch bei einer bestehenden Direktzusage gibt. Allerdings sind die Themenfelder vielschichtig und es ist sowohl arbeitsrechtlich als

auch steuerrechtlich in vielen Fällen nicht einfach, die bestehende Direktzusage so zu verändern, dass das gewünschte Ziel erreicht wird. Einen Königsweg für die Lösung der Themen bei der Direktzusage gibt es nicht, vielmehr muss individuell analysiert werden, welche Handlungsalternativen möglich und sinnvoll sind. Das Unternehmen sollte sich vor dieser Analyse ein paar Kernfragen stellen, um dann ein mögliches Lösungskonzept zu erarbeiten:

- Soll die Pensionsrückstellung ganz oder teilweise aus der Bilanz eliminiert werden?
- Stört nur der bilanzielle Ausweis der Versorgungszusagen oder stören vielmehr die Versorgungszusagen an sich?
- Wie hoch ist der aktuelle Ausfinanzierungsgrad der Versorgungsverpflichtung?
- Wie steht es um die Liquidität der Firma?
- Wie sieht die Nachfolgeregelung bei Gesellschafter-Geschäftsführer-Zusagen aus?

Der Beratungs- und Handlungsbedarf bei den bestehenden Direktzusagen wird in den nächsten Jahren weiterhin bestehen beziehungsweise noch zunehmen. Unter der Annahme, dass die Renditen von Unternehmensanleihen, die letztlich maßgeblich sind für die Höhe der zu verwendeten Zinssätze in der HGB-Bilanz, weiterhin auf einem unverändert niedrigen Niveau verbleiben, ist für die kommenden Jahre von weiterhin deutlich sinkenden Zinssätzen auszugehen. So gehen Hochrechnungen zum Beispiel für 2022 (Zehn-Jahresdurchschnitt) von einem Rechnungszins in Höhe von rund 1,97 Prozent aus. Zum Vergleich: Zum 31. Dezember 2017 lag der Rechnungszins noch bei 3,68 Prozent und am Ende des laufenden Jahres wird er voraussichtlich bei rund 3,2 Prozent betragen.

All dies könnte den Eindruck vermitteln, dass die Direktzusage für die Unternehmen als Durchführungsweg ungeeignet sein könnte und keine Zukunft hat. Dem ist mitnichten so: Die Direktzusage ist durchaus ein modernes und flexibles Instrument für die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen.

Die Erfahrung zeigt aber, dass Unternehmen mit Direktzusagen ihre Vorhaben professionell begleiten lassen sollten. So ist im Vorfeld eine Prognoseberechnung über die künftige Entwicklung der Pensionsverbindlichkeiten oder eine Asset-Liability-Studie ratsam, um zu sehen, wie sich die bAV in den nächsten Jahren entwickelt. Auf dieser Basis werden dann geeignete Optionen gewählt. Auch hier gilt: Sei es ein Einfrieren des Plans auf erdiente Anwartschaften oder beispielsweise der Wechsel des Durchführungswegs – eine aktuarielle und rechtliche Begleitung durch einen erfahrenen bAV-Berater ist mehr als zu empfehlen. ■■■



MANFRED RIEDL ist Pension Consultant bei der SLPM Schweizer Leben Pensions Management GmbH.



Neue Chancen nutzen

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

Mehr Infos unter
axa.de/betriebsrente2018

● Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und regulatorischen Änderungen stellen die betrieblichen Versorgungssysteme der Unternehmen fortwährend vor Herausforderungen. Das Niedrigzinsumfeld schmälert Anlageerträge und die wachsenden administrativen und rechtlichen Anforderungen steigern die Kosten der bAV-Systeme. Zusätzlich führen längere Lebenserwartungen nicht nur zu Cash-flow-Belastungen, sondern auch zu signifikant gestiegenen Pensionsrückstellungen.

Was können Unternehmen tun, um diese Belastungen zu reduzieren? Eingriffe in Pensionssysteme sind rechtlich nur eingeschränkt möglich und oft nicht kurzfristig wirksam. Vorrangig sollte daher geprüft werden, ob Pensionsverbindlichkeiten dadurch reduziert werden können, dass Unternehmen den Betriebsrentnern Abfindungsverträge anbieten. Laufende Rentenzahlungen werden so durch Einmalzahlungen abgelöst. Die Praxis zeigt dabei: Bei niedrigen und mittleren Rentenbeträgen sind gute Zustimmungsquoten realistisch.

Für die Umsetzung ist nach der Überprüfung der bilanziellen Auswirkungen (Einmalzahlung versus Renten) die Compliance mit dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sicherzustellen, insbesondere § 3 BetrAVG (Abfindungsverbot) einzuhalten. Zudem sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sowie Vertragsdokumente, Anschreiben und die Logistik vorzubereiten.

Abfindungsverträge trotz gesetzlichem Verbot?

Der Abfindung von Anwartschaften und laufenden Leistungen der bAV sind durch das Abfindungsverbot in § 3 BetrAVG enge Grenzen gesetzt, egal ob diese bAV-Ansprüche individual- oder kollektivrechtlich begründet wurden. Prinzipiell verbietet die Norm die Abfindung von unverfallbaren Anwartschaften auf eine bAV im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie von laufenden Rentenleistungen – auch auf freiwilliger Basis in einer Abfindungsvereinbarung und selbst bei Zustimmung des Betriebsrats (mehr dazu später). Nur unter den Voraussetzungen von § 3 Abs. 2 bis 6 BetrAVG darf eine Abfindung dieser Rechte erfolgen.

Jedoch kann § 30g Abs. 3 BetrAVG den Unternehmen helfen. Diese Vorschrift legt den zeitlichen Anwendungsbereich

Mit der Abfindung von Renten rechnen

Trotz der neu eingeführten reinen Beitragszusagen belasten bestehende Pensionsverbindlichkeiten zunehmend die Unternehmen. Daher können Abfindungsprogramme ein effektives Instrument sein, um laufende Zahlungen an Betriebsrentner zu reduzieren. Was dabei zu beachten ist.

Von Tobias Neufeld

von § 3 BetrAVG fest und erklärt die Abfindung laufender Betriebsrenten, die vor dem 1. Januar 2005 erstmals gezahlt worden sind, für zulässig. Es kommt dabei darauf an, wann die Betriebsrente gemäß der geltenden Versorgungszusage erstmals hätte gezahlt werden müssen. Die tatsächliche erstmalige Zahlung ist nicht entscheidend.

Dies eröffnet einen weiten Spielraum für Abfindungsprogramme von laufenden Rentenzahlungen an Betriebsrentner. Weil § 3 BetrAVG auf Abfindungsprogramme solcher Altrentenfälle nicht anzuwenden ist, gelten auch die Berechnungsvorgaben von § 3 Abs. 5 und § 4 Abs. 5 BetrAVG nicht unmittelbar. Zur Reduzierung des Rechtsrisikos unwirksamer Abfindungsvereinbarungen ist jedoch eine Einhaltung dieser Vorgaben dringend zu empfehlen.

Keine Abfindungen ohne Beteiligung des Betriebsrats?

Für die Abfindung kollektivrechtlich begründeter Leistungen der bAV sind neben § 3 BetrAVG auch solche Voraussetzungen zu erfüllen, die sich allgemein aus diesen Rechtsgrundlagen ergeben, insbesondere aus Betriebsvereinbarungen. Hier stellt sich vor allem die Frage der Anwendbarkeit von § 77 Abs. 4 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die Vorschrift besagt, dass ein Verzicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig ist. Der Anspruch auf Betriebsrentenzahlungen aus einer Versorgungsordnung in einer Betriebsvereinbarung ist ein solches Recht. Als Verzicht gilt jede Erklärung des Berechtigten, die eine Rechtsposition aus einer Betriebsvereinbarung aufhebt, einschränkt oder deren Durchsetzbarkeit rechtlich oder faktisch beeinträchtigt. Darunter fallen etwa der Abschluss eines Erlassvertrags oder die Vereinbarung eines negativen Schuldanerkenntnisses.

Im Falle der Abfindung erhält der Betriebsrentner jedoch aufgrund eines Vertrags eine Gegenleistung. Diese zielt darauf ab, den Rechtsverlust (Einstellung der monatlichen Betriebsrentenzahlung) durch die Einmalzahlung der Abfindung auszugleichen – erst recht, wenn die Abfindungsberechnung den gesetzlichen Vorgaben von § 3 Abs. 5 und § 4 Abs. 5 BetrAVG folgt, was anzuraten ist.

Es entspricht dem Sinn und Zweck des Zustimmungserfordernisses, dass es



TOBIAS NEUFELD ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Partner bei Allen & Overy LLP in Düsseldorf und auf bAV spezialisiert.

auch in Situationen anzuwenden ist, in denen sich der Arbeitnehmer seine kollektivrechtlich begründeten Ansprüche vom Arbeitgeber abkaufen lässt. Denn trotz einer Gegenleistung in Form einer Abfindungszahlung verzichtet der Betriebsrentner aufgrund der Abfindungsvereinbarung auf etwas, nämlich auf seine laufenden Rentenansprüche und damit auf eine planbare Absicherung des Langzeitrisikos beziehungsweise Sterblichkeitsrisikos. Daher ist die Abfindung von laufenden Betriebsrenten durch freiwillige Vereinbarung dem Verzicht begrifflich gleichzustellen.

Zustimmung des Betriebsrats auch bei Betriebsrentnern?

Aber gilt das auch bei Betriebsrentnern? Schließlich haben diese den Betrieb lange verlassen und fallen grundsätzlich nicht mehr in die Zuständigkeit des Betriebsrats, wenn es um die Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG geht. Allerdings entspringt das Zustimmungserfordernis dem § 77 BetrVG und ist nicht an § 87 BetrVG gekoppelt.

Zum Zustimmungserfordernis gemäß § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG wird in der juristischen Literatur richtigerweise meist die Auffassung vertreten, dass dieses auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und somit auch für Betriebsrentner fortbesteht. Anders als bei § 87 BetrVG geht es hier nicht um die Frage, ob die Betriebsparteien in kollektivrechtliche Versorgungsregelungen auch mit Wirkung für Ausgeschiedene eingreifen können. Das Zustimmungserfordernis aus § 77 BetrVG bezweckt vielmehr die Aufrechterhaltung der bestehenden Rechte aus Kollektivregelungen. Somit ist auch – und

gerade – bei Abfindungsprogrammen für Betriebsrentner die Zustimmung des zuständigen Betriebsratsgremiums einzuholen. Es sei denn, zum Abfindungszeitpunkt ist kein zuständiger Betriebsrat mehr vorhanden. Bei Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen ist darauf zu achten, dass sich deren Geltungsbereich infolge zwischenzeitlich eingetretener Strukturänderungen, etwa aufgrund eines Betriebsübergangs, ändern kann.

Konkrete Antworten auf Fragen bei der Zustimmung

Die Zustimmung des Betriebsrats kann vor oder nach der Unterzeichnung der Abfindungsvereinbarung eingeholt werden. Im letzteren Fall ist diese bis zur Zustimmung nicht rechtswirksam. Praktisch wird das Unternehmen zunächst die Abfindungsvereinbarungen versenden und dann nur für die positiven Rückläufer die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Unterbleibt diese, ist die Abfindungsvereinbarung nichtig. Dann droht die Gefahr der Doppelzahlung an den Rentner (Abfindung und Rente).

Die Zustimmung des Betriebsrats muss sich konkret auf jeden einzelnen Abfindungsfall beziehen. Die Umsetzung erfolgt häufig über eine Listenlösung, indem eine Betriebsvereinbarung mit Anlagen abgeschlossen wird, in der die Zustimmung enthalten ist. In den Anlagen sind – neben dem Muster der Abfindungsvereinbarung – die personenbezogenen Angaben zur gezahlten Rente sowie der Abfindungsbetrag aufgeführt. Die Verpflichtung, die Betriebsvereinbarung durch Auslage im Betrieb bekannt zu machen (§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) gilt auch hier, sodass darauf weder aus Gründen des Datenschutzes noch der Vertraulichkeit verzichtet werden kann. Mit Betriebsräten lassen sich gleichwohl in der Praxis Lösungen finden, die dem Grundsatz der Datenminimierung Rechnung tragen und eine grundsätzliche Vertraulichkeit herstellen. Ein Verstoß gegen § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG macht die Abfindungs-Betriebsvereinbarung ohnehin nicht unwirksam.

Abfindungen sind also ein effektives Instrument, um laufende Zahlungen an Betriebsrentner zu managen – sofern diese erstmals vor 2005 zahlbar waren. Zwar bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats, diese erhöht aber auch die Zustimmungquote der Betriebsrentner. ■

Kann das jetzt wirklich alles mit?



Von Jan F. Wagner

Seit 2005 hat der Arbeitnehmer das Recht, seine Betriebsrente zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen. Doch die sogenannte Portabilität gilt bei Weitem nicht für alle Betriebsrenten, und auch die Übertragung selbst ist mitunter kompliziert.

● Deutsche Arbeitnehmer sind im Grunde recht loyal gegenüber der Firma, für die sie gerade arbeiten. Das zeigt eine OECD-Statistik von 2017. Demnach arbeiteten die Deutschen durchschnittlich 10,9 Jahre fürs selbe Unternehmen und damit etwas länger als im EU-Durchschnitt (10,6 Jahren). Und trotzdem: Da man gewöhnlich 40 Jahre bis zur Rente arbeiten muss, werden die meisten Beschäftigten hierzulande im Laufe ihres Berufslebens den Betrieb wechseln. Sollte der neue Arbeitnehmer bereits in der vorherigen Arbeitsstelle eine bAV abgeschlossen haben, wird bei den Verhandlungen über die neuen Konditionen auch der Wunsch nach Übertragung der bestehenden Altersversorgung auf den Tisch kommen.

Wie mit einem solchen Wunsch umzugehen ist, scheint der Gesetzgeber klar geregelt zu haben: § 4 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) bestimmt, dass eine entsprechende Zusage

bei Einvernehmen übernommen werden oder der Wert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf die bAV beim neuen Arbeitgeber übertragen werden darf, sofern dieser eine wertgleiche Zusage erteilt.

Das klingt eigentlich nicht allzu schwierig, doch in der Praxis liegen die Dinge oft nicht so einfach. Denn es gibt durchaus Konstellationen, bei denen die Anwartschaften doch nicht mitgenommen werden dürfen. Auch werden die wenigsten Arbeitgeber die bAV ohne weitere Prüfung zu den alten Konditionen weiterführen wollen oder können. Man ahnt es schon: Die Portabilität ist kompliziert. Versuchen wir also, das Thema Schritt für Schritt zu erklären.

Knackpunkt Unverfallbarkeit

Bevor Ansprüche aus einem bAV-Plan übertragen werden können, muss festgestellt werden, ob diese unverfallbar sind. Das bedeutet, dass diese Ansprüche dem Arbeitnehmer zustehen. Ansprüche aus einem arbeitnehmerfinanzierten Plan – die sogenannte Entgeltumwandlung – sind ohne weitere Prüfung unverfallbar. Für Ansprüche aus einem arbeitgeberfinanzierten Plan gilt die Unverfallbarkeit, wenn der Arbeitnehmer mindestens 21 Jahre alt ist und mindestens drei Jahre im betreffenden Betrieb gearbeitet hat.

Nun geht es weiter mit der Frage, welche Ansprüche beim Jobwechsel übertragen werden können. Das sind zunächst einmal nur diejenigen Ansprüche, die nach 2005 unverfallbar wurden und auch nur diejenigen, die aus Durchführungswegen stammen, die extern finanziert sind. Dabei kommen drei Wege infrage, nämlich der Pensionsfonds, die Pensionskasse und die Direktversicherung. Bei Zusagen vor 2005 aus den drei genannten Durchführungswegen müssten sich beide Firmen auf die Übertragung einigen.

Verantwortung übernehmen, für die Mitarbeiter sorgen





„Die Übernahme der bAV sollte schnell geklärt werden. Das erspart dem Arbeitgeber Aufwand und dem Arbeitnehmer Unterbrechungen.“

Thorsten Teichmann, Aon Hewitt

Anwartschaften aus der Direktzusage oder der Unterstützungskasse (U-Kasse) gelten hingegen grundsätzlich nicht als mitnahmefähig, um Belastungen in den Bilanzen des neuen Arbeitgebers durch Rückstellungen zu vermeiden. Doch manchmal nimmt die neue Firma diese Belastung in Kauf. Dazu erklärt Michael Karst, Direktor beim Beratungshaus Willis Towers Watson: „Die Übertragung von rückgedeckten U-Kasse- oder Direktzusagen findet im Allgemeinen so gut wie nicht statt. Bei Führungskräften kommen Übertragungen allerdings gelegentlich vor.“

Bei Anwartschaften aus der U-Kasse oder Direktzusagen, die sich nicht übertragen lassen, kann der alte Arbeitgeber für einen gewissen Kapitalschutz sorgen. Diesen Schutz erklärt Karst so: „In der Vergangenheit gab es keine Verpflichtung, gesetzlich unverfallbare Anwartschaften gegen inflationsbedingte Wertverluste zu schützen. Bei rückgedeckten U-Kassen- und Direktzusagen nehmen die Versorgungsberechtigten jedoch häufig noch an der Wertentwicklung der Rückdeckungsversicherungen teil, sodass wirtschaftlich ein gewisser Inflationsschutz gegeben ist. Ähnliches gilt für wertpapiergebundene Direktzusagen, wenn der Versorgungsberechtigte an der Performance der Kapitalanlage auch nach seinem Ausscheiden noch teilnimmt.“ Für viele Arbeitnehmer ist das eine Erleichterung. Schließlich machten die beiden Durchführungswege noch 2016 etwas mehr als die Hälfte aller bAV-Deckungsmittel aus.

Arbeitnehmer trägt die Kosten

Aber zurück zu den Anwartschaften, die der Arbeitnehmer seit 2005 zum neuen Arbeitgeber mitnehmen darf. Laut BetrAVG darf das Vorsorgekapital, welches übertragen werden soll, die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversiche-

rung – derzeit 74.400 Euro – nicht übersteigen. Das ist insofern unproblematisch, als das Vorsorgekapital in den meisten Fällen unterhalb dieser Grenze liegt. Die Kosten der Übertragung trägt übrigens der Arbeitnehmer.

Dem Wechsler muss auch klar sein, dass seine bAV nicht unbedingt zu den alten Konditionen fortgeführt wird. Mit seinen bisherigen Ersparnissen fängt er sozusagen mit einem neuen bAV-Plan an. Die Konditionen dieses Plans könnten zum Beispiel einen niedrigeren Garantiezins vorsehen – für Neuverträge liegt der Zins bei 0,9 Prozent. Auch könnte etwa der Hinterbliebenenschutz entfallen. Falls der Wechsler damit nicht einverstanden ist, hat er die Möglichkeit, seinen alten Vorsorgeplan privat fortzuführen. Somit bleiben die alten Konditionen erhalten.

Wie sich die Konditionen sichern lassen

Es gibt jedoch eine Möglichkeit, den alten, attraktiveren bAV-Vertrag beim neuen Arbeitgeber fortzuführen. Wie das funktioniert, erklärt Thorsten Teichmann, Geschäftsführer beim Beratungshaus Aon Hewitt: „In diesem Falle müsste der Arbeitgeber lediglich als neuer Versicherungsnehmer in den Vertrag eintreten. Bis auf diese Maßnahme bleiben oftmals alle andere Konditionen erhalten.“ Der Wechsel des Versicherungsnehmers in dem Vertrag sei mit wenig Aufwand verbunden und erhöhe obendrein die Attraktivität des Arbeitgebers.

Die Übertragung der entsprechenden Anwartschaften muss übrigens nicht sofort erfolgen. Der Wechsler hat insgesamt zwölf Monate Zeit, sich zu entscheiden, ob er dies möchte. So kann ein Wechsler zunächst einmal das Ende seiner Probezeit abwarten, bevor er das Thema bAV anspricht. Schließlich geht mit der Probezeit eine gewisse Unsicherheit für den Neueinsteiger einher, achtet doch der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten genau darauf, ob sich der neue Mitarbeiter gut in das Unternehmen einfügt und die Leistungsansprüche erfüllt. Man könnte argumentieren, dass das Thema bAV erst nach der Probezeit relevant wird, da dann klar ist, dass beide Seiten längerfristig zusammenarbeiten werden.

Teichmann plädiert allerdings dafür, dass das Portabilitätsthema gleich beim Eintritt geklärt werden sollte. „Die Übertragung einer alten bAV ist eine völlig berechtigte Frage. Der Arbeitnehmer tut niemandem einen Gefallen, wenn er damit wartet“, sagt der bAV-Experte. „Der Nachteil für den Arbeitnehmer ist nämlich, dass er während dieser Auszeit nicht für die Rente spart oder die Beitragszahlung für die ersten Monate nachholen muss. Der Nachteil für den Arbeitgeber ist der erhöhte Aufwand, der mit einer späteren Übertragung verbunden ist.“ Teichmanns Fazit: Auch wenn der Mitarbeiter eine Frist von zwölf Monaten habe, sollte nicht gewartet werden, sondern das Thema direkt bei den ersten Vertragsverhandlungen mit geklärt werden. ■



JAN F. WAGNER ist Finanzjournalist mit den Schwerpunkten bAV, Banken und Vermögensverwaltung.

Die HR Challenge: Talente gewinnen und binden

Für HR-Manager ist es aufgrund der guten Wirtschaftslage eine der größten Herausforderungen gute Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Sich von Wettbewerbern abzuheben, Mitarbeiter erfüllend einzusetzen, ihnen ausreichend Wertschätzung entgegenzubringen und ein gutes Versorgungspaket anzubieten, ist heute wichtiger denn je. Studien belegen, dass eine bedarfsgerechte betriebliche Altersversorgung für 58% der Mitarbeiter ein wichtiger Entscheidungsgrund ist, bei einem Arbeitgeber zu bleiben. (Global Benefits Attitudes Survey 2017/2018, Willis Towers Watson)

Besondere und herausstechende Benefits-Lösungen sind demnach für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter ein wichtiger Faktor, um im umkämpften Markt erfolgreich zu sein. Der Arbeitgeber positioniert sich mit sozialem Verantwortungsbewusstsein und gewinnt an Attraktivität, wodurch sich Mitarbeiter länger binden und ihr volles Potenzial ausgeschöpft werden kann.

Eine Income Protection Gap Studie der Zurich Insurance Group in Kooperation mit der Smith School der Universität Oxford hat gezeigt, dass 62% der Befragten sogar bereit wären ein Absicherungspaket des Arbeitgebers gegenüber einer Gehaltserhöhung zu präferieren. Warum stellen also nur 35% der Arbeitgeber den finanziellen Schutz der Mitarbeiter sicher? (Global Talent Trends Study 2017, Mercer)

Die Lösung für das Problem ist einfach: Bieten Sie Ihren Mitarbeitern als Teil des Benefits-Pakets eine Absicherung gegen die finanziellen Folgen von Invalidität und Tod an. Sorgen Sie dafür, dass Mitarbeiter, Ihre Hinterbliebenen und Kinder nicht in den sozialen Notstand geraten. Als Arbeitgeber haben Sie besondere Möglichkeiten, die Privatpersonen nicht zugänglich sind. Eine Gruppenversicherung, die die arbeitsrechtliche Zusage rück-

deckt, kann viele Vorteile generieren, sowohl für Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer:

- Keine Gesundheitsprüfungen,
- Keine Meldung von Vorerkrankungen,
- Vereinfachte Administration durch einmalige jährliche Meldung,
- Deutlich attraktivere Prämien durch eine Gruppenversicherung.

Es könnte demnach nicht einfacher sein.

Sprechen Sie uns an, um mehr über unsere Gruppenabsicherung TEAM® zu erfahren. Besuchen Sie uns unter www.zurich.de/TEAM oder kontaktieren Sie Alexander Gilly per E-Mail alexander.gilly@zurich.com oder telefonisch unter 01 73/ 178 26 18

Die Zurich Insurance Group

- Ein internationaler Versicherungskonzern mit langjähriger Präsenz im deutschen Markt
- International aktiv im Geschäft mit Gruppenversicherungen
- Erster Anbieter von echten Gruppenversicherungen in Deutschland seit 2013 mit dem TEAM® Produkt, das mit dem goldenen Bullen für die Innovation des Jahres 2014 ausgezeichnet wurde
- Führende Positionen im Bereich von Gruppenversicherungen in solch wettbewerbsintensiven Märkten wie die Schweiz, Großbritannien sowie in der Absicherung von Expatriates
- Mehr als 100 Gruppen Underwriter weltweit



**INVALIDITÄTS- UND TODESFALLABSICHERUNG
IN DER GRUPPE:**
WENIGER ADMINISTRATION.
KEINE GESUNDHEITSPRÜFUNGEN.
MEHR LEISTUNG.
TEAM®

ERFAHREN SIE MEHR ÜBER TEAM®
www.zurich.de/team





Im Jahr 2010 feierte Sun City, die erste und immer noch größte Rentnerstadt Amerikas, ihren 50. Geburtstag. Anlässlich der Feierlichkeiten hatten auch die Mitglieder der Sun City Aqua Suns, ein Synchronschwimmteam bestehend aus Rentnerinnen, einen Auftritt.

In Stellung gebracht

Von Detlef Pohl

Immer mehr Produktanbieter reagieren auf die neuen Möglichkeiten durch das seit Januar 2018 geltende Betriebsrentenstärkungsgesetz. Doch noch zaudern die Sozialpartner – mit handfesten Offerten dürfte erst 2019 zu rechnen sein.

● Der Kern des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) ist revolutionär. Denn bei der neuen reinen Beitragszusage gibt es keine Rentengarantien mehr. Vielmehr zwingt das – mit dem Gesetz neu installierte – sogenannte Sozialpartnermodell zu gemeinsamen Versorgungseinrichtungen der Tarifpartner. Arbeitgeber und Gewerkschaften können also auf tariflicher Grundlage eine reine Beitragszusage einführen oder bestehende Beitragszusagen nutzen.

Neben den früher üblichen Leistungszusage, die inzwischen weitgehend der beitragsorientierten Leistungszusage oder einer Beitragszusage mit Mindestleistung gewichen ist, tritt damit eine vierte Zusageart der bAV. Deren herausragendes Merkmal: Arbeitnehmern wird statt einer garantierten Mindestleistung lediglich eine sogenannte Zielrente zugesagt. Im Gegenzug werden Arbeitgeber von der Mithaftung für die Garantie befreit – „pay and forget“ heißt dieses Prinzip.

Solche Zielrentensysteme („defined ambition“) gibt es hierzulande noch nicht. Mit der Zielrente gehen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers auf den Versorgungsträger über, an dessen Steue-

rung sich die Tarifpartner beteiligen. An den Verzicht der Garantie knüpfen die Politiker allerdings Bedingungen.

Metallbranche lässt sich Zeit mit der Zielrente

Die wichtigste Bedingung lautet: Die Gewerkschaften und die Arbeitgeber müssen sich für die Betriebsrente einvernehmlich auf eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder – über eine Direktversicherung – einen Lebensversicherer einigen.

Soweit die Theorie. In der Praxis gibt es bisher noch kein einziges Sozialpartnermodell. Das hat vor allem einen Grund: Noch ist nämlich offen, ob und wie die Sozialpartner bei anstehenden Tarifverhandlungen überhaupt eine reine Beitragszusage vereinbaren. Erste Enttäuschung: Der neue Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 6. Februar 2018 enthält keinerlei Bezug zu einem bAV-Tarifvertrag. Er gilt bis März 2020 und zugleich als Pilotabschluss für die deutschlandweite Metall- und Elektroindustrie, den die übrigen sechs Tarifbezirke inzwischen übernommen haben.

Tariflohn ging dabei wieder einmal vor Versorgungslohn – eine typische Verhandlungsposition der Gewerkschaften. Südwestmetall-Chef Peer Michael Dick hofft nun, bis zum Gewerkschaftstag der IG Metall im Herbst 2019 etwas in Richtung Zielrente verhandeln zu können.

Da schwingt viel Hoffnung mit in Deutschlands bAV-Branche Nummer eins, der Metallindustrie. Der nicht zustande gekommene bAV-Tarifvertrag veranlasste Heribert Karch, Vorstandschef der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (ABA), im Mai auf der ABA-Tagung zu folgendem Appell an die Sozialpartner: „Nutzt die Macht der Gestaltung!“ Exklusivrechte für Tarifparteien gebe es vor allem, weil das deutsche Arbeits- und Sozialmodell den Sozialpartnern sehr viel Macht und Rechtssetzungsbefugnis verleiht und eine politische Strategie die Tarifparteien im Interesse einer fiskalpolitisch preisgünstigen Lösung als Hebel nutzt, so Karch weiter. Damit seien ein neuer verteilungspolitischer Deal, ein neuer Verbreitungsansatz und eine neue Architektur eingeleitet worden.

Generell könnte es im ersten Schritt zunächst vermehrt zu Angeboten einer fonds-basierten Direktversicherung kommen,

wie sie in vielen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) etabliert und akzeptiert ist. Gerade für die meisten KMU dürfte die reine Beitragszusage auf tarifvertraglicher Grundlage sowieso an der Realität vorbeigehen. Schließlich sind sie vielfach nicht tarifgebunden.

Allgemein gesehen gilt dies derzeit für 69 Prozent der Arbeitgeber, im Osten der Republik sind sogar 79 Prozent nicht tarifgebunden. Immerhin: Für die reine Beitragszusage können auch nichttarifgebundene Firmen zugelassen werden – durch Bezugnahme auf Branchen-bAV-Tarifverträge. Die neu entstehenden Versorgungseinrichtungen sollen nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern den Zugang nicht verwehren und keine sachlich unbegründeten Vorgaben machen.

Hohe Anlaufkosten erfordern Zusammenschlüsse

Nichtsdestotrotz haben sich mittlerweile schon einige Produktanbieter in Stellung gebracht, um eine reine Beitragszusage zu installieren. Axa zum Beispiel, die Anfang des Jahres ihre hauseigene Pensionskasse Pro bAV mit ihren Beständen von 260.000 Verträgen an die Frankfurter Leben-Gruppe veräußert hatte, hatte gleichzeitig angekündigt, sich künftig in der bAV auf die Direkt- und Rückdeckungsversicherung konzentrieren zu wollen. Im September 2018 hat Axa nun bekanntgegeben, dass ein Modell zur reinen Beitragszusage vorliegt.

Da der Aufbau einer Versorgungseinrichtung samt der neu zu konzipierenden Zielrententariife laut Branchenexperten mit rund zehn Millionen Euro Anlaufkosten zu veranschlagen ist, verwundert es nicht, dass sich Produktanbieter zusammenschließen, um solche Vorhaben gemeinsam anzugehen. Im „Rentenwerk“ haben sich bereits 2017 fünf Lebensversicherer, nämlich Barmenia, Debeka, Gothaer, Huk-Coburg und Stuttgarter, deren Obergesellschaften Gegenseitigkeitsvereine sind, zusammengetan, um im Schulterchluss ein Sozialpartnermodell anzubieten.

Das Ziel der Versicherungsunternehmen ist ein „flexibles, transparentes und kostengünstiges Produkt, um auch im Umfeld niedriger Zinsen attraktive Renditen zu ermöglichen“, wie Barmenia-Vorstandschef Andreas Eurich es formuliert. Es gab



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

schon zahlreiche Gespräche mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, doch bislang noch keine Abschlüsse. Seit Sommer 2018 sollen Arbeitnehmer Policen unterzeichnen können – theoretisch.

Sozialpartner sollen Lösungen mitgestalten

Im Frühjahr 2018 gab das Rentenwerk seinen Durchführungsweg für das Sozialpartnermodell bekannt – eine fondsgebundene Direktversicherung, die sich flexibel anpassen lässt. Man bleibe aber offen, wenn Sozialpartner eine andere Lösung umsetzen wollen. „Die Themen Kosten, Transparenz und Sicherheit der Kapitalanlage stehen für uns im Vordergrund“, erläutert Normann Pankratz, stellvertretendes Vorstandsmitglied bei der Debeka. „Es gibt bei uns keinerlei versteckte Kosten, etwa durch Kick-backs aus Kapitalanlagen“, erklärt der Versicherungsmanager.

Talanx Deutschland hatte schon zum 1. Januar 2018 eine marktreife Lösung für Sozialpartnermodelle mit einer rBZ angekündigt. „Wir werden eine Zielrentenlösung über einen bestehenden kapi-

Anbieter und potenzielle Anbieter von Versorgungswerken

Axa: Modell zur reinen Beitragszusage liegt vor. www.axa.de

Rentenwerk (Barmenia, Debeka, Gothaer, Huk-Coburg, Stuttgarter): Bietet Policen für reine Beitragszusagen in Form einer fondsgebundenen Direktversicherung. www.dasrentenwerk.de

Deutsche Betriebsrente (Talanx, Zurich): Bietet Zielrenten-Lösung auf Basis eines kapitalmarktbasierenden Pensionsfonds. www.diedeutschebetriebsrente.de

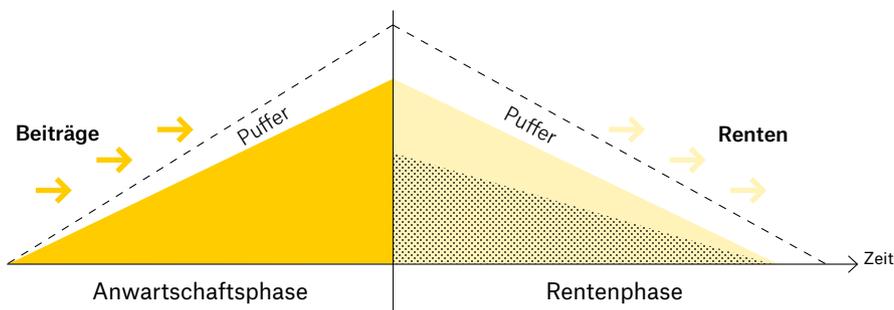
Initiative Vorsorge (Alte Leipziger, LV 1871, Die Bayerische, Volkswohl Bund): Geboten wird eine „Lebensrente“, die individuell an die Bedürfnisse der Sozialpartner angepasst werden kann – in Zusammenarbeit mit HSBC Global Asset Management Deutschland. www.initiative-vorsorge.de

R+V: Bietet Zielrentenlösung auf Basis eines kapitalmarktbasierenden Pensionsfonds. www.ruv.de

Signal-Iduna-Gruppe: Bietet Lösungen der reinen Beitragszusage in Form einer Direktversicherung. www.signal-iduna.de

S-Pensionsmanagement: Arbeitet an Vorschlägen und Serviceleistungen für Lösungen für reine Beitragszusagen. www.s-pension.de

So funktioniert das Sozialpartnermodell



Ein Korridor für die Kapitalanlage legt die tatsächliche Verzinsung fest. Hinzu kommt ein Risikopuffer, der im Zweifel die Rendite noch erhöht. In der Rentenphase dient dieser Puffer unter umgekehrten Vorzeichen dazu, eine möglichst stabile Rente zu erzielen.

- Beiträge mit tatsächlicher Verzinsung
- Barwert (vorsichtige Verzinsung)
- Barwert (Zielrendite)

Quelle: R+V

talmarktorientierten Pensionsfonds der hauseigenen PB Pensionsfonds AG entwickeln“, erläuterte damals Fabian von Löbbecke, Vorstandschef bei Talanx-Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI.

Dann kam es doch etwas anders. Im Februar 2018 verkündete man die Gründung eines gemeinsamen Zielrenten-Konsortiums unter Führung der Zurich-Gruppe Deutschland: „Die Deutsche Betriebsrente“ bietet ab sofort eine Zielrenten-Lösung auf Basis eines kapitalmarktbasier-ten Pensionsfonds. Praktische Abschlüsse fehlen allerdings auch hier – wiederum wegen der bislang ausgebliebenen bAV-Tarifverträge.

Wegfall der Garantie - mehr Spielraum bei der Anlage

Gemeinsam kreierte Anfang März 2018 auch der Genossenschaftsverbund eine Lösung für das Sozialpartnermodell. Die R+V-Lebensversicherung sowie Union-Investment-Privatfonds offerieren für jede Branche ein Zielrentenprodukt – ganz nach den Wünschen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Das Angebot erfolgt über die gemeinsame Tochter R+V-Pensionsfonds. Der Versicherer übernimmt beim Sozialpartnermodell wie bisher alle Aufgaben, die mit der Führung der Ge-

sellschaft, der Beratung und der Kundenbetreuung verbunden sind.

Union Investment als Asset-Manager gestaltet seinerseits den entsprechenden Spezialfonds, in den das Geld für die spätere Betriebsrente der Arbeitnehmer investiert wird. Im Mittelpunkt stehen Branchenkonzepte.

Ende Juli 2018 wurde das vorerst jüngste Bündnis in Sachen Sozialpartnermodell bekannt gegeben. Unter dem Namen „Initiative Vorsorge“ haben sich die Lebensversicherer Alte Leipziger, LV 1871, Die Bayerische und Volkswahl Bund zu einem Konsortium zusammengeschlossen. Für die Geldanlage hat sich das Konsortium die HSBC Global Asset Management Deutschland ins Boot geholt. Der Asset-Manager gehört zu der britischen HSBC-Gruppe, einem der größten Finanzinstitute weltweit.

Da Arbeitnehmer bei der reinen Beitragszusage keine Leistungsgarantien bekommen dürfen, sind die Anbieter bei der Kapitalanlage deutlich freier als bei den versicherungsförmigen herkömmlichen bAV-Wegen und können renditeorientierte Produkte auf den Markt bringen. Geboten wird eine „Lebensrente“, die individuell an die Bedürfnisse der Sozialpartner angepasst werden könne. Man wolle nicht mit einem „fertigen Produkt“ antreten.

Kurz zuvor war auch die Sig-

nal-Iduna-Gruppe initiativ geworden. „Wir werden ein Produkt für die reine Beitragszusage noch im Laufe dieses Jahres auf den Markt bringen“, bestätigte Signal-Iduna-Vorstand Clemens Vatter Anfang Juni 2018. „Bei der Konzeption dieses Produkts profitieren wir von unserer langjährigen Erfahrung im Bereich der Tarifverträge in Handwerk, Handel und Gewerbe“, rief Vatter die strategische Ausrichtung seines Hauses in Erinnerung.

Anbieter will Tarifparteien beim Sondieren helfen

Man habe sich beim Durchführungsweg für eine Direktversicherung ohne Garantien entschieden, so Vatter weiter. Die Expertise für die Kapitalanlagestrategie liefern dabei drei Tochtergesellschaften des Konzerns: die Privatbank Donner & Reuschel, die Signal-Iduna-Asset-Management-Gesellschaft sowie Hansainvest. Das Ziel, das man dabei letztlich im Auge habe, sei eine abgestimmte Gesamtlösung aus bAV-Produkten, aus voll digitalisierten Services für die Beratung und die Verwaltung der Verträge sowie aus Angeboten zur Mitarbeiterinformation und Kundenbetreuung in den Betrieben.

Last but not least: Unter der Federführung der S-Pensionsmanagement arbeiten die öffentlichen Versicherer, die Deka-Bank, der bAV-Berater Heubeck und die Sparkassen nach eigenen Angaben vom Juli 2018 ebenfalls an Vorschlägen und Serviceleistungen für das Sozialpartnermodell. Aktuell würden entsprechende Konzepte für Arbeitgeber- und Arbeitnehmervverbände entwickelt. Die Sparkassen-Finanzgruppe versucht darüber hinaus auch, sich als Anbieter für Sondierungsgespräche mit den Tarifparteien zu positionieren.

Große Eile scheint bei alledem im Moment aber nicht geboten zu sein. Schließlich sind aktuell keine bAV-Tarifabschlüsse in Aussicht – und ohne diese bleiben sämtliche angekündigten Lösungen der Assekuranz bloße Theorie. ■

Was Mitarbeiter wirklich wollen

Die Mehrheit der Arbeitnehmer geht davon aus, dass sie im Ruhestand schlechter dastehen wird als die Generation ihrer Eltern. Um das zu vermeiden, wünschen sie sich ein aktives Angebot ihres Arbeitgebers, das bitte auch bedarfsgerecht ist. Fünf Grundsätze, die diese Wünsche erfüllen können, zeigt eine Studie.

Von Wilhelm-Friedrich Puschinski

● Eine bAV muss zum persönlichen Bedarf und zur persönlichen Lebenssituation passen, dann ist sie attraktiv. Wichtig ist daher vor allem Flexibilität bei der Ausgestaltung – aber zu viel Flexibilität sollte es, bitteschön, auch nicht sein. Das ist das zentrale Ergebnis der weltweit durchgeführten repräsentativen Befragung „Global Benefits Attitudes Survey“ (GBAS) des Beratungshauses Willis Towers Watson. Sie zeigt aktuelle Trends rund ums Thema bAV aus Mitarbeitersicht auf. Rund 30.000 Menschen weltweit haben mitgemacht, davon 2.000 aus Deutschland.

Um den Wünschen ihrer Mitarbeiter gerecht zu werden und die bAV damit als klaren Benefit zu etablieren, sollten Arbeitgeber wissen, bei welchen Punkten sich Arbeitnehmer Flexibilität wünschen und bei welchen lieber nicht.

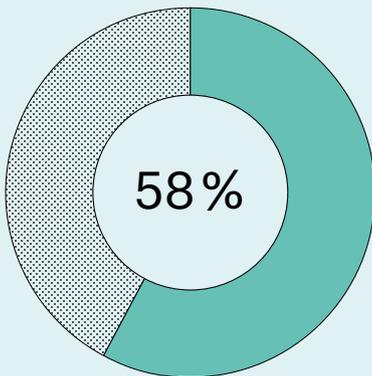
Bedarfsgerechte Gestaltung

Flexible Auszahlungsmöglichkeiten – Rente, Raten oder Kapital – sind inzwischen ein Standard in der bAV-Landschaft. Unter den seit 2016 neu gestalteten Versorgungsbilanzen bieten 95 Prozent der in der Studie untersuchten bAV-Pläne diese drei Wahlmöglichkeiten. Die Bedürfnisse der Mitarbeiter gehen aber noch weiter: Ein flexibler oder gleitender Eintritt in den Ruhestand steht insbesondere bei den jüngeren Studienteilnehmern weit oben auf der Wunschliste. So wünschen sich 54 Prozent, dass sie zwar von ihrer primären Aufgabe zurücktreten, aber noch eine bestimmte Zeit weiterarbeiten können, bevor sie vollständig in den Ruhestand gehen. 56 Prozent wünschen sich eine einfache Möglichkeit, auch über das gesetzliche Pensionierungsalter hinaus zu arbeiten. Im Gegensatz dazu kommen aber bisher nur 36 Prozent der Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern diesem Wunsch nach. Mögliche Lösungen: Zeitwertkonten-Modelle. Das heißt, es werden Geld- oder Zeitbausteine über die aktive Arbeitsphase hinweg angespart, sodass daraus ein fließender oder stufenweiser Übergang in den Ruhestand finanziert werden kann. Oder Betriebe ermöglichen die Auszahlung von Teilrenten als Ansatz in ihrer bAV.

Einen Zwiespalt stellt der deutliche Wunsch nach Portabilität der bAV dar. 69 Prozent der Mitarbeiter hätten gerne die Möglichkeit, ihren Altersvorsorgeplan zu übertragen, wenn sie den Arbeitgeber wechseln. Das widerspricht auf den ers-

Gute bAV bindet

Eine bAV mit flexiblen Auszahlungs- und Ruhestandsmöglichkeiten erhöht die Bindung.



Auch eine nicht bedarfsgerechte bAV steigert die Mitarbeiterbindung



■ ja
■ nein

ten Blick dem Ziel der Arbeitgeber, Mitarbeiter per bAV zu binden. Man könnte aber auch annehmen, dass allein die Möglichkeit der Portabilität zur Bindung beiträgt – die Mitarbeiter schätzen ihre bAV noch ein bisschen mehr, sind vielleicht gerade dann noch zufriedener und bleiben ihrem Arbeitgeber deswegen treu. Manchmal geht es ja schlichtweg ums Ermöglichen von Flexibilität.

Einbinden der Mitarbeiter

Zu einer bedarfsgerechten Plangestaltung zählt für die Mitarbeiter außerdem die Möglichkeit, selbst etwas für ihre Alters-

vorsorge zu tun – und zwar möglichst flexibel. Immerhin 49 Prozent sind bereit, etwas für die Rente zu sparen und 54 Prozent würden dafür auf einen Teil ihres Gehalts verzichten. Für die große Mehrheit ist hierbei die Sicherheit der Anlage ein entscheidender Aspekt – 78 Prozent halten eine sichere Anlage für wichtiger als hohe Renditen.

Arbeitgeber können dem Wunsch nach Beteiligung der Mitarbeiter ganz einfach nachkommen, indem sie die Bruttoentgeltumwandlung anbieten. Die kann nicht nur einfach und flexibel gestaltet werden – mit monatlichen, jährlichen oder wachsenden Beiträgen – sondern ermöglicht auch ein steuerlich günstiges Sparen für die Teilnehmer.

Nein muss man erstmal sagen

Mithilfe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes können Arbeitgeber jetzt sogar noch einen Schritt weiter gehen: das Opting-Out für die Entgeltumwandlung ist nun möglich. Das heißt, jeder neue Mitarbeiter steigt automatisch in die bAV und Entgeltumwandlung ein. Nur wer aktiv widerspricht, wandelt kein Entgelt für seine Altersvorsorge um. Dieses Konzept kommt an. 75 Prozent der Befragten sind froh, in die bAV aufgenommen worden zu sein und wollen diese auch nicht abwählen. Nur ein Prozent möchte raus aus der bAV. Der Grund: Die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung. Vorgegebene Optionen werden gerade von unsicheren Mitarbeitern meist als Optimum wahrgenommen und deswegen auch nicht mehr abgewählt.

Noch was oben drauf

Ein zusätzlicher oder alternativer Anreiz kann das sogenannte Matching sein. Auch das ist inzwischen übliche Marktpraxis und aus der modernen bAV-Welt nicht mehr wegzudenken. Der Beitrag des Mitarbeiters ist hier an einen zusätzlichen Beitrag des Arbeitgebers gekoppelt – bis hin zu einer Verdoppelung. So wird die bAV von den Mitarbeitern vor allem in Niedrigzinsphasen als attraktive Anlagemöglichkeit empfunden.

Und nicht nur das: 68 Prozent der Befragten, die einen Matching-Beitrag erhalten, bestätigen die Bedürfniserfüllung. Wohingegen nur 46 Prozent ohne Matching ihre Bedürfnisse erfüllt sehen. Das

Matching hat dementsprechend einen positiven Einfluss auf die Wahrnehmung der bAV durch die Mitarbeiter.

Verstehen und wertschätzen

Verständnis ist die Grundvoraussetzung für Wertschätzung – auch in der bAV. Insgesamt fühlen sich aktuell jedoch nur 54 Prozent der Befragten angemessen über ihre betriebliche Altersversorgung informiert. Dabei sind Kenntnisse der eigenen Zusage natürlich eine Grundlage dafür, dass diese überhaupt als bedarfsgerecht wahrgenommen werden kann. Dass der Ruhestand für die meisten Mitarbeiter noch in weiter Ferne liegt, erhöht nicht unbedingt das Interesse und somit das Verständnis. Hier kann eine bildhafte Kommunikation helfen.

Immerhin finden etwa 70 Prozent der Teilnehmer die Infos zur bAV sinnvoll, interessant oder relevant, jedoch nur 35 Prozent finden sie auch leicht verständlich – 45 Prozent finden sie indes komplex. Um wirklich alle Mitarbeiter zu erreichen, sollte zielgruppenspezifisch kommuniziert werden – finanzaffine Mitarbeiter wünschen sich zum Beispiel Orientierungshilfen, wenn sie kurz vor einer wichtigen Pensionierungsentscheidung stehen. Für eine Segmentierung eignen sich besonders moderne Onlinelösungen, die sowohl einen groben Überblick als auch den tiefen Einstieg ins Thema ermöglichen.

Zusammengefasst heißt das: Man sollte die bAV an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anpassen und den Plan so flexibel wie von den Mitarbeitern gewünscht gestalten. Dann wird die bAV ein sinnvolles Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie ein Aushängeschild für den Arbeitgeber. Zudem sollte man nie vergessen, die Mitarbeiter angemessen zu informieren. ■■■



WILHELM-FRIEDRICH PUSCHINSKI leitet das General Consulting bAV bei Willis Towers Watson.

„Beiträge bleiben im Betrieb“

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse lockt mit bilanziellen und finanziellen Vorteilen, birgt aber auch Risiken. Manfred Baier verteidigt die Vorteile dieses ältesten Durchführungswegs der bAV.

Interview Katharina Schmitt

Manfred Baier ist Vorstandsvorsitzender des Bundesverbands pauschaldotierter Unterstützungskassen (BV pdUK) und geschäftsführender Gesellschafter der Authent-Gruppe.

Personalmagazin: Herr Baier, Sie prognostizieren eine höhere Nachfrage nach pauschaldotierten Unterstützungskassen als Folge der Betriebsrentenreform. Diese waren doch gar nicht im Fokus der Reform?

Manfred Baier: Die vielen Diskussionen während des Gesetzgebungsprozesses und auch danach haben zu einem das allgemeine Bewusstsein für die Notwendigkeit der bAV als Säule der Altersabsicherung gestärkt. Zum anderen haben sie aber auch die Schwächen der bestehenden Durchführungswege offenbart. Die Durchdringung vor allem im Mittelstand ist auch deshalb so niedrig, weil Versicherungslösungen weder für Arbeitnehmer noch Arbeitgeber richtige Anreize liefern. Dadurch wurden vielen die Vorteile der pauschaldotierten Unterstützungskassen klar.



Durch die diversen Einsparungen und steuerlichen Anrechnungen sollte sich die pdUK leicht selbst ausfinanzieren. Zudem ist der Unternehmer weniger abhängig von externen Einflüssen wie Kreditzinsen oder Finanzierungsbedingungen. Um Risiken fürs Unternehmen so gering wie möglich zu halten, ist aber eine wasserdichte rechtliche, steuerliche und betriebswirtschaftliche Konzeption erforderlich.

Deshalb ist es so wichtig, dass die drei Disziplinen plus Nettolohnoptimierung eng zusammenarbeiten.

Am besten ist es, dass alle Dienstleistungen unter einem Dach angeboten werden. Dann hat der Unternehmer für alle Fälle einen Verantwortlichen. Sind die Disziplinen getrennt, sind die Verantwortlichkeiten nur noch schwer zuzuordnen.

Welche Vorteile meinen Sie?

Die Arbeitnehmer haben keine Kosten. Im Gegensatz zu kostenträchtigen Versicherungen verzinsen sich die Beiträge also vom ersten Euro an. Die Beiträge fließen als Darlehen zurück in den Betrieb. Also nicht nur die Arbeitnehmer haben Vorteile, sondern auch der Arbeitgeber. Hinzu kommen positive bilanzielle und steuerliche Aspekte.

Aber letztlich sind die Unterstützungskassen in ihrer Anlagepolitik frei. Das birgt doch für die Unternehmen erhebliche Risiken, zumal der Arbeitgeber ja unmittelbar haftet.

Theoretisch ist das möglich, wie bei jedem unternehmerischen Tun. Es lässt sich aber dann gut kontrollieren, wenn die Beiträge zur Ablösung oder Vermeidung von Bankkrediten eingesetzt werden. Denn die Zinsen sind günstiger und kontrollierbarer als bei Bankverpflichtungen.

Können nicht auch die Pensionsverpflichtungen selbst, etwa bei Deckungslücken, für Unternehmen zur Belastung werden?

Würden Sie eine pauschaldotierte Unterstützungskasse als Modell der betrieblichen Altersvorsorge jedem Unternehmen, unabhängig von der Größe, empfehlen?

In der Großindustrie ist die pauschaldotierte Unterstützungskasse schon seit gut 150 Jahren beheimatet und damit der älteste bAV-Durchführungsweg überhaupt. Für kleine Betriebe eignen sich idealerweise Gruppenunterstützungskassen, also überbetrieblich eingerichtete Unterstützungskassen, bei denen mehrere Arbeitgeber gemeinsam Trägerunternehmen der Kasse sind. Für Mittelständler ab etwa 300 Beschäftigten würde ich eine eigene pauschaldotierte Unterstützungskasse empfehlen. Sie weist den Unternehmer als fürsorglichen Arbeitgeber aus – ein nicht zu unterschätzender Effekt im Wettbewerb um Arbeitskräfte.

Verstehen die Mitarbeiter überhaupt, wie eine pdUK funktioniert?

Sind die Kernbotschaften Zinsvorteile, Kostenneutralität und Transparenz gut erklärt, führen sie in der Regel zu einer Durchdringung von mindestens 80 Prozent – im Gegensatz zu Versicherungen. ■

BAV VERSTÄNDLICH UND RECHTSSICHER ERKLÄRT



JETZT
VORBESTELLEN!

ISBN
978-3-648-10558-0
Buch: € 34,95 [D]
eBook: € 29,99 [D]
Lieferbar
ab November



ISBN
978-3-648-09513-3
Buch: € 49,95 [D]
eBook: € 44,99 [D]

ISBN
978-3-648-10732-4
Buch: € 49,95 [D]
eBook: € 44,99 [D]

ALLES ÜBER DIE DURCHFÜHRUNG UND VERWALTUNG

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung. Zudem erfüllen Unternehmen damit den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Dieses Buch informiert über die arbeitsrechtlichen Grundlagen und die Durchführungswege.

- + Arbeitgeberfinanzierte Versorgung, Entgeltumwandlung, Umfangszusage
- + Plangestaltungen: Leistungs- und Beitragszusagen
- + Individualvertragliche Zusage, Betriebsvereinbarung, Tarifvereinbarung
- + Praxisfragen, Abfindung, Übertragung und Abänderung von Versorgungszusagen

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



Test bestanden?

Von Prof. Dr. Thomas Dommermuth und Günther Unterlindner,
Fotos Andreas Meichsner

Wie wurden die neuen gesetzlichen bAV-Rahmenbedingungen seitens der Assekuranz umgesetzt? Wie bewähren sich die Anbieter? Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung hat 27 Versicherungsunternehmen auf ihre bAV-Kompetenz abgeklopft und dazu jeweils 92 Einzelkriterien abgeprüft.

● **Tempora mutantur** – die Zeiten ändern sich, wie der Lateiner sagt. Und der Wandel macht auch vor der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nicht Halt. Als Gründe für die bisher letzte große Reform der bAV durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz, kurz BRSG, können exemplarisch erhebliche Attraktivitätsdefizite dieser Vorsorgeform, die anhaltende Niedrigzinsphase sowie der demografische Wandel genannt werden.

Hauptziel ist es, die bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit rund 30 Prozent der Beschäftigten bislang geringe Verbreitung von bAV deutlich nach oben zu korrigieren. Kernthemen und wichtige Bausteine des Gesetzes sind: die neu geschaffene Geringerverdiener-Förderung, die Abschaffung der Doppelverbeitragung bei Kombination der bAV mit Riester sowie das Sozialpartnermodell. Dieses gestattet auf Basis von Tarifverträgen ab 2018 eine neue Beitragszusage ohne Mindestleistung und befreit auf diese Weise den Arbeitgeber von der Haftung für eine unterkapitalisierte bAV – sofern er bereit ist, 15 Prozent der Entgeltumwandlung als Zuschuss zu zahlen. Hauptaugenmerk sollte jedoch auf den auf der Zielgeraden noch ins Gesetz mitaufgenommenen § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz gerichtet werden, welcher für eine echte Renaissance der bAV sorgen könnte: Erstmals wird damit eine gesetzliche Verpflichtung zur Weitergabe von Sozialabgabensparnissen des Arbeitgebers an die Entgeltumwandlung betreibende Belegschaft in Form eines pauschalen 15-prozentigen Zuschusses für alle Beschäftigten geschaffen.

Auch die Digitalisierung schreitet weiter voran. Während vor nicht allzu langer Zeit noch sämtliche Änderungen zu einer Versicherungspolice per Post an die Assekuranz geleitet werden mussten, verfügen viele Versicherer mittlerweile über Portal-lösungen, bei denen Arbeitgeber Änderungen direkt erfassen können. Was vor ein paar Jahren noch undenkbar war, ist heute Standard und in ein paar weiteren Jahren schon wieder veraltet.

Für Arbeitgeber wird es immer schwerer möglich, den vollen Durchblick rund um die bAV zu behalten, gleichzeitig ist es wichtig, einen zuverlässigen Partner auf seiner Seite zu wissen. Abhilfe schafft das bAV-Kompetenz-Rating. Bereits zum fünften Mal wurde die „bAV-Kompetenz“ deutscher Versicherungsunternehmen auf Herz und Nieren untersucht. Sämtliche Kriterien werden turnusmäßig auf Aktualität überprüft und gegebenenfalls aus der Untersuchung herausgenommen oder durch neue ersetzt. Dabei wurde auf Kontinuität Wert gelegt. Das heißt: Der Kern des Ratings blieb unverändert – die durch den Gesetzgeber veränderte Rechtslage im bAV-Bereich sowie der Aspekt der Digitalisierung waren im Rating 2018 die wesentlichen Neuerungen.

Das bAV-Kompetenz-Rating prüft 92 Kriterien

In diesem in seiner Art in Deutschland einzigartigen Rating hat das IVFP 27 Teilnehmer anhand von 92 Einzelkriterien geprüft und bewertet. Der Stellenwert des Ratings in der Branche ist ungebrochen. Das zeigt sich zum Beispiel daran, dass sich 17 Anbieter seit der erstmaligen Durchführung durchgängig messen lassen. Im Gegensatz zu den allein auf öffentlichen Informationen basierenden Produktratings des Instituts handelt es sich beim bAV-Kompetenz-Rating um eine interaktive Analyse: IVFP und Anbieter stehen dabei in einem sehr engen Austausch – denn anders lässt sich eine Untersuchung dieser Art nicht durchführen. Die Untersuchung wurde erneut in die folgenden vier bewährten Teilbereiche untergliedert: Beratung und Haftung mit einer Gewichtung von jeweils 30 Prozent sowie Service und Verwaltung mit einer Gewichtung von jeweils 20 Prozent an der Gesamtnote. Während in den Bereichen Haftung, Beratung und Service das IVFP die Anbieter einer qualitativen Analyse

Gesamtnote „exzellent“

Anbieter

Aachen Münchener Lebensversicherung AG

Allianz Lebensversicherungs-AG

Alte Leipziger Lebensversicherung a. G.

Axa Lebensversicherung AG

Generali Lebensversicherung AG

HDI Lebensversicherung AG

Nürnberger Lebensversicherung AG

Stuttgarter Lebensversicherung a. G.

Swiss Life AG

Versicherungskammer – Konzernbetrachtung

• Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG

• Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg AG

• Saarland Lebensversicherung AG

Württembergische Lebensversicherung AG

Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG

Gesamtnote „sehr gut“

Anbieter

Continentale Lebensversicherung AG

Debeka Lebensversicherungsverein a. G.

die Bayerische

Ergo Lebensversicherung AG

Lebensversicherung von 1871 a. G. München

SV Sparkassen-Versicherung Lebensversicherung AG

WWK Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit

unterzieht, setzt sich die Analyse im Bereich Verwaltung aus qualitativen und quantitativen Bewertungskriterien zusammen.

Wie auch bei den vorherigen Ratings wird deutlich, dass sich die wiederholt teilnehmenden Anbieter mit den Verbesserungsvorschlägen intensiv auseinandersetzen, Unterlagen und Prozesse weiter verbessern und optimieren und sich folglich verbessern konnten. Dies zeigt, dass das Analyseverfahren des IVFP unter den Anbietern anerkannt und akzeptiert ist. Insgesamt gesehen hat das Gesamtergebnis trotz Erweiterung und Aktualisierung der Ratingkriterien (zurückzuführen auf das BRSG) das Niveau des letzten Ratings erreicht. Wird in einem Unternehmen ein betriebliches Versorgungssystem eingeführt, ist das kein einmaliger Umstand – die bAV begleitet Mitarbeiter und Unternehmen ein Leben lang. Umso wichtiger ist es, sich einen fachkundigen Partner mit an Bord zu holen.

Beratung: Änderungen durch das BRSG

Der Teilbereich Beratung erfuhr, bedingt durch die gesetzlichen Neuerungen, die größte Veränderung. In Summe wurden vier Kriterien neu aufgenommen, fünf erweitert und zwei herausgenommen. Besonders zu beachten sind hier die Auswirkungen in Bezug auf das BRSG. Zuerst das Erfreuliche: 85 Prozent der Anbieter unterstützen die Berater gut bis sehr gut, wenn es um den verpflichtenden 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) geht.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Beratung zur Geringverdienerförderung. Hier wäre es allerdings wünschenswert, wenn Anbieter zusätzlich noch mehr auf die beiden Punkte „Was passiert, wenn die Vorgaben zur Geringverdienerförderung nicht mehr erfüllt werden“ beziehungsweise „Wie werden bereits bestehende Arbeitgeberzuschüsse in die Förderungsermittlung einbezogen“ eingehen würden. Beim Thema Riester-bAV bieten knapp 56 Prozent eine gute bis sehr gute Beratung – allerdings fällt auch auf, dass ein Drittel der untersuchten Anbieter gar kein Riester-bAV anbietet. Wiederum erfreulich ist die Tatsache, dass bei knapp 90 Prozent der Anbietersoftware eine Versorgungslücke berechnet werden kann.

Die folgenden Lebensversicherungen überzeugten im Teilbereich Beratung am meisten: Aachen Münchener, Allianz, Alte Leipziger, Axa, Generali, HDI, Stuttgarter, Swiss Life, Versicherungskammer (Konzernbetrachtung mit Bayern-Versicherung, Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg, Saarland Lebensversicherung), Württembergische, WWK sowie Zurich Deutscher Herold.

Haftungsvermeidung: Aufklärung und Hilfe

Ob sich ein Arbeitgeber für oder gegen die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung entscheidet, hängt unter anderem an der Haftungsfrage. Anbieter haben hier eine besondere Aufgabenstellung – Haftungsvermeidung und Aufklärung. Je umfassender ein Anbieter Arbeitgeber beziehungsweise Finanzdienstleister darin unterstützt, eine Haftung auszuschließen, desto besser schneidet er in der Haftung ab. Im Rating fällt auf, dass Anbieter im Teilbereich Haftung ihre Arbeit weiterhin sehr gut erledigen. Trotz teils neuer Ratingteilnehmer konnte bei den meisten Fragen eine bessere Durchschnittsbewertung wie 2016 erzielt werden. Neu abgefragt wurde, ob Arbeitgeber

darüber aufgeklärt werden, dass Arbeitnehmer für entgeltfreie Kalenderjahre aufgrund von beispielsweise Elternzeit oder Sabbatical Beiträge zur bAV nachzahlen können. 48 Prozent der Teilnehmer klären bei der sogenannten Nachdotierung sowohl zur steuerlichen wie auch zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Beiträge auf. Weitere 37 Prozent geben nur zur steuerlichen Behandlung der Beiträge Informationen und knapp 15 Prozent geben hierzu gar keinen Hinweis. Hier besteht also noch Nachbesserungsbedarf.

Dieser besteht aktuell auch noch wenn es darum geht, den Arbeitgeber darüber aufzuklären, dass durch den neu eingeführten Arbeitgeberzuschuss gegebenenfalls Entgeltumwandlungsbeiträge künftig nicht mehr gefördert werden – sofern bereits Beiträge bis zur Fördergrenze gezahlt werden. Das A und O bei der Haftungsvermeidung bleibt Aufklärung – nur wer umfassend informiert ist, kann einen Haftungsfall ausschließen.

Als Anbieter mit besonders guter Aufklärung wurden die folgenden Unternehmen ausgezeichnet: Allianz, Alte Leipziger, Axa, die Bayerische, Generali, HDI, Nürnberger, Stuttgarter, SV Sparkassen-Versicherung, Swiss Life, WWK sowie Zurich Deutscher Herold.

Service: Lücken bei einzelnen Berechnungen

Schließt ein Arbeitgeber eine bAV-Versicherung ab, so bindet er sich in der Regel über viele Jahre hinweg an einen Anbieter. Umso wichtiger ist es gerade in KMU, dass dieser bereits von Beginn an einen auf die individuellen Bedürfnisse des Kunden ausgerichteten Service bereitstellt. Services wie Hotline, Newsletter, allgemeine Informationsbroschüren zur bAV oder auch die Erstellung versicherungsmathematischer Berechnungen sind geltender Standard. Die Digitalisierung hält immer stär-



Damit Ihre Unterstützungskasse

... steht Ihnen mit *etspuka* eine bAV Verwaltungssoftware zur Verfügung, die Ihre Unterstützungskasse (rückgedeckt oder pauschal) sicher und effizient verwaltet.

etspuka ist die einrichtungsübergreifende Software zur Verwaltung aller bAV Durchführungswege.

etspuka

Software für Management und Controlling
von bAV Vertrieb und Verwaltung

www.etspuka.de

nicht unter geht ...



Ein Produkt der Firma

 **ets software**

www.ets-software.de



„Kompetenz“ sollte nicht auf eine einzelne Stelle hinter dem Komma heruntergebrochen werden – teilweise unterscheiden sich die Anbieter nur in Nuancen.

schön, dass die Digitalisierung weiter Einzug hält – während es vor zwei Jahren nur knapp 50 Prozent der teilnehmenden Anbieter waren, bieten mittlerweile 70 Prozent Lösungen hierzu an. Ebenfalls 70 Prozent der Teilnehmer werden künftig in die neue bAV-Welt – das oben beschriebene Sozialpartnermodell – einsteigen.

Exzellente Noten im Teilbereich Verwaltung erhielten: Allianz, Alte Leipziger, Axa, Ergo, Generali, HDI, Nürnberger, Swiss Life sowie Versicherungskammer (Konzernbetrachtung mit Bayern-Versicherung, Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg, Saarland Lebensversicherung).

keren Einzug im Bereich Service. Bei zwei Drittel der Anbieter können bilanzrelevante Daten über gesicherte Kommunikationsplattformen online ausgetauscht werden. Ebenfalls zwei Drittel bieten eigens gestaltete Intranetseiten mit hilfreichen Informationen, Dokumenten und einer Software, welche es den Arbeitnehmern ermöglicht, selbst Angebote zu rechnen. Verbesserungsbedarf gibt es hingegen nach wie vor beim Aufzeigen der Auswirkungen eines Versorgungsausgleichs. Etwa 40 Prozent stellen eine qualifizierte Informationsbroschüre zur Verfügung, die restlichen 60 Prozent begnügen sich oftmals mit einem Ein- oder Zweiseiter.

Die besten Lebensversicherungen im Teilbereich Service: Aachen Münchener, Allianz, Alte Leipziger, Axa, die Bayerische, Generali, HDI, Lebensversicherung von 1871, Nürnberger, Stuttgarter, Swiss Life, Versicherungskammer (Konzernbetrachtung mit Bayern-Versicherung, Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg, Saarland Lebensversicherung), Württembergische sowie Zurich Deutscher Herold.

Verwaltung: Die Digitalisierung ist durch

Im Bereich Verwaltung fällt auf, dass der bAV-Anteil der teilnehmenden Anbieter am jeweiligen Gesamtgeschäft im Vergleich zu den Vorjahren um ein Prozent leicht gefallen ist – auf durchschnittlich 19 Prozent der gebuchten Bruttobeiträge. Bei der Anzahl der Verträge im Bereich Leben beläuft sich der bAV-Anteil bei den Anbietern auf nunmehr durchschnittlich knapp 17 Prozent. Im Vergleich zum Rating 2016 zeigt sich bei der Frage zur Bereitstellung eines Portals/einer Software für Arbeitgeber zur Verwaltung der Mitarbeiterverträge sehr

Höchste bAV-Kompetenz: die Gesamtsieger

„Kompetenz“ sollte nicht auf eine einzelne Stelle hinter dem Komma heruntergebrochen werden – teilweise würden hier Rangfolgen entstehen, bei denen sich Anbieter nur in Nuancen unterscheiden. Anbieter haben die Möglichkeit, ihre bAV-Kompetenz in Form eines IVFP-Gütesiegels zum Ausdruck zu bringen – bei diesen Anbietern ist man auch bei einer langfristigen Bindung auf der sicheren Seite. Die Anbieter, die die Gesamtnote „sehr gut“ beziehungsweise „exzellent“ erhielten, sind in der Tabelle auf Seite 28 dargestellt. ■■■



PROF. DR. THOMAS DOMMERMUTH ist Hochschullehrer an der OTH Amberg-Weiden sowie Gesellschafter und fachlicher Beirat beim Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH.



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

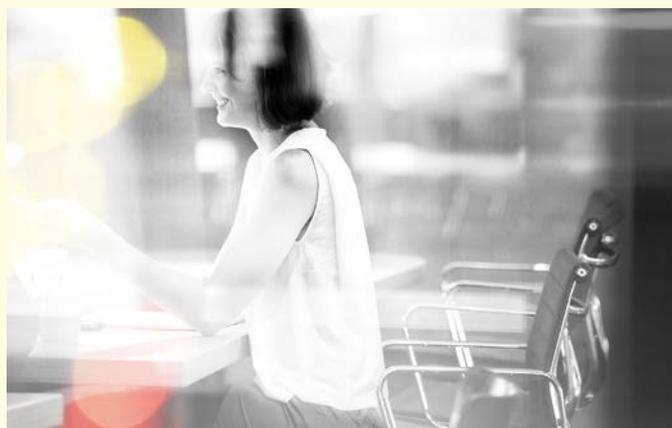


Mehr Rente für Deutschland

Das Konsortium „Die Deutsche Betriebsrente“ von Talanx Deutschland und der Zurich Gruppe Deutschland wird Arbeitnehmern, Arbeitgebern und den Sozialpartnern eine kostengünstige, renditestarke und damit besonders effiziente Altersversorgung ermöglichen. Unter der gemeinsamen Marke bündeln die Partner ihre Kompetenzen in der betrieblichen Altersversorgung und setzen hierzu eine Zielrentenlösung auf Basis des kapitalmarkt-basierten Pensionsfonds um.

Zwei starke Partner

Unsere Stärke sind rendite- und sicherheitsorientierte Lösungen, die keine Garantien benötigen. Durch kollektive Kapitalanlage-mechanismen sorgt unsere Lösung für das Sozialpartnermodell für stabile Zielrenten mit möglichst geringen Ergebnisschwankungen. Zudem bietet sie Arbeitnehmern, neben der Altersversorgung, zahlreiche zusätzliche Absicherungsmöglichkeiten. Kosteneffizienz, der Wegfall von Garantiekosten und zukunftsorientierte Kapitalanlage ermöglichen langfristig bessere Leistungen. Das Angebotsspektrum von „Die Deutsche Betriebsrente“ ist durch einen modularen Aufbau geprägt. Leistungspakete



Wir bündeln Prozesse: Transparent, automatisiert und überall verfügbar.

können entsprechend der Bedürfnisse von Sozialpartnern gemeinsam mit den Konsortialpartnern Zurich und Talanx individuell konfiguriert werden.

Bei uns erhalten Sie integrierte Absicherung gegen Risiken wie Invalidität und Tod

Das Lösungsmodell zeichnet sich dadurch aus, dass sich die Arbeitnehmer gleichzeitig gegen die vielfach unterschätzten Risiken von Invalidität und Tod absichern können – und das ohne jegliche Gesundheitsprüfung. Hier bietet der kollektive Risikoausgleich verschiedene Möglichkeiten, die wir individuell prüfen und umsetzen.

Wir minimieren den Verwaltungsaufwand für alle

Die Digitalisierung ist ein entscheidender Ansatzpunkt, um die betriebliche Altersversorgung für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer einfach und transparent zu gestalten. „Die Deutsche Betriebsrente“ ermöglicht neben persönlichen Beratungsangeboten auch automatisierte und intelligente Beratungsprozesse über neue digitale Plattformen – Self-Service Portale dienen als Verwaltungszentrale. Die Sozialpartner konfigurieren die Beratungsmodulare für ihre Branche. Sowohl Talanx als auch Zurich verfügen über große Erfahrung in der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere mit dem kapitalmarkt-orientierten Pensionsfonds. Aus Sicht des Kunden wird die Verantwortung für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung durch die Kooperation auf zwei starke Schultern verteilt. Damit bieten wir den Sozialpartnern Gewähr dafür, dass „Die Deutsche Betriebsrente“ auch über Jahrzehnte ein verlässlicher Vertragspartner sein wird – für Gewerkschaften, Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände.

www.diedeutschebetriebsrente.de

E-Mail: info@diedeutschebetriebsrente.de

Mehr Platz fürs Leben jenseits des Jobs

Mit Zeitwertkonten können Mitarbeiter für den Vorruhestand oder eine beliebige Freistellung Stundenguthaben ansparen. Unternehmen, die diese Option bieten, können Fachkräfte leichter rekrutieren und halten. Allerdings gilt es, Missbrauch zu verhindern.

Von Jan F. Wagner

● Fast jeden Tag, so möchte man meinen, findet sich eine Geschichte über den Fachkräftemangel bei deutschen Firmen in der Zeitung. An einem Tag erfährt man, dass die Baubranche Fachkräfte braucht, um die Wohnungsnot zu lindern. Am nächsten Tag liest man, dass in Branchen wie der IT und dem Maschinenbau viel Geld für Headhunter bezahlt wird, um Fachkräfte an Bord zu holen. Dann vermeldet die Regierung, dass ein Zuwanderungsgesetz gebraucht werde, damit vermehrt Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern nach Deutschland geholt werden können.

Für die deutsche Wirtschaft ist der Fachkräftemangel eigentlich eine gute Nachricht. Er zeigt nämlich, dass die Geschäfte in vielen Branchen hervorragend laufen und dass die Firmen dringend Personal benötigen, um den steigenden Arbeitsaufwand zu bewältigen. Dabei stehen die Unternehmen auch untereinander im harten Wettbewerb um die besten Köpfe.

Flexibilität der Modelle hat deutlich zugenommen

Die Experten sind sich einig, dass Arbeitgeber dabei ihre Erfolgchancen erhöhen können, wenn sie neben einer angemessenen Vergütung auch attraktive Sozialleistungen anbieten. Ein bekanntes Beispiel ist die betriebliche Altersversorgung (bAV). Mit ihr kann das Unternehmen Fachkräfte gewinnen und langfristig halten – zumal sich die staatliche Rentenleistung verschlechtern dürfte.

Die Experten verweisen aber auch auf eine weitere attraktive Leistung, die zur Gewinnung von Fachkräften genutzt werden kann. Gemeint ist das sogenannte Zeitwertkonto, kurz ZWK, mit seiner einfachen Handhabung. Es funktioniert so: Wenn der Arbeitnehmer Überstunden macht, können diese steuer- und abgabenfrei gleichsam auf das ZWK eingezahlt werden. Ebenso können auf Wunsch auch nicht genutzte Urlaubstage, aber auch Geldleistungen wie Bonuszahlungen oder das Weihnachtsgeld das Stundenguthaben auf dem Konto erhöhen.

Die angesparten Summen sollen dann eine bestimmte Freistellung des Arbeitnehmers finanzieren, sei es für eine Weiterbildung, die Pflege eines bedürftigen Angehörigen, ein Sabbatjahr oder – und dies ist der originäre Zweck des ZWK – für den Vorruhestand. Bis zur Entnahme werden die angesparten Geldbeträge von



einem Asset-Manager oder einem Versicherungsunternehmen verwaltet, damit sie unter Berücksichtigung der Inflation zumindest nicht an Wert verlieren.

„Volkswagen und Deutsche Post waren in Deutschland die ersten Unternehmen in ihren Branchen, die ZWK eingeführt haben. Diese ersten Modelle hatten nur einen Finanzierungszweck, nämlich den Vorruhestand“, erklärt Christof Quiring, Head of Business Development Workplace Investing bei Fidelity in Kronberg, „Heute sind die Modelle in der Regel flexibler und können auch für einen beliebigen Freistellungswunsch genutzt werden.“

Gerade jüngeren Mitarbeitern ist Freizeit wichtig

Laut Quiring dürfte das ZWK gerade bei jüngeren Fachkräften gut ankommen: „Die Unternehmen merken, dass die jüngere Generation andere Ansprüche an das Berufsleben stellt als die ältere. Ein Beispiel ist der Wunsch nach mehr Freizeit.“ Das wird auch in einer Studie der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten (AG ZWK)

vom vergangenen Januar bestätigt. Darin heißt es: „In der jüngeren Generation zwischen 18 und 35 Jahren ist der Wunsch nach mehr Freizeit am stärksten ausgeprägt. Fast zwei von drei Mitarbeitern dieser Altersgruppe fragen danach.“ Für die Untersuchung wurden mehr als 300 Geschäftsführer, Vorstände und Personalleiter zum Thema ZWK befragt.

Marlies Franzen, Leiterin Vergütung und bAV bei der Deka-Bank, ergänzt: „Für uns als Arbeitgeber ist das Konto ein wichtiges Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung. Individuelle Auszeiten ohne Gehalts- und Renteneinbußen bei Aufrechterhaltung des Sozialversicherungsschutzes steigern die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter und zahlen somit sehr stark auf unsere Arbeitgeberattraktivität ein.“

Guthaben werden am Kapitalmarkt angelegt

Die Fondsgesellschaft Fidelity und die Deka-Bank bieten seit einigen Jahren ein ZWK für ihre eigenen Mitarbeiter an. Sie

gehören daneben auch zu den führenden Verwaltern von ZWK-Vermögen hierzulande. Bei Deka beträgt das Volumen 430 Millionen Euro und bei Fidelity 350 Millionen Euro. Doch wie sieht das Management des ZWK-Vermögens konkret aus? Die eingezahlten Gelder müssen so investiert werden, dass Wertverluste vermieden werden. Im besten Falle vermehrt sich das Geld, bis es wieder abgerufen wird. Versicherungsförmige Lösungen, die beispielsweise von Allianz oder R+V angeboten werden, eignen sich eher für einen konservativeren Ansatz. Für eine risikoreichere Kapitalanlage können die Fonds von Unternehmen wie Fidelity, Deka-Bank oder der Privatbank Metzler eingesetzt werden. Fidelity selbst bietet hierfür zwei Fonds an, einschließlich eines konservativen Produkts mit maximal 20 Prozent Aktien und eines risikoreicheren Fonds mit bis zu 50 Prozent Aktien.

Das Unternehmen mit dem ZWK übernimmt in der Regel die Kosten für Administration und Insolvenzsicherung und garantiert den nominellen Wert der Beiträge ohne Inflationsausgleich. Die Kos-

ten für die Kapitalanlage werden dagegen in den meisten Modellen vom Mitarbeiter getragen. Quiring sagt, die Einrichtung eines ZWK erfordere einen geringfügigen administrativen Aufwand. Allerdings seien diese Kosten niedrig, wenn man sie den positiven Effekten bezüglich der Mitarbeitergewinnung und -bindung gegenüberstelle.

Bis 2009, als die Bundesregierung das sogenannte Flexi-II-Gesetz einführte, konnte das ZWK auch als eine interessante Ergänzung zu einer bAV genutzt werden. So konnte der Arbeitnehmer das angesparte Geld in dem Konto steuer- und abgabenfrei in eine bAV überführen. Seither ist das jedoch nicht mehr möglich. Steuern und Sozialabgaben werden fällig, wenn die Gelder abgerufen werden – sei es für eine vorübergehende Freistellung oder für den Vorruhestand.

Verleitet das ZWK zu überflüssigen Überstunden?

Das ZWK ist eine feine Sache: Der Arbeitnehmer profitiert von der Möglichkeit, im Berufsleben eine Auszeit nehmen zu können – und dies ohne finanzielle Abstriche. Angesichts dessen würde man annehmen, dass die Verbreitung von ZWK auf einem ähnlichen Niveau liegt wie jene der bAV – nämlich bei mehr als 50 Prozent bezogen auf alle Arbeitnehmer. Doch das ZWK ist bei Weitem nicht so verbreitet.

Laut dem ZWK-Experten Michael Karst, der sich auf die jüngsten Zahlen der Bundesregierung beruft, bieten rund 40.000 Firmen ein ZWK-Modell. Das sind lediglich zwei Prozent aller Unternehmen in Deutschland. Bei den Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern liegt die Durchdringung höher und zwar bei 13 Prozent.

„Das sind allerdings Daten aus dem Jahr 2012, als die Regierung die Wirksamkeit des Flexi-II-Gesetzes untersucht hat. Es gibt zwar keine aktuellen Zahlen, aber wir merken, dass das Interesse an ZWK in vielen Branchen gestiegen ist“, berichtet Karst, der als Direktor beim Beratungshaus Willis Towers Watson arbeitet und im Vorstand der AG ZWK sitzt. Nur: Wenn das ZWK so attraktiv ist, warum hat es sich nicht richtig durchgesetzt? Möglicherweise gibt es zwei Probleme, die ZWK mit sich bringen könnten.

Ein Argument, das von Führungskräften immer wieder zu hören ist: Das ZWK würde Mitarbeiter dazu verleiten, mehr Überstunden anzusammeln, als für die Arbeit eigentlich nötig wären. Zum anderen könnte sich der Fachkräftemangel bei den Unternehmen vergrößern, wenn erfahrene Mitarbeiter dank ZWK früher in Rente gingen. Zum ersten Punkt sagt Quiring: „Die Diskussion über den Missbrauch von ZWK – Stichwort ‚Bummeln für die Rente‘ – ist so alt wie das Modell selbst und völlig unbegründet. Es gibt genügend Maßnahmen, um einen mög-

lichen Missbrauch zu verhindern. So kann beispielsweise die Genehmigung von Überstunden durch den Vorgesetzten vorgeschrieben werden.“ Entscheidet sich also eine Firma für ein ZWK, so muss sie klare Regeln schaffen und dafür sorgen, dass diese auch eingehalten werden.

Karst wiederum hält nicht viel von der These, ein ZWK könnte den Fachkräftemangel bei den Unternehmen verschärfen: „Man kann auch die Gegenthese aufstellen. Wenn ich Fachkräfte anlocken will, muss ich dieses Instrument in mein Portfolio nehmen. Sonst kommen die gar nicht, weil die Konkurrenz so etwas bietet.“ Seiner Meinung nach sollte ein kluges Personalmanagement dafür sorgen, dass die Firma das Ausscheiden von Fachkräften – entweder wegen des vorzeitigen Renteneintritts oder eines Teilzeitwunsches – locker verkraften kann. Gerade die Möglichkeit, ab dem 60. Lebensjahr auf Teilzeitbasis ohne finanzielle Abstriche zu arbeiten, dürften Fachkräfte äußerst attraktiv finden.

Mangelnde Bekanntheit des Modells bremst Verbreitung

Der niedrige Durchdringungsgrad bei ZWK muss demnach andere Gründe haben. Zu den möglichen Ursachen könnte zum Beispiel gehören, dass viele mittelständische Unternehmen in Deutschland die Option gar nicht kennen oder sich bislang nicht damit auseinandergesetzt haben. Auch haben die Fachkräfte bislang eher mehr Gehalt gefordert als Ausgleich für einen hohen Arbeitseinsatz.

Wie aber die Studie der AG ZWK zeigt, wird sich das aller Voraussicht nach mit der neuen Generation von Arbeitnehmern ändern. Marlies Franzen von der Deka-Bank, die die ZWK-Gelder von 1.800 Firmen verwaltet, ist da sehr optimistisch. Sie sagt: „Nach unserer Einschätzung besteht gerade in Kliniken, Krankenhäusern, sozialen Einrichtungen und bei Stadtwerken ein hohes Interesse an ZWK. Auch im Tarifvertrag Metall und Elektro ist das Thema positioniert und wir sehen Potenzial bei Kleinunternehmen und im Mittelstand.“ ■

Lediglich zwei Prozent der Unternehmen in Deutschland bieten ihren Beschäftigten ein Zeitwertkonto. Damit bleibt die Verbreitung deutlich hinter jener der bAV zurück.

JAN F. WAGNER ist freier Journalist mit den Schwerpunkten bAV, Banken und Vermögensverwaltung.

Gute bAV-Arbeit hat ihren Preis.



Auch 2019 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

 DEUTSCHES INSTITUT
FÜR ALTERSVORSORGE



Medienpartner

 **finanzwelt**
AN DER UNIVERSITÄT WÜRZBURG

 **dpn**
DEUTSCHES PERSONALWIRTSCHAFTSNETZ

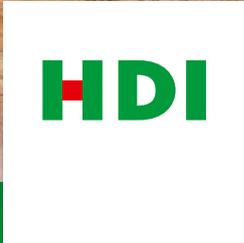
 **COMP & BEN**

 **Absolut**
research

www.LEITER-bAV.de

 **Personalwirtschaft**

 **personal**
magazin



Betriebliche Altersversorgung

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

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

HDI hilft.