

04.2014

personalmagazin

bAVspezial



Europa in
Bewegung:
**Neue Mobilitäts-
richtlinie**

Wo bleibt das bAV-Paket?

Warum die Rentenpläne der neuen Regierung bislang nicht ausreichen

MODERNE ZEITEN Warum Sie Ihre Pensionsverpflichtungen jetzt neu ordnen sollten **s. 14**

RISIKOREGISTER Wie Sie finanzielle Gefahren des Versorgungswerks im Blick behalten **s. 18**

NACHHALTIGKEIT Wie die betriebliche Altersversorgung zum Teil der CSR-Strategie wird **s. 26**

Der flexible Fondssparplan für betriebliche Anleger.

Besonders zur Rückdeckung betrieblicher Pensionszusagen geeignet.

DWS bAV Vorsorgeplan Premium

In Zeiten niedriger Renditen, sinkender Ablaufleistungen von Rückdeckungsversicherungen und steigender Deckungslücken bei Pensionszusagen sind in der betrieblichen Vorsorge flexible und renditestarke Alternativen gefragt. Der DWS bAV Vorsorgeplan Premium nutzt das Potenzial chancenreicher Investmentfonds. Er bietet Anlegern eine 100-prozentige Beitragsgarantie¹ und somit eine risikoarme und dennoch profitable Vorsorge der Extraklasse.

» www.DWS.de

GELD GEHÖRT ZUR NR. 1.



*Die DWS/DB AWM Gruppe ist nach verwaltetem Fondsvermögen der größte deutsche Anbieter von Wertpapier-Publikumsfonds. Quelle: BVI. Stand: Ende Dezember 2013. Die Einzelheiten zum Produkt sind in den Besonderen Bedingungen sowie in den Hinweisen auf die Höhe der Entgelte und Kosten (im Antragsformular) geregelt. Die Verkaufsprospekte mit Risikohinweisen und die wesentlichen Anlegerinformationen sowie weitere Informationen erhalten Sie kostenlos bei der Deutsche Asset & Wealth Management Investment GmbH, 60612 Frankfurt am Main.¹Die DWS Investment S. A. sagt zu, dass zum Ende der Vertragslaufzeit mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge zur Verfügung steht. Zur genauen Ausgestaltung der Beitragsgarantie siehe Besondere Bedingungen des DWS bAV Vorsorgeplan Premium.

Liebe Leserinnen und Leser,

im Koalitionsvertrag findet die bAV nur nebenbei Erwähnung: Man wolle sie stärken, heißt es lapidar. In unserer Redaktion tendierte die Hoffnung, dass eine Förderung der bAV noch in dieser Legislaturperiode angegangen wird, daraufhin gegen Null. Umso überraschter waren wir über das



„Andrea Nahles hat sich zur bAV bekannt – nun bin ich

auf weitere Aktionen der Regierung gespannt.“

Katharina Schmitt, Personalmagazin

klare Bekenntnis von Andrea Nahles beim Zukunftsmarkt Altersvorsorge in Berlin: Die betriebliche Altersversorgung als wichtigster kapitalgedeckter Baustein sei kein Markt, sondern Gemeinschaftsaufgabe mit Arbeitnehmern und -gebern im Fokus. Eine Studie, die die Hindernisse der bAV gerade in kleinen und mittel-

ständischen Betrieben untersucht, ist bereits in Auftrag gegeben. Ihre Ergebnisse Ende des Jahres sollen Grundlage für Maßnahmen zur staatlichen Förderung werden. Auch bei der Handelsblatt Jahrestagung bAV, die zeitgleich zum Erscheinen dieses Hefts stattfindet, ist eine Stellungnahme der Regierung zur Zukunft der bAV geplant. Nachdem die Arbeitsministerin nun Maßstäbe gesetzt hat, bin ich tatsächlich darauf gespannt.

Katharina Schmitt

INHALT

04 Titelthema: Grüße aus Berlin

Die Rolle der bAV in den Rentenplänen der neuen Regierung

09 Antwort auf die Rentenlücken – Michael Hessler im Interview

10 Europa bewegt sich

Was die neue Mobilitätsrichtlinie für deutsche Arbeitnehmer bringt

14 Neuordnung der bAV

Finanzierungssysteme anpassen

18 Gefahren im Blick halten

Wie Sie mit einem Risikoregister die bAV steuern können

20 Auf dem Weg zum Optimum

Vorsorgeplanung zwischen Mitarbeiterwunsch und Kostenrisiko

24 bAV zum Nulltarif

Ein Praxisbeispiel zur Vergütungs-optimierung

26 Ein Teil der CSR-Strategie

Nachhaltige Betriebsrente

30 Am richtigen Ende sparen

Berufsunfähigkeitsrente als bAV

32 Pflegefall(e) Betriebsrente

Warum langfristige Betreuung so wichtig ist

IMPRESSUM

Eine Sonderveröffentlichung von

personalmagazin und SteuerConsultant

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

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

REDAKTION Reiner Straub (verantw. Chefredakteur), Michael Miller, Holger Schindler, Katharina Schmitt

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

GRAFIK/LAYOUT Ruth Großer

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

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

DRUCK Firmengruppe Appl, Echter Druck GmbH, Delpstraße 15, 97084 Würzburg

TITELBILD Alexander Bedrin / www.thinkstockphotos.de

VERBREITUNG Das Sonderheft bAV Spezial ist eine gemeinsame Veröffentlichung von Personalmagazin und SteuerConsultant und ist den Ausgaben April 2014 beigeheftet (Auflage 60.000).

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

www.haufe.de/mediacenter



Die Herausforderungen der Zukunft sind erkannt, doch viele Betriebe reagieren zögerlich.

Unternehmen nicht fit für die Zukunft

Der demografische Wandel drängt mit Macht auf die Agenda europäischer Unternehmen. In Deutschland erwarten 58 Prozent der Unternehmen, dass der Anteil der über 60-jährigen Arbeitnehmer steigen wird. Daher rechnen sie mit wachsenden Ansprüchen und Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter, insbesondere in den Bereichen Gesundheits- und Altersversorgung. Das

ergab eine Umfrage der Economist Intelligence Unit (EIU) unter Topmanagern aus 480 europäischen Unternehmen im Auftrag des Beratungsunternehmens Towers Watson. Fast die Hälfte der deutschen Unternehmen (46 Prozent) erwartet bis 2020 eine höhere Nachfrage nach Arbeitgeberangeboten in den Segmenten Gesundheit und betriebliche Altersversorgung (bAV).

Große Bedeutung wird der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2020 bei der Mitarbeiterbindung zukommen, meinen 32 Prozent der Befragten. 24 Prozent sehen sie zu jenem Zeitpunkt als bedeutendes Mittel zum Gewinn neuer Talente. Die größte Dynamik bei den Einschätzungen zeigt sich hinsichtlich der Rolle der bAV für angemessene Rentenbezüge. Für 2020 sehen 17 Prozent der deutschen Unternehmen diese Zielsetzung als wichtigstes Motiv für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – dies sind rund dreimal so viele wie heute (sechs Prozent).

Obwohl sich die Mehrheit der Befragten bei der Altersversorgung in der Pflicht sieht, sind die meisten auf diese Herausforderung noch nicht ausreichend vorbereitet. Nur jedes dritte deutsche Unternehmen (32 Prozent) sieht sein Angebot bei den Mitarbeiterbenefits für 2020 bereits gut aufgestellt. Fast genau so viele (34 Prozent) sehen es als unwahrscheinlich an, dass ihre bestehenden Angebote auf mittlere Sicht noch geeignet sein werden.

Hürden sehen die Unternehmen in den Kosten für die Implementierung neuer bAV-Angebote. Jedes dritte Unternehmen fürchtet zudem eine zu starke Regulierung. www.towerswatson.de

KURZMELDUNGEN

Praxistipps Ein Onlinedossier zur betrieblichen Altersvorsorge bietet das Demographie Netzwerk (ddn). Das Dossier beschreibt ausführlich die Umsetzung und Vorteile der bAV, insbesondere in Verbindung mit der Einführung von Langzeitkonten. Darüber hinaus erläutert es Maßnahmen, mit deren Hilfe Unternehmen die Beteiligung ihrer Beschäftigten an der bAV steigern können – etwa indem Instrumente wie Incentivierung, Obligationen oder Opting-Out genutzt werden. www.demographie-netzwerk.de

Fondsgebundene Altersvorsorge Ab sofort steht die fondsbasierte Rentenversicherung „Vorsorgeinvest Premium“ von Zurich auch für den Durchführungsweg Unterstützungskasse der betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung. Die fondsgebundene Produktfamilie von Zurich wird damit auf alle Vorsorgeschichten der privaten und betrieblichen Altersvorsorge ausgeweitet. Der Lebensversicherer verfolgt damit konsequent seine Ausrichtung als Anbieter von fondsbasierten Altersvorsorgeprodukten. www.zurich.de

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

Entgeltersatzleistungen: bAV-Beiträge separat ausweisen

Bei Berechnung einer Entgeltersatzleistung werden beitragsfreie Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nicht als Arbeitsentgelt berücksichtigt. In der Entgeltbescheinigung zur Berechnung einer Entgeltersatzleistung (EEL) sind sie trotzdem auszuweisen, das hat der GKV-Spitzenverband definitiv festgelegt. Denn die Entgeltumwandlung aus dem laufenden Arbeitsentgelt ist in unterschiedlichen, gegebenenfalls auch wechselnden Höhen und Intervallen möglich. Dadurch kann das monatliche beitragspflichtige Arbeitsentgelt stark schwanken.

In der Praxis bedeutet das, dass die Arbeitnehmereigenbeiträge zur bAV sowohl im beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt beziehungsweise dem daraus ermittelten Nettoarbeitsentgelt als auch separat als laufende beitragsfreie Entgeltumwandlung zu bescheinigen sind. Als Bruttoarbeitsentgelt ist in der Entgeltbescheinigung daher jener Betrag als Entgelt anzugeben, der ohne Abzug einer Entgeltumwandlung zum Aufbau einer bAV erzielt worden wäre. Maßgebend für das Nettoarbeitsentgelt ist ebenfalls jener Betrag, der ohne Abzug einer Entgeltumwandlung erzielt worden wäre.

www.haufe.de/personal

Wiederheirat nach Rentenbezug

Wer zu spät heiratet, den bestraft die Rentenkasse. Das gilt auch bei Wiederheirat des langjährigen früheren Ehemanns. Nach einem aktuellen Urteil (BAG, Urteil vom 15.10.2013, 3 AZR 294/11) gilt auch in diesem Fall die sogenannte Spätheimklausel, nach der der Anspruch auf eine betriebliche Witwenrente nur besteht, wenn die Ehe geschlossen wurde, bevor beim versorgungsberechtigten Mitarbeiter ein Versorgungsfall eingetreten ist.

Im zu entscheidenden Fall hatte eine Frau dem von ihr geschiedenen Mann ein zweites Mal das Ja-Wort gegeben, als er bereits viele Jahre Betriebsrentner war. Fürsorglich hatte dieser darauf-

hin bei der Unterstützungskasse die Feststellung begehrt, dass sein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch eine Witwenrente zugunsten seiner Ehefrau umfasse. Doch die Unterstützungskasse teilte dem Kläger mit, seine Ehefrau habe bei seinem Versterben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung, da die (zweite) Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen worden sei. Das BAG bestätigte dies: Dass der Kläger bereits während des Arbeitsverhältnisses in erster Ehe mit seiner Ehefrau verheiratet war, sei unerheblich. Die Spätheimklausel sei wirksam, eine unangemessene Benachteiligung liege nicht vor.

www.haufe.de/personal



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

Von uns für Sie:

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

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

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

Gründungsmitglied:



Schöne Grüße aus Berlin

EINLEITUNG. Die Regierung hat sich endlich gefunden. Und es scheint, als ob sie bei ihren Plänen zur Alterssicherung auch zur bAV findet. Ansatzpunkte gibt es reichlich.

Von **Katharina Schmitt** (Red.)

Selten wurde auf einen Koalitionsvertrag so lange gewartet wie nach der jüngsten Wahl. Und selten hat seine Umsetzung Arbeitgeber, Wirtschafts- und bAV-Experten im Ergebnis so sehr enttäuscht. Dabei ist hier nicht das stark unterschiedlich bewertete Rentenpaket gemeint, das aus den Koalitionsvereinbarungen zur Stärkung der sozialen Sicherheit geschnürt wurde. Sondern um ein Paket, das unter derselben Zielsetzung eben nicht auf den Weg gebracht wurde: das ersehnte Paket zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung.

Stärkung der bAV als Regierungsversprechen im Koalitionsvertrag

Rein formell war die Vorlage für eine umfassende Überarbeitung der gegenwärtigen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung im Koalitionsvertrag vorhanden: Ein kleiner Absatz befasst sich im 187 Seiten umfassenden Koalitionsvertrag mit der betrieblichen Altersversorgung. Und erklärt die Bereitschaft der Koalitionspartner, die betriebliche Altersvorsorge stärken zu wollen.

Das diesem Bekenntnis nachfolgende politische Schweigen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung schien den Skeptikern, die den Passus sofort als reines Lippenbekenntnis werteten, Recht zu geben. Zwar vermutete der Spiegel, dass im Arbeitsministerium bereits Pläne zu einer obligatorischen bAV erstellt würden, das wurde aber vom BMAS dementiert. Man wolle „abwar-

ten“, erklärte ein Sprecher gegenüber der Personalmagazin-Redaktion, „ob und welche Rolle eine Pflicht oder eines ‚Opting-out‘ aus Sicht der gerade erst ins Amt gekommenen Bundesregierung“ bei der Stärkung der Alterssicherung spielen könne. Bei einem Opting-out-Modell ist die Vereinbarung zum Abschluss



„Tabuthemen darf es nicht geben.“

Die Diskussion wird an Fahrt aufnehmen.“

Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales

einer betrieblichen Altersvorsorge standardmäßig Teil des Arbeitsvertrags. Möchte der Mitarbeiter eine solche Versicherung nicht abschließen, muss er aktiv widersprechen.

Arbeitsministerin Nahles setzt positive Signale

Ein positives Signal setzte aber nun die Bundesarbeitsministerin persönlich: Anlässlich einer Vorstellung der „Eckpunkte der Regierung“ beim MCC-Kongress Zukunftsmarkt Altersvorsorge Mitte Februar in Berlin bekannte sie sich erfreulich authentisch zur bAV als unersetzliche und für die Versicherten attraktive Säule im Rentensystem.

Die bAV werde, so Nahles, gemeinsam mit der individuellen privaten Vorsorge von der Regierung als wichtiges Element gesehen und unterstützt. Zwar, gestand sie ein, verfüge man zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht über alle Fakten und Informationen, doch werde gerade erforscht, wie sich die staatliche Förderung der Betriebsrente optimieren lasse, damit sie in allen Unternehmensgrößen für alle Arbeitnehmer selbstverständlich wird.

Dass sich die zuständigen Stellen mit der Analyse und den Umsetzungsvorschlägen zur Stärkung einer bAV beschäftigen, statt abzuwarten oder gar die Anforderungen auszusitzen, gibt berechtigten Anlass zur Hoffnung: Konkret werden auf Ergebnisse einer Forschungsarbeit gewartet, die bereits von der Vorgängerregierung auf den Weg gebracht wurde und sich in erster Linie auf die Frage konzentriert, warum es kleinen und mittleren Unternehmen so schwer fällt, die betriebliche Altersversorgung anzunehmen. Die Ergebnisse werden Ende des Jahres erwartet und sollen Grundlage für die Umsetzung der Förderung sein. Nahles: „Tabuthemen darf es nicht geben. Ich erwarte, dass die Debatte Ende des Jahres an Fahrt aufnimmt.“

Ansatzpunkte für eine zukunftsfähige betriebliche Altersversorgung

Ansatzpunkte für eine Unterstützung durch die Regierung gibt es genug: Noch immer ist die bAV gerade in den kleinen und mittelständischen Betrieben zu wenig verbreitet. Und selbst in den großen Betrieben stagniert der

Anteil der Beschäftigten mit einer bAV. Die Gründe sind allseits bekannt: Für Arbeitnehmer bieten die möglichen Modelle einer betrieblichen Altersversorgung zu wenig sofort erkennbaren Anreiz und erscheinen viel zu komplex, um tatsächlich verlockend zu sein. Für Arbeitgeber beinhaltet die bAV für ein Mittel der Mitarbeiterbindung bei weitem zu viele Kosten, Un-

wägbarkeiten und finanzielle Risiken. Die Baustellen, auf denen deshalb gearbeitet werden muss, um die betriebliche Altersversorgung zukunftsfit zu gestalten, kennt die Regierung bereits: Das sind zum einen die rechtlichen Rahmenbedingungen der bAV. Wie sie ausgestaltet sein müssen, damit Unternehmen und Sozialpartner tatsächlich aktiv an einer betrieblichen Versorgung

arbeiten können, schildert Heribert Karch, Vorstandsvorsitzender der Aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung und Geschäftsführer Metallrente im Statement auf der folgenden Seite. Mit weiteren Vorschlägen, die hohe Komplexität der bAV zu vereinfachen, beschäftigen wir uns in der Ausgabe November 2013 des bAV Spezial. Seit längerer Zeit wird auch disku-

NACHGEFRAGT

„Sanfter Zwang gegen Massenaltersarmut“

Klaus Mössle von Fidelity Worldwide Investment hält eine verpflichtende Entgeltumwandlung mit Ausstiegsmöglichkeit (Opting-Out) für einen guten Weg, die bAV zukunftsfähig zu machen. Er hat diese im eigenen Unternehmen bereits eingeführt.



DR. KLAUS MÖSSLE

ist Leiter institutionelles Geschäft bei Fidelity Worldwide Investment in Deutschland.

„Laut OECD wird die Ersatzrate in Deutschland im Jahr 2050 – also wenn die heute um die 30-jährigen Mitarbeiter in Rente gehen – zu den niedrigsten unter den Industriestaaten zählen. Dass die jetzige Bundesregierung anstatt diesem erschreckenden Trend entgegenzuwirken, ihn durch kurzsichtige Klientelpolitik noch verschärft, ist mehr als unverantwortlich. Eine tatsächliche „Jahrhundertreform“ hätte das grundlegendste Problem mit dem deutschen Altersversorgungssystem adressieren müssen: Die Tatsache, dass die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Deutschlands völlig unhaltbar wird. Über Generationen wird den immer länger lebenden „Alten“ immer mehr versprochen, als die schrumpfende Anzahl der „Jungen“ schultern kann. Die Bezeichnung „Schneeballsystem“ ist dafür zutreffend – ein System, das in der Privatwirtschaft zu Recht den Betrugstatbestand erfüllt. Was wäre zu tun? Die Bundesregierung könnte zum Beispiel das machen, was sie den Unternehmen als Reaktion auf die AEG-Pleite Mitte der achtziger Jahre seit fast 30 Jahren vorschreibt: Rückstellungen für Pensionszusagen ausweisen. Unter Einbe-

ziehung dieser Staatsschulden, die in den jährlichen Schreiben der staatlichen Rentenversicherung an die Bürger anerkannt werden, würden die deutschen Staatsschulden von derzeit rund 80 Prozent des jährlichen Bruttoinlandsprodukts auf 200 Prozent steigen. Dieses Signal würde vielleicht bewirken können, dass – ähnlich wie in England unlängst geschehen – die von den Bürgern gewählten Politiker die Suche nach dem effizientesten Weg zur Finanzierung der Rentenlücke mit Hochdruck angehen. Auf Basis jüngster empirischer Erkenntnisse der Ruhr-Universität Bochum sollten bei Eintritt in den Ruhestand, um den gewohnten Lebensstandard zu halten, rund 85 Prozent des letzten Nettoeinkommens erreicht werden. Schon 2030 wird das Nettoeinkommensniveau der gesetzlichen Rente bei nur knapp über 40 Prozent liegen. Diese weiter auseinander klaffende Lücke ist für ein Land, in dem derzeit 90 Prozent der Altersbezüge aus der ersten Säule stammen, ein massives Problem. Der beste Weg dieses anzugehen, wie Erfahrungen aus den USA und England zeigen, wäre ein klarer Fokus auf die bAV mit einem besonderen Schwerpunkt auf „sanftem Zwang“. Nur durch eine verpflichtende Entgeltumwandlung mit

„Opt-Out“-Möglichkeit lässt sich die Vorsorgeträgheit jedes Einzelnen überwinden und die Lücke schließen. Führt die Regierung eine verpflichtende betriebliche Altersversorgung nicht ein, sind die Arbeitgeber am Zug, um einem Massenphänomen Altersarmut in 20 bis 40 Jahren vorzubeugen. Stellt diese Forderung eine Mehrbelastung oder ein erhöhtes Kapitalrisiko für Arbeitgeber da? Klare Antwort: Nein. Ein „German DC“-Modell, also ein kapitalgedeckter Pensionsplan finanziert aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen mit einer reinen Kapitalerhaltgarantie auf den Zeitpunkt des Renteneintritts, minimiert bei sachgerechter Ausgestaltung Nachschusssrisiken und Bilanzrisiken des Arbeitgebers. Gleichzeitig werden Arbeitnehmer aber am Aufwärtspotenzial der Kapitalmärkte voll beteiligt. Neben der Sicherung eines angemessenen Versorgungsniveaus trägt ein kapitalgedecktes Modell mit Anlagen in das weltweite Produktivkapital in Form von Aktien solider Unternehmen dem Investivlohngedanken Rechnung. Arbeitnehmer werden über ihre bAV zu Teilhabern, jedoch mit einer sinnvollen Diversifizierung, die etwa Anteile nur am eigenen Unternehmen nicht bieten können.“

tiert, ob eine gesetzliche Verpflichtung zur Altersversorgung sinnvoll ist. Klaus Mössle, Leiter Institutionelles Geschäft bei Fidelity Worldwide Investment, setzt auf diese Art „sanften Zwangs“ zur besseren Verbreitung. Warum, lesen Sie im Kasten auf Seite 7. Auch Klarstellungen im Betriebsrentengesetz sind notwendig – besonders im Hinblick auf die von der EU geplanten

neuen Mobilitätsrichtlinie – Einzelheiten dazu bringt unser Beitrag auf Seite 10.

Fazit: Kein weiterer Aufschub über Ende 2014 hinaus

Dass eine grundlegende Verbesserung der bAV von der neuen Regierung nicht im Schnellschuss geschehen kann, ist verständlich – und wäre in Anbetracht des komplexen Gebildes und der eben

benannten vielen Baustellen auch nicht von Vorteil. Der von Arbeitsministerin Nahles verkündete Zeitrahmen für Überlegungen bis Ende dieses Jahres scheint deshalb vernünftig – doch sollte die in Aussicht gestellte „Fahrtaufnahme“ danach auch tatsächlich erfolgen. Denn die wirtschaftliche, finanzpolitische wie demografische Entwicklung duldet keinen weiteren Aufschub mehr. ■

NACHGEFRAGT

„Wir brauchen einen dualen Kern“

Die Voraussetzungen für die Umsetzung einer zukunftsfähigen bAV liegen für Aba-Vorsitzenden Heribert Karch klar auf der Hand: Grundlage einer robusten Rentenpolitik kann seiner Meinung nach nur ein dualer Systemkern aus Staat und Betrieb sein.



HERIBERT KARCH

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

„Eine Ohrfeige wie die letzte hatten wir uns bisher von der OECD noch nicht eingefangen. Und es ist kein Wunder. Die Hauptnutznießer dessen, was derzeit alle rentenpolitischen Ressourcen bindet, sind Rentner oder rentennahe Jahrgänge mit kontinuierlichen Erwerbsbiografien, von denen man heute nur noch träumen kann.

Es geht um Prioritätensetzung. Seit Jahren tickt die Uhr gegen die jüngere Generation. Seit Jahren haben wir keine Erkenntnisdefizite mehr, sondern Praxisdefizite. Wir wissen, dass keine der derzeit denkbaren Maßnahmen in der gesetzlichen Rente die Lebensstandardsicherung realisieren wird. Es ist ja nichts neu zu erfinden – alles ist bereits da. Wir müssen nur die Instrumente endlich nachhaltig wirksam anwenden. Unser System der Altersversorgung ist vielschichtig und kann dies auch bleiben. Aber für den Kern der Erwerbstätigen in Deutschland brauchen wir auch einen stabilen Kern der Altersversorgung. Einen dualen Kern – Staat und Betrieb. Es muss kein Zwangssystem werden. Auch ein abgestimmter und gründlich evaluierter Politikmix aus fiskal-, sozial- und tarifpolitischen Maßnahmen kann helfen, die deutsche Altersversorgung zukunftsfähig zu machen.

Notwendig sind Maßnahmen, die Betriebsrenten vereinfachen, Fehlanreize beseitigen und die Verbreitung forcieren. Kollektive Elemente sind zu stärken, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Automatismen das rechtzeitige Handeln erleichtern. Es darf nicht so weitergehen, dass ein Arbeitgeber allein aus steuerlichen Restriktionen eine nur noch für Experten überschaubare Komplexität für sein Versorgungssystem aufbauen muss. Wir brauchen ein Steuerrecht, durch das praktisch alle Versorgungsmaßnahmen im Rahmen betrieblicher Versorgungsordnungen in möglichst einem, maximal zwei Durchführungswegen realisiert werden können. Und es darf einfach nicht sein, dass arbeitgeberseitige Versorgungszusagen, die beispielsweise zum Ausgleich niedriger Verzinsung höher dotiert werden, zur Verdrängung der Förderung in der Entgeltumwandlung seitens des Arbeitnehmers führen. Dies betrifft inzwischen auch tarifliche Vereinbarungen. Notwendig ist die gründliche Überarbeitung des § 3 Nr. 63 EStG. Von niedrigen Zinsen sollte nicht alleine der Staat profitieren. Die steuerlichen Regeln zur abzugsfähigen Abzinsung von Direktzusagen sollten endlich dem aktuellen Zinsniveau angenähert

werden. Anders gesagt: Wir brauchen einen Fokus der Politik darauf, die Praxis denen zu erleichtern, die sie tragen: Arbeitgeber und – im sozialen Aushandlungsprozess – Tarif- und Betriebsparteien. Für sie brauchen wir ein eigenes Aufsichtsrecht für Einrichtungen der bAV, das sich stärker an den Erfordernissen der Sozialpartner und der durch Haftung Verantwortung übernehmenden Arbeitgeber ausrichtet.

Es muss eine gesetzliche Grundlage her, die es den Tarif- und Betriebsparteien erlaubt, auch für bestehende (und nicht nur durch Jahrzehnte Geschichte eingebundene) Belegschaften eine verbindlichere Teilnahme an der Betriebsrente vorzugeben. Warum denken wir nicht darüber nach, eine besondere Förderung für Arbeitgeber, die mit entsprechenden Maßnahmen in angemessener Frist die volle Beteiligung der Arbeitnehmer erzielen, einzuführen? Ganz gleich wie wir es machen: Notwendig ist eine gemeinsam mit den Sozialpartnern verabredete durchgreifende Verbreitungsinitiative mit Evaluierung und Erfolgskontrolle. Wenn wir das erreicht haben, brauchen wir auch so manches kontraproduktive Projekt aus Brüssel nicht mehr zu fürchten. Dann zeigen wir einfach Best Practice.“

„Antwort auf die Rentenlücken“

INTERVIEW. Die Rentenpläne der Regierung zwingen die jüngere Generation zu höherer Eigenvorsorge. Ein Apell auch an Arbeitgeber, sich mehr um die bAV zu kümmern.

personalmagazin: Sie propagieren die bAV als Lösung für Rentenlücken besonders der jüngeren Mitarbeiter. Warum?

Michael Hessling: Arbeitnehmer brauchen dringender denn je eine werthaltige, betriebliche Zusatzversorgung, mit der sie neue und alte Rentenlücken schließen können. Bedauerlicherweise liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten der neuen Bundesregierung auf dem Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung. Insbesondere die Mütterrente sowie die Senkung des abschlagsfreien Rentenzugangsalters sind eine Umverteilung zugunsten der Älteren, die von den Jüngeren bezahlt werden muss. Diese Generation ist damit mehrfach belastet: Höhere Zahlungen für die Älteren, ein Absinken des eigenen gesetzlichen Rentenniveaus sowie die private und betriebliche Vorsorge werden bei gleichbleibenden Aufwendungen durch die niedrigen Zinsen geschmälert.

personalmagazin: Und wieso empfehlen Sie gerade eine betriebliche Vorsorge?

Hessling: Der Staat fördert die bAV mit speziellen Regeln im Steuer- und So-



DR. MICHAEL HESSLING ist Vorstand Allianz Leben und verantwortlich für die betriebliche Altersversorgung bei der Allianz.

zialversicherungsrecht. So kann der Arbeitnehmer beispielsweise einen Altersvorsorgevertrag mittels Entgeltumwandlung aus den Bruttobezügen dotieren, also steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch der Arbeitgeber spart dabei die Sozialversicherungsbeiträge. Gibt er diese Ersparnis kostenneutral an seine Mitarbeiter weiter, ermöglicht er diesem einen einfachen und hoch attraktiven Einstieg in die zusätzliche Altersvorsorge; gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein sehr interessantes Instrument zur Gewinnung und Bindung von Arbeitnehmern. Und je früher zusätzliche betriebliche Altersvorsorgemaßnahmen auf den Weg gebracht werden, desto höher sind Zinseszinsseffekt und Steuervorteile.

personalmagazin: Haben die Unternehmen in dieser Hinsicht bisher etwas versäumt?

Hessling: Beim Ausbau der betrieblichen Altersversorgung sollten Sicherheit und Rendite sowie eine einfache Verwaltung und Verständlichkeit im Fokus stehen. Dies wurde in der Vergangenheit nicht immer berücksichtigt: So waren die intern finanzierten und leistungsorientierten Pensionszusagen lange Jahre die erste Wahl der Arbeitgeber. Fallende Zinsen und steigende Lebenserwartung haben in den vergangenen Jahren die Schwächen dieser Zusageform aufgezeigt. Nachfinanzierungen führten zu unvorhergesehenen Belastungen für den Arbeitgeber.

personalmagazin: Was ist also zu tun?

Hessling: Viele Unternehmen haben aus Fehlern der Vergangenheit gelernt und ihre Zusagen angepasst: So vermeiden zum Beispiel moderne beitragsorientierte Kapitalkontenpläne mit kongruenter Rückdeckung diese Probleme. Die Finanzierungsverpflichtung des Arbeitgebers endet mit Renteneintritt des Arbeitnehmers, die Auszahlung orientiert sich am Ertrag der zugrunde liegenden Kapitalanlagen. Noch einfacher als Kapitalkontenpläne sind beitragsorientierte Direktversicherungs- und Pensionskassenlösungen. Ist die Zusage geeignet gestaltet, kann der Arbeitgeber die Beitragsverpflichtung sogar beispielsweise auf fünf Jahre begrenzen und dann bei wirtschaftlich positiver Entwicklung jeweils erneut verlängern. Damit bewahrt er sich unternehmerische Flexibilität. ■

„Moderne Betriebsrenten sind für den Arbeitgeber kalkulierbar und helfen dem Arbeitnehmer, neue und alte Rentenlücken zu schließen.“

Das Interview führte **Katharina Schmitt**.

Und Europa bewegt sich doch

AUSBLICK. Die Mobilitätsrichtlinie – ein nicht ganz neuer Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission – wirkt sich nun auf deutsche Unternehmen aus.

Von **Brigitte Huber**

Seit Beginn des neuen Jahrtausends bemüht sich die Europäische Kommission darum, eine Richtlinie zu schaffen, die eine grenzüberschreitende Übertragung von Zusatzrentenansprüchen („Portabilität“) und weitere Mindeststandards regelt. Ziel der Kommission war es ursprünglich, eine Art europaweites Betriebsrentenabkommen ins Leben zu rufen, um die Mobilität von Arbeitnehmern zu fördern.

Nachdem die Kommission über Jahre an dem Widerstand einiger Mitgliedstaaten, insbesondere Deutschlands, im Rat gescheitert war, wurde sie im Sommer 2013 wieder aktiv, getragen von der zunehmenden Geltung des Mehrheitsprinzips bei der Entscheidungsfindung des EU-Rats. Unter dem Ratsvorsitz Zyperns legte die Kommission im Sommer 2013 die Richtlinie unter der Bezeichnung „Richtlinie zur Regelung von Mindeststandards für den Erwerb und Erhalt von Zusatzrentenansprüchen“ („Mobilitätsrichtlinie“) vor. Am 27. November 2013 beschlossen der Ministerrat, das Parlament und die Kommission einen Kompromiss zu dieser Richtlinie.

Bedeutsame Auswirkungen des Richtlinienentwurfs

Der aktuelle Entwurf enthält keine Regelungen zur Portabilität mehr. Ferner soll die Richtlinie nur für Rentenanswartschaften von Mitarbeitern gelten, die grenzüberschreitend tätig sind. Es darf jedoch bezweifelt werden, dass Deutschland bei einer Umsetzung der Richtlinie

sich auf diese Arbeitnehmergruppe beschränken würde. Schon aus Gründen der Gleichbehandlung wird eine umfassende Regelung erforderlich sein. Allerdings sieht der Entwurf vor, dass geschlossene Systeme, welche bei Inkrafttreten der Richtlinie keine Versorgungsanwärter mehr aufnehmen, nicht betroffen sein sollen. Desgleichen sind Insolvenz-sicherungssysteme, wie der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) außerhalb des Anwendungsbereichs der Richtlinie. Im Detail enthält der Richtlinienentwurf einige Neuerungen, die für Deutschland von erheblicher Bedeutung sind.

Bedingungen der Unverfallbarkeit und Verfahren bei Ausscheiden

Die Unverfallbarkeitsfristen sollen nach Vorgabe des Richtlinienentwurfs auf höchstens drei Jahre Zusage-dauer herabgesetzt werden. Damit würde die nach deutschem Betriebsrentenrecht maßgebende Frist von mindestens fünf Jahren um zwei Jahre verkürzt. Mithin wird die Zahl der gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften zunehmen. Zu beachten ist, dass Anwartschaften, die aus Entgeltumwandlung finanziert werden, bereits nach aktuellem Recht sofort gesetzlich unverfallbar werden. In Deutschland muss ein Arbeitnehmer mindestens 25 Jahre alt sein, um eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft bei Ausscheiden aus dem Betrieb zu erwerben. Der Richtlinienentwurf will dieses Mindestalter auf 21 Jahre festschreiben. Auch dies wird zu einer Vermehrung der aufrechtzuerhaltenden unverfallbaren Versorgungsan-

wartschaften in Deutschland führen.

Bei Ausscheiden mit verfallbarer Versorgungsanwartschaft sollen Beiträge des Arbeitnehmers oder „Pflichtbeiträge“, die der Arbeitgeber aufgrund Gesetzes oder aufgrund einer Kollektivregelung (vor allem aufgrund eines Tarifvertrags) eingezahlt hat, an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden. Bei Ausscheiden mit einer unverfallbaren Anwartschaft soll diese in dem jeweiligen Versorgungssystem des Arbeitgebers verbleiben. Der Arbeitgeber soll bei der Berechnung der Höhe der Anwartschaft das Beschäftigungsende berücksichtigen.

Eine Zwangs-bAV gibt es in Deutschland kraft Gesetzes nicht und Vereinbarungen zu einem verpflichtenden arbeitgeberfinanzierten Versorgungssystem sind äußerst selten. Daher wird diese Regelung die Praxis in Deutschland nur am Rande betreffen. Beitragsrückzahlungen bei Entgeltumwandlung sind in Deutschland kein Thema, da der Arbeitnehmer sofort eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erhält. Der Erhalt und die Berechnung unverfallbarer Anwartschaften sind in Deutschland bereits jetzt in dem von der Richtlinie geforderten Rahmen umgesetzt.

(Wert-) Erhalt unverfallbarer Anwartschaften

Nach dem Vorschlag der Kommission zum Erhalt von Anwartschaften sollen Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die Entwicklung unverfallbarer, ruhender Anwartschaften konform läuft mit der Entwicklung der Ansprüche ak-



© EUROPEAN UNION, 2014

Rom, Paris oder Berlin – beim Stellenwechsel innerhalb der EU bleiben die Anwartschaften zur Betriebsrente erhalten.

Eine Teilhabe von unmittelbaren Anwartschaften an der Kapitalrendite nach Ausscheiden kennt das deutsche Recht nur für die Beitragszusage mit Mindestleistung, nicht jedoch für die weitaus häufiger auftretende beitragsorientierte Leistungszusage oder die klassische Leistungszusage. Dennoch enthalten solche Systeme nicht selten dynamische Elemente, wie beispielsweise die Anhebung von Festbetragszusagen unter bestimmten Voraussetzungen etc. Anwartschaften aus solchen Systemen waren bisher nach deutschem Recht bis zum Renteneintritt nicht anzupassen. Nach dem Richtlinienentwurf könnte eine solche Dynamisierung jedoch relevant werden. Dies würde zu einer Verteuerung bestehender Systeme führen.

RICHTLINIE

Der Kompromiss

Als Kompromiss zur Ex-Portabilitäts-Richtlinie gilt die folgende Richtlinie (hier in Auszügen) „zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“.

Artikel 1 Gegenstand

„Ziel dieser Richtlinie ist es, den Arbeitnehmern die Wahrnehmung des Rechts auf Freizügigkeit zwischen den Mitgliedstaaten dadurch zu erleichtern, dass die Hindernisse, die durch einige Vorschriften für die an ein Beschäftigungsverhältnis gekoppelten Zusatzrentensysteme entstanden sind, abgebaut werden.“

Artikel 5 Wahrung unverfallbarer und ruhender Rentenanswartschaften

- (1)...Die Mitgliedstaaten (treffen) die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass ausscheidende Arbeitnehmer ihre unverfallbaren Rentenanswartschaften in dem Zusatzrentensystem, in dem sie erworben wurden, belassen können...
- (2) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um unter Berücksichtigung der Art der Regelung oder der Gepflogenheiten des jeweiligen Rentensystems sicherzustellen, dass die Behandlung der ruhenden Rentenanswartschaften ausscheidender Arbeitnehmer und ihrer Hinterbliebenen oder des Wertes solcher Anwartschaften der Behandlung des Wertes der Ansprüche aktiver Versorgungsanwärter ... entspricht.

tiver Versorgungsanwärter oder Rentenbezieher. Die Richtlinie schlägt vor:

- die nominale Festschreibung der unverfallbaren Anwartschaften oder
- die weitere Teilhabe an einer im System integrierten Verzinsung oder erzielter Kapitalrendite oder

- die Anpassung der unverfallbaren Anwartschaften an die Inflationsrate oder die Lohnentwicklung, wobei hier nach dem Entwurf eine angemessene Höchstgrenze von den Mitgliedstaaten oder Sozialpartnern festgesetzt werden kann.

Abfindung von unverfallbaren Anwartschaften und Informationspflicht

Zusätzlich geht die Richtlinie auf Abfindungsfragen ein. Eine Abfindung von unverfallbaren Rentenanswartschaften soll nur bis zu gewissen Schwellenwerten und generell nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers erfolgen können, auch in Bezug auf die zu erhebenden Steuern. Auf Deutschland bezogen heißt dies, dass die bisher einseitig vom Arbeitgeber abfindbaren Kleinbetragsanwartschaften (in 2014 ist dies ein Betrag in Höhe von monatlich 27,65 Euro) zukünftig nur noch mit Einwilligung des Arbeitnehmers abgefunden werden könnten. Die bisherige Praxis, auf diesem Wege verwaltungsintensive Kleinstrenten einseitig abzufinden, wird hierdurch deutlich erschwert.

Schließlich sieht die Richtlinie eine Zusatzregelung zu Informationspflichten vor. Zu informieren ist beispielsweise über die Bedingungen für den Erwerb einer Anwartschaft, über die Folgen einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses für den Bestand der Anwartschaft und zusätzlich (bei Unverfallbarkeit) über den Anwartschaftswert (ggf. im Wege einer Schätzung). Die Auskunftsrechte stehen aktiven Anwärtern

ÜBERBLICK

Regelungsbereich	Vorschlag nach Richtlinie	Rechtslage nach Betriebsrentengesetz	Auswirkungen
Unverfallbarkeitsfrist	3 Jahre Zusagedauer	5 Jahre Zusagedauer gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – Betriebsrentengesetz)	Erhöhung der Zahl der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften, Risiko der Kostenerhöhung
Mindestalter bei Ausscheiden	Vollendetes 21. Lebensjahr	Vollendetes 25. Lebensjahr gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG	Erhöhung der Zahl der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften, Risiko der Kostenerhöhung
Verfahren bei vorzeitigem Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft	Verbleib der Anwartschaft im bestehenden System, Berechnung der Anwartschaftshöhe unter Berücksichtigung des Beschäftigungsendes	Bereits gesetzlich geregelt in § 1b BetrAVG, § 2 BetrAVG	Keine Auswirkungen
Verfahren bei vorzeitigem Ausscheiden mit verfallbarer Anwartschaft	Auszahlung von Arbeitnehmerbeiträgen oder „Pflichtbeiträgen“ des Arbeitgebers	Keine gesetzliche Regelung; Entgeltumwandlung nicht betroffen, da sofortige unverfallbare Anwartschaft	Praktische Bedeutung gering
Werterhalt unverfallbarer Anwartschaften	Werterhalt der unverfallbaren Anwartschaft • Nominale Festschreibung • Teilhabe an einer im Versorgungssystem integrierten Verzinsung oder Kapitalrendite • Anpassung an Inflationsrate oder Lohnentwicklung (Höchstgrenze durch Mitgliedstaaten/Sozialparteien regelbar)	§ 2 Abs. 5 und 5a BetrAVG: Festschreibungseffekt für Leistungszusage und beitragsorientierte Leistungszusage, keine Dynamisierung einer unverfallbaren Anwartschaft; Wertzuwachs für unverfallbare Anwartschaften nur bei Beitragszusage mit Mindestleistung, § 2 Abs. 5b BetrAVG	Bei Systemen mit Leistungszusagen und beitragsorientierten Leistungszusagen können dynamische Elemente zu einer bisher nicht bestehenden Dynamisierungspflicht für unverfallbare Anwartschaften führen, Risiko der Kostenerhöhung
Abfindung	Abfindung von unverfallbaren Anwartschaften bis zu gewissen Schwellenwerten möglich; in jedem Fall Einverständnis des Arbeitnehmers erforderlich	Kleinstanwartschaften (2014: 27,65 Euro monatlich) sind gemäß § 3 Abs. 1 BetrAVG einseitig durch den Arbeitgeber abfindbar	Begrenzung und Erschwerung der bisherigen Abfindungsmöglichkeiten
Informationspflichten	Information zu Bedingungen für Anwartschaftserwerb, zu den Folgen einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses für die Anwartschaft, zu der Höhe der Anwartschaft etc. Auskunft kann durch Mitgliedstaaten auf einmal jährlich begrenzt werden.	Auskunftsrechte bestehen gemäß § 4a BetrAVG und anderen Sonderbestimmungen; keine Pflicht, jährlich zu informieren	Erhebliche Erhöhung des Verwaltungsaufwands für den Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger

Die Übersicht zeigt die Kernpunkte der geplanten Änderungen durch die Mobilitätsrichtlinie und stellt sie der geltenden Rechtslage in

Deutschland gegenüber. Die Spalte rechts zeigt die Auswirkungen, die die Umsetzung der Richtlinie mit sich bringen würde.

QUELLE: BRIGITTE HUBER, MAAT RECHTSANWÄLTE

und Mitarbeitern mit ruhenden Renten-anwartschaften zu. Die Mitgliedstaaten können die Erteilung auf einmal pro Jahr begrenzen. Das deutsche Arbeitsrecht regelt bereits Informationspflichten des Arbeitgebers. Eine jährliche Auskunftserteilung ist bisher jedoch noch nicht gesetzlich vorgesehen und würde zu erhöhtem Bürokratieaufwand führen.

Erwartet werden Kostensteigerungen und Mehraufwand

Auch wenn der Richtlinienentwurf gegenüber früheren Versionen deutlich „entschärft“ wurde, finden sich in ihm doch Regelungen, die für deutsche Ar-

beitgeber zu spürbaren Kostensteigerungen und Mehraufwand führen können. Noch ist nichts entschieden, eine Verabschiedung der Richtlinie soll bis Sommer 2014 erfolgen und die Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber kann bis zu vier Jahre in Anspruch nehmen. Dennoch tun die Arbeitgeber gut daran, heute schon zu prüfen, ob ihre Versorgungswerke dynamische Bestandteile enthalten, die unter Umständen zu einer Dynamisierungspflicht für unverfallbare Anwartschaften führen könnten.

Auch sollte man sich mit der Überlegung befassen, ob Kleinstanwartschaften

abgefunden werden sollten, solange diese Abfindung noch einseitig durch den Arbeitgeber gewählt werden kann. Die Schließung eines Versorgungswerks für Neuzugänge sollte angesichts der zunehmenden Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung für eine attraktive Lohnpolitik aber wohl trotz allem nur das allerletzte Mittel sein, zu dem gegriffen wird. ■



DR. BRIGITTE HUBER ist Partnerin maat Rechtsanwältin und Expertin für betriebliche Altersversorgung.



Unser Maßstab sind Sie.

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

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

**Zukunft
braucht
Verlässlichkeit.**



FidelityTM
WORLDWIDE INVESTMENT

Neuordnung der klassischen bAV

MODERNISIERUNG. Die Unternehmensrealität verändert sich: Finanzierungssysteme, die vor wenigen Jahren noch optimal für die bAV waren, passen heute nicht mehr.

Von **Matthias Edelmann** und
Stephan Schwilden

Der demografische Wandel und ein bereits spürbarer Fachkräftemangel motivieren Unternehmen heute zunehmend, auch die bAV als Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb um gute Mitarbeiter einzusetzen. Ziel ist es, die betriebliche Versorgung optimal an der wirtschaftlichen Planung und Strategie des Unternehmens und gleichsam an den Bedürfnissen der Mitarbeiter auszurichten. In der aktuellen Unternehmensrealität zeigen sich in diesem Zusammenhang jedoch häufig Hindernisse. So verhindern unterschiedliche Regelungen für unterschiedliche Personengruppen die nötige Transparenz. Das Finanzierungssystem, das vor einigen Jahren gewählt wurde ist heute aufgrund des demografischen Trends und veränderter Bilanzierungsrichtlinien nicht mehr opportun.

Die Risiken der Finanzierung steigen

Bei intern finanzierten bAV-Systemen (Direktzusagen) trägt das Unternehmen das Risiko, und die Kostenkontrolle ist stark eingeschränkt. Niedrige Marktzinsen senken den Rechnungszins, eine der Größen, mit der Unternehmen ermitteln, wie viel Geld sie heute für künftige Verpflichtungen vorhalten müssen.

Sinkt der Rechnungszins, so steigt die Pensionslast. Es wird immer schwerer, zugesagte Betriebsrenten auch tatsächlich finanzieren und auszahlen zu können. So wachsen die Deckungslücken



Was nicht mehr passt, muss geändert werden – das gilt bei Kleidern wie in der bAV.

bei Pensionsrückstellungen nicht selten auf die Höhe der Unternehmensgewinne an und die Spielräume für Investitionen schrumpfen. Entwicklungen in der nationalen sowie der internationalen Rechnungslegung verstärken den Druck auf die Höhe bilanzieller Pensionsrückstellungen, weshalb der klassischen Form der bAV, der intern finanzierten Direktzusage, zuweilen die Luft ausgeht.

Aber auch eine vermeintliche beitragsorientierte Leistungszusage (Defined-Contribution-Plan), bei der das Zinsrisiko und das Langlebkeitsrisiko außerhalb des Unternehmens liegt, beseitigt nicht notwendigerweise die Unwägbarkeiten. Denn auch hier zeigen sich oft Haken und Kanten. Ist eine beitragsorientierte Leis-

tungszusage unter Umständen im Kern mit einem Risiko behaftet und daher vom Charakter her eher eine Leistungszusage (Defined-Benefit-Plan), bei der eine der Höhe nach bestimmte oder bestimmbare Leistung zugesagt wird, kann auch dies ein Nachfinanzierungsrisiko für das Unternehmen mit sich bringen.

Treiber für eine Neuordnung

Vergegenwärtigt man sich diese Komplexität sowie die finanzwirtschaftlichen Entwicklungen, so sinkt mit dem Rechnungszins auch das Interesse der Unternehmen an Zusagen, die ein solch hohes Finanzierungsrisiko bergen. Trotzdem ist die bAV aus der Benefit-Landschaft nicht mehr wegzuziehen.

ÜBERBLICK

Durchführungsweg	Vorteile	Nachteile
Direktversicherung und Pensionskasse	• Keine Bildung von Rückstellungen • Keine PSV-Beiträge	• Begrenzte Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge • Schmälerung des Entgeltumwandlungsrahmens
Rückgedeckte Unterstützungskasse	• Keine Bildung von Rückstellungen • Nahezu unbegrenzter Dotierungsrahmen	• Konstante oder steigende Beiträge erforderlich (§ 4d EStG) • PSV-Beiträge
Pensionsfonds	• Keine Bildung von Rückstellungen	• Begrenzte Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge • (geringe) PSV-Beiträge
Direktzusage mit Rückdeckung (z.B. CTA, Rückdeckungsversicherung)	• Bildung von Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz • Saldierung von Verpflichtungen und Planvermögen nach internat. Rechnungslegung und BilMoG	• Je nach Anlageart und Kapitalmarktentwicklung besteht Nachschusssisiko • PSV-Beiträge

Die Tabelle gibt einen komprimierten Überblick über die wesentlichen Vor- und Nachteile der verschiedenen Durchführungswege der bAV.

QUELLE: ACT

EINGRIFFSSTUFEN

Stufe 1	• Eingriff in bereits erdiente Anwartschaften – rechtlich nahezu ausgeschlossen
Stufe 2	• Eingriff in die erdienten und aufgrund des Endgehaltsbezugs steigenden Anwartschaften (Eingriff in Dynamik) – bei Vorliegen triftiger Gründe (drohende oder langfristige Substanzgefährdung)
Stufe 3	• Eingriff in die noch erdienbaren Versorgungsteilbeiträge für die zukünftigen Dienstjahre – bei Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe (Vereinheitlichung unterschiedlicher bAV-Systeme, Absehbarkeit einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens)

Der Eingriff in bereits zugesagte Versorgungsleistungen ist nur bei entsprechender rechtlicher Begründung zulässig, deren Voraussetzungen sich nach der Intensität des Eingriffs bestimmen. In der Praxis unterscheidet man drei verschiedene Eingriffsstufen.

QUELLE: ACT

denken. Als sozialversicherungsfreier Teil des Lohnes entspricht die bAV in idealer Weise dem Fürsorgebedürfnis des Unternehmens, wie auch dem Vorsorgebedürfnis des Mitarbeiters. Doch wie lässt sich dies verbinden mit dem Wunsch nach langfristiger Kalkulierbarkeit und minimalem Risiko?

Transparente Finanzierung

Bei modernen bAV-Systemen werden die Pensionsansprüche über einen ex-

ternen Versorgungsträger – in der Regel über Versicherungsgesellschaften – finanziert. Ein entsprechendes Funding ermöglicht es, die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse als Defined-Contribution-Plan zu gestalten. Hiermit steht die Zusage eines Beitrags, einer Contribution, anstelle einer konkreten Rentenhöhe im Fokus. Das macht die Finanzierung nachhaltig kalkulierbar. Die Pensionsrückstellungen des Unternehmens steigen damit

nicht weiter an und Zinsrisiken sowie biometrische Risiken sind gleichsam ausgelagert.

Beteiligung durch Matching-Pläne

In der Vergangenheit waren bAV-Pläne eher statisch und der Arbeitgeber war der wesentliche Träger der bAV – moderne Systeme involvieren die Mitarbeiter. Es gibt nicht mehr „einen Beitrag für alle“ – vielmehr erhalten diejenigen Mitarbeiter, die sich selbst an der bAV beteiligen, einen höheren Beitrag. Mitarbeiter beteiligen sich dabei im Rahmen der Entgeltumwandlung und verzichten auf einen Teil ihrer Bruttobezüge – wie beispielsweise Grundbezüge oder Sonderzahlungen – zugunsten der betrieblichen Altersversorgung. Ein mischfinanziertes System, bei der die bAV sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerbeiträgen fußt, wird als Matching-Plan oder Matching-System bezeichnet.

Für den Arbeitgeber weisen Matching-Systeme gleich zwei Vorteile auf: Sie sind günstiger als die One-fits-all-Lösung, da nur diejenigen Mitarbeiter einen (höheren) Arbeitgeberbeitrag erhalten, die sich selbst an der bAV beteiligen. Zudem erhält der Arbeitgeber einen Eindruck von der Wertschätzung für die bAV und incentiviert gezielt diejenigen, denen die bAV besonders wichtig ist.

Für den Mitarbeiter hängt die subjektiv empfundene Attraktivität einer bAV häufig nicht direkt mit der Höhe des Arbeitgeberbeitrags zusammen. Vielmehr ist es der Leistungskatalog und die Nähe zur Lebenswirklichkeit der Mitarbeiter, welche einen Pensionsplan für die Mitarbeiter attraktiv machen.

Rechtliche Einbindung im Betrieb

In Unternehmen liegt häufig eine unklare Ausgangs- beziehungsweise Dokumentenlage im Hinblick darauf vor, welche Versorgungsordnungen im Einzelnen bestehen und wie diese rechtlich verankert sind (konkrete Zusagen in Arbeitsverträgen, unterschiedliche Ver-

weisklauseln in Arbeitsverträgen, praktizierte betriebliche Übung im Betrieb, Gesamtzusagen, Zusagen im Rahmen eines Erwerbsprozesses oder eines Betriebsübergangs). Um einen optimalen Umstellungs- und Neuordnungsprozess in Gang zu setzen, ist es daher in der Praxis unerlässlich, vorab die genauen rechtlichen Rahmenbedingungen arbeitsrechtlich zu prüfen und zu klären.

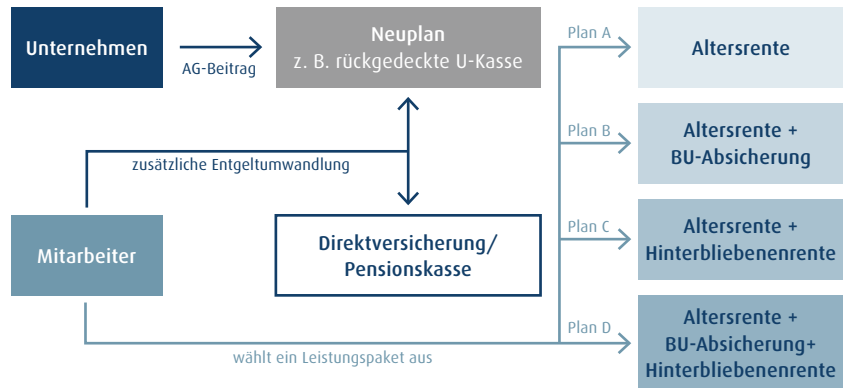
Neuordnungsszenario für die BAV

Ein mögliches Neuordnungsszenario wird hier am Beispiel eines Unternehmens der chemischen Industrie erläutert. Es bestehen diverse Altregelungen, die teils als Direktzusage (Defined-Benefit-Plan) und teils über eine Konzernpensionskasse ausgestaltet sind. Die Pensionskassenversorgung basiert auf einem Beitrag. Die zugrundeliegende Leistungsformel führt dazu, dass daraus faktisch ein Defined-Benefit-Plan mit entsprechender Bilanzierung wird.

Der durchschnittliche Garantiezins beträgt 3,5 Prozent. Die monatliche Rentensumme beträgt etwa 400.000 Euro, davon sind circa 150.000 Euro bereits erdient. Zur Ausfinanzierung der künftigen Ansprüche in Höhe von etwa 240.000 Euro monatlich wäre ein zusätzlicher Aufwand von jährlich etwa 1.500.000 Euro notwendig. Würde die Gesellschaft die Finanzierung der Pensionsansprüche selbst übernehmen, würde dies zu einer sofortigen Erhöhung der Rückstellungen von etwa 7.000.000 Euro führen, die im Laufe der nächsten 15 Jahre zu einer Rückstellung von etwa 50.000.000 Euro anwächst. Dies ist in diesem Umfang durch die Gesellschaft nicht darstellbar.

Eine mögliche Neuordnung der Altersversorgung besteht in der Wahl einer Unterstützungskasse in Form eines sogenannten Life-Cycle-Modells und der Finanzierung als kongruent rückgedeckte beitragsorientierte Leistungszusage (Defined-Contribution-Plan) mit bisherigem Leistungsaufwand von etwa 1.000.000 Euro jährlich.

LIFE-CYCLE-MODELL



Das moderne Altersversorgungssystem nach Lebensphasen (Life-Cycle-Modell) erlaubt Mitarbeitern, die Art der Absicherung frei zu wählen und auch zu wechseln.

QUELLE: LURSE

Das Life-Cycle-Modell ist ein flexibles Versorgungssystem, bei dem Mitarbeiter ihre Versorgung nach ihren persönlichen Bedürfnissen auswählen. Je nach Lebenssituation kann für einen Mitarbeiter die reine Altersrente besonders wichtig sein, für einen anderen Mitarbeiter die Absicherung bei Berufsunfähigkeit mehr im Fokus stehen. Je nach Familienstand kann für einzelne Mitarbeiter auch eine Hinterbliebenenversorgung ganz oben auf der Prioritätenliste der Absicherungswünsche stehen. Die Leistungspakete können sowohl für den Arbeitgeberbeitrag als auch für den Eigenbeitrag aus Entgeltumwandlung frei wählbar sein. Ändert sich die Lebenssituation und damit auch das Absicherungsbedürfnis der Mitarbeiter, so können die Leistungspakete gewechselt werden.

Für das Unternehmen führt die Umstellung des Pensionsplans zu deutlichen Einsparungen, die sich unter anderem durch die Ersparnis der Pauschalsteuer und der Reduzierung künftiger jährlicher Kosten für die Direktzusage ergeben. Dies sind durchschnittlich etwa 600.000 Euro pro Jahr.

Kein Buch mit sieben Siegeln

Die Einrichtung und Veränderung eines betrieblichen Versorgungswerks ist aufgrund der Verzahnung verschiedener Rechtsgebiete mit finanzmathemati-

schen und personalpolitischen Aspekten relativ komplex. Dennoch lohnt es sich, das BAV-System einmal auf seine nachhaltige Finanzierbarkeit hin zu überprüfen. Wie in dem Beispiel oben skizziert, zeigen sich dabei oft enorme Einsparpotenziale – die keinesfalls zu Lasten der Mitarbeiter gehen müssen. Zeitgemäße Systeme eliminieren die Risiken für das Unternehmen und zeigen Mitarbeitern Nähe etwa durch die Möglichkeit zur Eigenbeteiligung sowie durch die Wahl von Leistungspaketen. Die Mitarbeiter gewinnen damit die Flexibilität, die Versorgung individuell ihrer Lebenssituation und ihrem Bedarf anzupassen.

Transparente und kontinuierliche Mitarbeiterkommunikation sorgt zusätzlich dafür, dass Mitarbeiter innovative BAV-Systeme wertschätzen und Unternehmen sich so nachhaltig als attraktive und innovative Arbeitgeber positionieren. ■



MATTHIAS EDELMANN,
Vorstand, Lurse Benefits
Consultants AG



DR. STEPHAN SCHWILDEN,
MBA, Partner, AC Tischendorf
Rechtsanwälte Partnerschaft
mbB

Rechtssichere Gestaltung und praxistaugliche Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung

Seit Januar 2002 haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, einen Teil ihres Bruttoehalts zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu verwenden. Daneben nutzen bereits viele Unternehmen die Möglichkeit, durch eigene Beiträge zur bAV das Vorsorgeniveau ihrer Mitarbeiter zu verbessern. Auch für den Arbeitgeber lohnt sich eine solche Investition: Beiträge zur bAV führen erfahrungsgemäß zu höherer Motivation der Arbeitnehmer und binden sie stärker ans Unternehmen.

Die geleisteten Beiträge zur bAV sind in bestimmten Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei, sodass sowohl die Bestandteile aus der Entgeltumwandlung, als auch die Beiträge des Arbeitgebers staatlich gefördert werden. Um diese Vorteile effektiv nutzen zu können, muss die bAV rechtssicher im Unternehmen gestaltet werden. Um zudem möglichst viele Arbeitnehmer in den Genuss der staatlichen Förderung kommen zu lassen, sollte auf eine hohe

Durchdringungsquote bei den Arbeitnehmern geachtet werden, ohne jedoch den Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber überproportional zu erhöhen. Um diese Ziele gleichzeitig erreichen zu können, kann auf die in der Praxis bewährte Formel: **Versorgungsordnung + Opting-Out = erfolgreiche Gestaltung der bAV** zurückgegriffen werden.

Rechtssicherheit für alle Beteiligten durch einheitliche Regelungen

Ein bewährter Weg zur rechtssicheren Einführung von bAV im Unternehmen ist das Erstellen einer Versorgungsordnung. Hier kann der Arbeitgeber alle Punkte rund um die bAV umfassend regeln. Das beginnt schon bei der Frage nach dem Durchführungsweg, den er frei wählen darf. Weiterhin kann in der Versorgungsordnung geklärt werden, ob sich das Unternehmen an der Altersversorgung der Mitarbeiter durch eigene Beiträge beteiligen möchte und, wenn ja, in welcher Höhe. Durch einheitliche Regeln wird das Risiko minimiert, gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu verstoßen. Diese Gefahr besteht gerade bei vielen unterschiedlichen Einzelvereinbarungen im Unternehmen und ist wie dargestellt in einer Versorgungsordnung zu vermeiden.

Opting-Out Modelle zur Einführung der bAV im Unternehmen

Um eine möglichst hohe Akzeptanz der bAV im Unternehmen zu erreichen, werden häufig sog. Opting-Out-Modelle favorisiert. Sie führen zu einer automatischen

Entgeltumwandlung, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb einer bestimmten Frist widerspricht. In England oder Dänemark wurde dies sogar gesetzlich für jeden Arbeitnehmer festgelegt. In den genannten Ländern hat sich jedoch gezeigt, dass eine Einheits-bAV nicht flexibel genug ist. Die bAV muss immer auf den jeweiligen Betrieb abgestimmt sein. Will ein Arbeitgeber also eine rechtssichere und individuelle bAV erreichen, sollte das Opting-Out-Modell über die Arbeitsverträge der Mitarbeiter eingeführt werden. Die konkrete Ausgestaltung der bAV kann dann wie beschrieben durch eine Versorgungsordnung unterstützt werden.

Opting-Out im Arbeitsvertrag könnte für neu eintretende Arbeitnehmer die Regelung vorsehen, dass sie z. B. am Ende der Probezeit einen bestimmten Betrag zugunsten der bAV umwandeln, wenn sie bis dahin nicht widersprechen. So wird den Arbeitnehmern zum einen eine ausreichend lange Bedenkzeit eingeräumt; zum anderen ist die Verwaltung dieses Modells denkbar einfach, da die Entgeltumwandlung jeweils bei Ende der Probezeit berücksichtigt wird und nicht auf individuelle Termine Rücksicht genommen werden muss. Bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen kann derselbe Effekt durch einen einfachen Nachtrag zum Arbeitsvertrag mit entsprechender Frist erreicht werden. In beiden Fällen sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über die Folgen des Opting-Out unterrichten, um so seiner Informationspflicht nachzukommen.

Aus Arbeitgebersicht spricht im Ergebnis also vieles dafür, Opting-Out-Modelle und die Einrichtung einer Versorgungsordnung zu kombinieren. So wird eine rechtssichere bAV bei gleichzeitig hoher Durchdringung und einfacher Verwaltung erreicht. ■

Argumente für eine Versorgungsordnung

- Rechtssicherheit
- gesetzliche Verpflichtung gemäß Nachweisgesetz
- Informations-/Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- Beweisgründe
- Risikovermeidung (Stichwort „Gleichbehandlung“)
- Verwaltungsvereinfachung aufgrund festgelegter Richtlinien



DR. STEFANIE ALT, Geschäftsführerin der NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH

Gefahren im Blick behalten

HANDLUNGSANLEITUNG. Ein Risikoregister ist ein Muss für die Steuerung der bAV im Unternehmen – zumal an dieser Stelle auch die Wirtschaftsprüfer nachhaken.

Von **Thomas Hagemann**

Die betriebliche Altersversorgung ist für die Unternehmen sowohl aus personal- als auch aus finanzwirtschaftlicher Sicht von großer Bedeutung. Trotzdem sind sich viele Unternehmen über die Risiken ihres Versorgungswerkes nicht im Klaren. Oft werden Risiken erst betrachtet, wenn sie eingetreten sind und nach Erklärungen gesucht wird, beispielsweise wenn mit einem Mal die Pensionsrückstellungen stark angestiegen sind. Ein naheliegender Schritt ist also die Erstellung eines Risikoregisters, das einen Überblick über die Risiken des Versorgungswerkes gewährt und hilft zu entscheiden, inwieweit diese getragen oder gemindert werden können.

Ein solches Risikoregister kann auch von Externen gefordert sein: So ist es nach den internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen IFRS notwendig, im Anhang zur Bilanz auf die Risiken des Versorgungswerkes hinzuweisen. Im Folgenden betrachten wir, was in ein solches Risikoregister aufgenommen werden sollte und wie man es zweckmäßigerweise erstellen kann.

Inhalt des Risikoregisters

Ein Risiko, das im Zusammenhang mit Altersversorgung meist als erstes genannt wird, ist das Langlebkeitsrisiko. Sofern die betriebliche Altersversorgung in Form von Rentenzusagen gestaltet ist, spielt es auch durchaus eine Rolle. Allerdings wird es in vielen Fällen über-, in manchen Fällen auch unterschätzt: Bei

den versicherungsmathematischen Bewertungen für den Jahresabschluss ist eine Verlängerung der Lebenserwartung in der Zukunft bereits eingerechnet. Es besteht natürlich das Risiko, dass die Lebenserwartung schneller als erwartet ansteigt. Häufig hat dieses Risiko aber keine herausragende Bedeutung. Es gibt jedoch Ausnahmen. So ist beispielsweise bekannt, dass die Lebenserwartung mit höherem Einkommen steigt. Ein Unternehmen, das vor allem hoch bezahlte Fachkräfte beschäftigt, muss auch mit einem überdurchschnittlichen Langlebkeitsrisiko rechnen.

Risiken ergeben sich häufig auch aus arbeitsrechtlicher Sicht. Teilweise waren arbeitsrechtliche Schwachstellen in den Zusagen schon bekannt und es wurde bewusst entschieden, die Zusagen nicht zu ändern. Diese Schwachstellen sollten im Risikoregister zumindest erwähnt, wenn möglich auch beziffert werden. So wurden in der Vergangenheit gelegentlich Anpassungen laufender Leistungen unterlassen, ob zu Recht, kann aus heutiger Sicht oftmals nicht mehr beurteilt werden. Hieraus können später Nachholverpflichtungen erwachsen. Auch gibt es teilweise in alten Zusagen noch unter-



Rote Bereiche meiden – das gilt auch bei der bAV.

STUFENPLAN

Der Weg zum Risikoregister

Ein Risikoregister schafft Klarheit über die finanziellen und wirtschaftlichen Gefahren, die das Versorgungswerk entfalten kann. In fünf Stufen können Sie es erstellen.

- Machen Sie eine Inventur: Welche Risiken gibt es überhaupt?
- Falls es sich bei Ihnen um ein internationales Unternehmen handelt: Welche Besonderheiten gelten jeweils im Ausland?
- Klassifizieren Sie die Risiken: Welche haben eine hohe Bedeutung, welche eine geringere?
- Versuchen Sie, die Risiken soweit wie möglich zu quantifizieren.
- Stimmen Sie die Endfassung mit anderen betroffenen Bereichen, zum Beispiel dem Rechnungswesen, ab.

schiedliche Regelungen für Männer und Frauen oder für Arbeiter und Angestellte. Diese führen wegen Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz dazu, dass die benachteiligte Gruppe die gleichen Leistungen beanspruchen kann wie die bevorzugte Gruppe. Auch diese Risiken sollten so weit wie möglich beziffert werden.

Arbeitsrechtliche Risiken können auch noch später entstehen, wenn sich Gesetze oder die Rechtsprechung ändern. Typische Beispiele sind die unterschiedlichen Urteile zum sogenannten BBG-Sprung. Daher ist es sinnvoll, bei der arbeitsrechtlichen Analyse auch solche Punkte zu betrachten, bei denen eine Rechtsprechungs- oder Gesetzesänderung möglich oder wahrscheinlich ist. Die Dokumentation dieser Risiken ist für Personaler auch deswegen wichtig, weil sie damit zeigen, dass sie die Thematik beleuchtet und eine Entscheidung über den Umgang damit herbeigeführt haben.

Daneben gehören in das Risikoregister aber auch finanzwirtschaftliche Risiken. Bilanziell steht dabei häufig das Zinsrisiko im Fokus. Durch Änderung des Rechnungszinssatzes speziell in der internationalen Bilanz können sich die Verpflichtungswerte von einem Jahr zum nächsten deutlich verändern und somit große Teile des Eigenkapitals aufzehren. In den versicherungsmathematischen Gutachten nach IFRS sind in der Regel bereits Anhaltspunkte für die Auswirkungen einer Zinssatzänderung enthalten. Diese Zahlen sollten in das Risikoregister übernommen werden, um auch hierüber eine Dokumentation zu haben. Auch die anderen Bewertungsannahmen beinhalten ein Risiko. Wird beispielsweise für die Bilanzwerte eine Anpassung laufender Leistungen um zwei Prozent pro Jahr unterstellt, kann dies, sollte sich der Wert als zu niedrig herausstellen, zu Nachfinanzierungsbedarf führen.

Interesse des Wirtschaftsprüfers

Das Risikoregister ist auch notwendig, um die im Geschäftsbericht angegebe-

nen Informationen zu den Risiken des Versorgungswerkes zu untermauern. Zwar muss es nicht veröffentlicht werden, viele Wirtschaftsprüfer fragen aber gezielt nach der Dokumentation zu den Angaben im Geschäftsbericht. Sofern dort Aussagen gemacht wurden, die gegenüber dem Wirtschaftsprüfer nicht belegt werden können, ist hier zumindest mit schwierigen Diskussionen zu rechnen.

Unternehmen, die von der deutschen Prüfstelle für Rechnungslegung geprüft werden, müssen sich ebenfalls auf Nachfragen einstellen. Sofern im Extremfall ein außergewöhnliches Risiko des Unternehmens nicht dokumentiert und nicht im Geschäftsbericht erwähnt ist, kann es unter Umständen sogar zu einer Veröffentlichung als Fehler durch die deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung kommen. Problematisch könnte es auch sein, wenn sich ein größeres Risiko realisiert und Haftungsfragen zu beantworten sind. Dann wird unter Umständen untersucht, ob das Risiko nicht viel früher hätte erkannt werden müssen.

Die Erstellung des Risikoregisters

Der erste Schritt bei der Erstellung des Risikoregisters ist die rein qualitative Bestandsaufnahme. Geprüft werden sollte: Welche Risiken sind überhaupt möglich, welche Risiken betreffen das eigene Versorgungswerk, welche Be-

deutung haben sie für das eigene Versorgungswerk?

Im nächsten Schritt ist zu prüfen, inwieweit die Risiken quantifizierbar sind. So lässt sich in der Regel wenig darüber sagen, welche finanziellen Auswirkungen mögliche Gesetzesänderungen haben könnten. Gut beziffern lässt sich aber häufig die Frage, was der größtmögliche Schaden wäre, wenn in der Vergangenheit unterbliebene Anpassungen nachgeholt werden müssten. Und Auswirkungen von Änderungen der Bewertungsprämissen für den Jahresabschluss liegen meist ohnehin schon vor und können problemlos in das Risikoregister aufgenommen werden.

Auch wenn das Risikoregister damit fertig ist – die eigentliche Arbeit beginnt erst danach: Kann und will das Unternehmen diese Risiken alle tragen? Können Risiken abgemildert oder auf Dritte übertragen werden? Wenn ja: Was würde das kosten? Hierfür sind häufig noch weitere Analysen notwendig, beispielsweise versicherungsmathematische Vorausberechnungen über die Entwicklung des Versorgungswerkes in den nächsten Jahren. ■



THOMAS HAGEMANN

ist Cheftaktar bei Mercer Deutschland.

Auf dem Weg zum Optimum

GEDANKENMODELL. Unternehmen können den Spagat zwischen Mitarbeiterwunsch und Kostenrisiko schaffen – und so zu einer tragfähigen Versorgungszusage finden.

Von **Carsten Hölscher**

Die Absicherung des Alters und anderer Versorgungsrisiken wird deutschen Arbeitnehmern angesichts der drohenden Rentenlücke immer wichtiger. Doch als Unternehmensverantwortlicher müssen Sie auch die Kostenseite auf dem Weg zur individuellen zukunftsfähigen Versorgungszusage beachten. Unser Gedankengerüst zeigt, wie ein Unternehmen eine zeitgemäße Versorgungszusage aufsetzt, was es dabei zu bedenken gilt und welche Möglichkeiten sich besonders empfehlen.

Stellen Sie sich vor, Sie sitzen mit einem Stift bewaffnet vor einem unbeschriebenen Blatt Papier und machen sich völlig unvoreingenommen Gedanken darüber, welche Versorgungsleistungen Sie Ihren Mitarbeitern zusagen möchten – und was Sie dabei unbedingt vermeiden wollen. Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) mit klassischer Leistungszusage werden Sie wohl eher ausschließen. Denn sie garantiert dem Mitarbeiter monatliche Zahlungen in einer bestimmten Höhe, unabhängig davon, wie sich der Finanzierungsaufwand seit Erteilung der Zusage entwickelt hat, etwa aufgrund einer geänderten Gehaltsentwicklung, niedriger Rechnungszinsen oder einer längeren Lebenserwartung. Damit birgt sie ein hohes finanzielles Risiko, das vielen Unternehmen vor etwa 15 Jahren unangenehm aufgestoßen ist. Sie wollen also sicher keine langfristigen Verpflichtungen eingehen und außerdem am besten starre

Ein Modell, das nicht auf Kontinuität beruht, wird dem langfristigen Charakter einer bAV nicht gerecht. Das wird seine Attraktivität mindern.

arbeitsrechtliche Besitzstände vermeiden. Zudem soll die Verwaltung der Zusagen keine großen Ressourcen binden.

Kontinuität ist Trumpf

Besser wäre ein fixes Versorgungsbudget, das die Mitarbeiter als Gegenleistung für jedes Jahr Tätigkeit im Unternehmen erhalten, wobei Sie sich offenhalten sollten, ob dieses Budget tatsächlich jedes Jahr gewährt werden kann. Dieses System entspräche dann einer Versorgung auf Basis einer Entgeltumwandlung, die angesparten Mittel können neben anderen Zwecken wie Gesundheitsvorsorge, Wertkonten oder Risikoschutz letztendlich für die bAV verwendet werden. Zum einen erhalten Sie so für das Unternehmen ausreichend Flexibilität sowohl in der Budgetverwendung als auch in der Fortführung und Abänderung der Regelungen. Zum anderen können die Mitarbeiter ihr Budget bedarfsgerecht genau für das einsetzen, was ihnen am wichtigsten ist. Das heißt aber auch, dass sie sich aktiv mit der gewährten Leistung auseinandersetzen und so ein Verständnis für den Wert

der Angebote entwickeln müssen. Allerdings wird ein Modell, das nicht auf Kontinuität beruht, dem langfristigen Charakter einer bAV nicht wirklich gerecht. Es fehlt die Verlässlichkeit, wie oft und in welcher Höhe das jährliche Budget tatsächlich gewährt wird, und Ihre Mitarbeiter können nur schlecht für die Zukunft planen. Das mindert die Attraktivität des Systems entscheidend.

Wir sollten also noch einmal nachdenken. Ganz ohne Langfristigkeit kommt eine Versorgungszusage, die Talente und Fachkräfte anziehen und halten soll, nicht aus. Gewisse Abstriche bei der Flexibilität sind also nötig. Sie könnten sich für die Zusage eines jährlichen Versorgungsbudgets für die nächsten fünf Jahre entscheiden. Nach Ablauf des Zeitraums haben Sie die Gelegenheit, gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen und so auch Generationenkonflikte zu vermeiden. Denn sollte es Anpassungen geben, gelten diese für alle Mitarbeiter, unabhängig davon, wie lange sie schon im Unternehmen sind. Die Situation, dass es in Ihrem Unternehmen eine Fülle an verschiedenen Zusagen gibt, deren Gestaltung davon abhängt, wann der Mitarbeiter eingetreten ist, umgehen Sie damit komplett. Trotzdem bieten Sie Ihren Mitarbeitern einen gewissen Planungshorizont und haben mit dem Gerechtigkeitsaspekt gute Argumente, warum es nach fünf Jahren eine Überprüfung geben sollte.

Ermittlung des Budgets

Nachdem nun – beispielhaft – geklärt ist, was den Mitarbeitern zugesagt werden soll, geht es im zweiten Schritt darum,

VORSORGEPLANUNG



Ein modernes Versorgungsbudget sollte nicht nur die bAV finanzieren. Auch Gesundheitsvorsorge, Wertkonten und Risikoschutz werden von Mitarbeitern nachgefragt.

QUELLE: AON HEWITT, 2014

das hierfür bereitzustellende Budget zu ermitteln. Die erste Idee, die man hat, ist vermutlich die klassische: eine gespaltenen Beitragsformel in Abhängigkeit von der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG). Doch macht das heutzutage wirklich noch Sinn?

Tatsächlich wird die Beitragsbemessungsgrenze als Differentiator – gerade

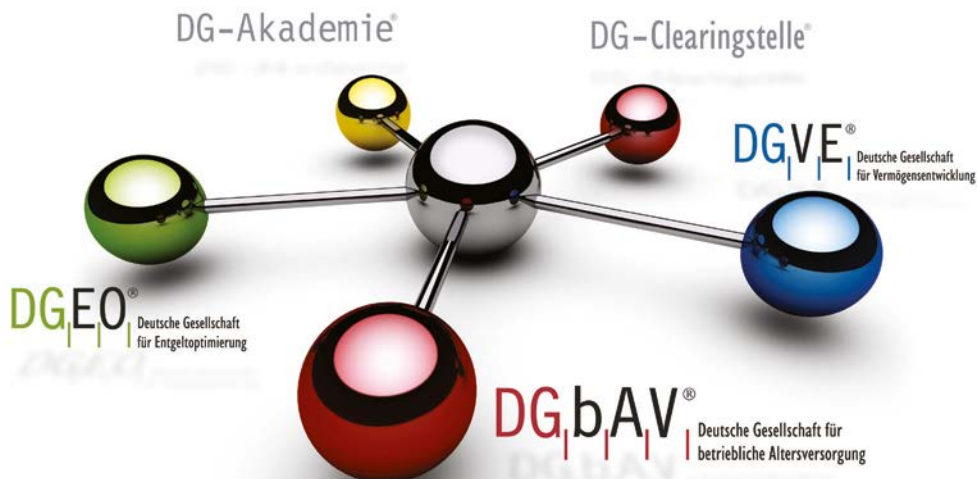
in Zeiten, in denen die gesetzliche Rentenversicherung nur noch der Existenzsicherung dient – immer unwichtiger und Unternehmen machen sich so zudem von einer staatlichen Entscheidung abhängig. Daher würden Sie sich wohl eher für ein gehaltsabhängiges Budget ohne Bezug zur Beitragsbemessungsgrenze entscheiden. Haben Sie im Un-

ternehmen tariflich und außertariflich bezahlte Mitarbeiter, kann es dagegen sinnvoll sein, hier eine Unterscheidung vorzunehmen. Hintergrund ist, dass im Tarif das Gesamtvergütungspaket schon weitgehend ausgehandelt ist und ein Versorgungsbudget eine zusätzliche freiwillige Leistung darstellt.

Für den außertariflichen Mitarbeiter kommt es dagegen allein darauf an, ob das Gesamtvergütungspaket wettbewerbsfähig ist. Welchen Anteil man hierbei für das Versorgungsbudget verwendet, ist dabei zweitrangig. Für ihn kann es attraktiver sein, wenn ihm das Unternehmen einen möglichst großen Spielraum für die flexible Gestaltung seiner Vorsorge gewährt. Da die tariflichen Regelungen (wie beispielsweise Gehaltsfortzahlung bei Krankheit beziehungsweise im Todesfall, Altersfreizeit, tarifliche Beiträge zur Altersversorgung und Ähnliches) für außertarifliche Mitarbeiter nicht zur Anwendung kommen, könnte dies für die Finanzierung genutzt werden. Trifft das auf Ihr Unternehmen zu, könnten Sie sich zum Beispiel dafür

DG-Gruppe[®] | | |

Mehrwert schaffen. Für Menschen und Unternehmen.



Kompetenz auf einen Klick:
unternehmer.dg-gruppe.eu



entscheiden, fünf Prozent des Gehalts der tariflich sowie zehn Prozent des Gehalts der außertariflich bezahlten Mitarbeiter umzuwandeln.

Neue Möglichkeiten der Verwendung

Die Höhe des Budgets haben Sie also ermittelt. Nun gilt es festzulegen, wofür genau dieses verwendet werden soll. Grundsätzlich gibt es neben der monetären Absicherung des Alters noch weitere Versorgungsleistungen, auf die es sich lohnt, einen Blick zu werfen. Zum einen wäre das der Schutz vor den finanziellen Risiken durch Invalidität und Tod. Falls Ihnen das wichtig erscheint, sollten Sie für jeden Mitarbeiter einen obligatorischen Beitrag festlegen, um einen ausreichenden Schutz zu gewährleisten. Damit vermeiden Sie Fehlentscheidungen des Mitarbeiters, er hat zumindest eine Grundabsicherung. Häufig, aber nicht zwingend, sind diese Leistungen ein Bestandteil der klassischen bAV. Eine Idee wäre, alle Beiträge nach Steuern in einen Sammelvertrag zusammenzufassen. Den Tarif, der einer Grundsicherung entspricht, gibt das Unternehmen vor. Der Mitarbeiter profitiert bei diesem System von einer steuerlichen Hebelwirkung: Niedrige individuell versteuerte Beiträge finanzieren im Versorgungsfall eine hohe steuerbefreite Leistung. Die Steuerfreibeträge der externen Durchführungswege bleiben zudem für andere Versorgungsleistungen erhalten. Dem Unternehmen entstehen durch die Versicherung außerdem keine unverfallbaren Anwartschaften gegenüber ausgeschiedenen Mitarbeitern. Soll es kein Todesfall- beziehungsweise Invaliditätsschutz sein, kann ein ähnliches System auch für eine betriebliche Pflege- oder Krankenversicherung aufgesetzt werden.

In Anbetracht einer alternden Belegschaft könnten Sie auch dafür sorgen wollen, dass Ihre Mitarbeiter – und ihr Know-how – möglichst lange erhalten bleiben. Daher sollten Sie darüber nachdenken, einen Teil des Budgets in ein Programm zum „aktiven Altern“ zu ste-

cken. Auch daraus resultiert eine Win-win-Situation: Die Mitarbeiter bleiben fit und entsprechend produktiv. Die Verantwortung dafür teilen Sie mit ihnen. Sie decken 50 Prozent der Kosten einer individuellen Gesundheitsvorsorge von Gesundheitschecks über Rückenschule bis Stressbewältigung, die anderen 50 Prozent kommen aus dem Versorgungsbudget.

Auch eine flexible Lebensarbeitszeitplanung wird immer mehr zum Argument bei Einstellungsgesprächen und von den zukünftigen Mitarbeitern immer häufiger aktiv gefordert. Durch

Wie viel Risiko wollen Sie dem Mitarbeiter beim Aufbau der Altersvorsorge zumuten? Diese Frage müssen Sie individuell für das Unternehmen klären.

Wertkonten, in die Mitarbeiter einen Teil ihres Gehalts wie zum Beispiel ein Stück ihres Versorgungsbeitrags einbringen, ermöglichen Sie diesen eine höhere Zeitsouveränität und bessere Work-Life-Balance. Die Betreuung von Familienangehörigen, Erholung, Weiterbildung, soziale Projekte oder auch ein gleitender Übergang in den Ruhestand werden für Ihre Mitarbeiter realisierbar.

Zurück zur bAV

Wenn Sie sich überlegen, wie genau Sie die eigentliche finanzielle Altersversorgung gestalten möchten, müssen Sie bedenken, dass alle anderen Leistungen, die sie gewähren wollen, das verfügbare Budget bereits reduziert haben. Mit der Entgeltumwandlung garantieren Sie Ihren Mitarbeitern eine sofortige Unverfall-

barkeit. Die Beiträge, die sie einzahlen, bleiben ihnen auf jeden Fall erhalten. Heikler wird die Entscheidungsfindung, wenn es darum geht, wie dieses Budget angelegt werden soll. Wie viel Risiko wollen Sie den Mitarbeitern beim Aufbau der Altersvorsorge zumuten? Wollen Sie auf eine Beitragszusage mit Mindestleistung und dafür höhere Renditechancen setzen? Oder doch Zinsgarantien bei weniger Rendite? Soll der Mitarbeiter vielleicht gar selbst entscheiden und Sie geben ihm die Wahl zwischen vorselektierten Investmentoptionen? Das würde allerdings einen höheren Beratungsaufwand erfordern. Versicherungsverträge mit Zinsgarantie bieten in der Regel wenig Flexibilität – ist Ihnen das geringere Risiko das wert? Diese Fragen müssen Sie individuell für sich und Ihr Unternehmen beantworten. Zudem bleiben noch weitere Details zu klären: Mit welchem Durchführungsweg soll die Altersleistung finanziert werden? Ab wann kann die Altersleistung – gegebenenfalls in Teilleistungen – bezogen werden? Was passiert mit dem Hinterbliebenenschutz nach Ausscheiden aus dem Unternehmen – kann dieser zugunsten einer höheren Altersleistung abgewählt werden?

Idealerweise holen Sie sich spätestens hier Unterstützung von Experten. Was Sie Ihren Mitarbeitern aber im Grunde anbieten wollen und was Ihrer Ansicht nach für das Unternehmen die beste Lösung ist, wissen Sie jetzt schon. Es steht auf Ihrem ehemals weißen Blatt Papier. Und das ist die Basis für Ihre Positionierung als Arbeitgeber mit einem attraktiven Gesamtvergütungspaket, der Verantwortung ergreift und für seine Mitarbeiter vorsorgt. Für den Wettbewerb um Talente und Fachkräfte sind Sie dann gut gerüstet – und Ihre Mitarbeiter vermutlich zufriedener und engagierter. ■



CARSTEN HÖLSCHER ist Mitglied der Geschäftsleitung der Aon Hewitt GmbH Deutschland.

Die bAV-BU der Generali

Wir sind ausgezeichnet.



GENERALI Versicherungen

Schutz unter den Flügeln des Löwen



Die Arbeitskraft Ihrer Mitarbeiter – das höchste Gut.

Jeder vierte Arbeitnehmer wird berufsunfähig. So die Statistik.

Wir sind für unsere Absicherung gegen dieses Risiko im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) mit der Höchstnote ausgezeichnet worden.

Nutzen Sie die Vorteile attraktiver bAV-Produkte zur Stärkung Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber.

Lassen Sie Ihre Mitarbeiter profitieren.

Vorsorgeleistung zum Nulltarif

PRAXIS. Mit steuerbegünstigten Entgeltbausteinen können Mitarbeiter der Denso Automotive Deutschland ihr Nettoeinkommen erhöhen. Das kann der bAV zugute kommen.

Von **Roland Meinert**

Das rasante Wachstum bei Forschung und Entwicklung von Elektronikbauteilen für die Motorensteuerung sowie Komponenten für den dynamisch wachsenden Markt an Elektro- und Hybridfahrzeugen stellt bei der Denso Automotive Deutschland GmbH besondere Anforderungen an das Personalmanagement. Das weiß auch Nicole Lichte-Braun, Personalleiterin des Unternehmens. Die Denso Corporation mit 130.000 Mitarbeitern in 36 Ländern ist ein weltweit führender Entwickler und Anbieter von Komponenten für die Autoindustrie und Robotik.

Im Wettstreit um die besten Köpfe – und um die bestehenden Arbeitsplätze noch attraktiver zu machen – setzt das Unternehmen auf Vergütungsoptimierung. Das Ziel ist, Mitarbeitern zusätzliche fi-

nanzielle Anreize zu bieten, die das Gehaltsbudget nicht belasten.

Mit dem Projekt „Vergütungsoptimierung“ hat Personalleiterin Nicole Lichte-Braun die DG-Gruppe betraut, die mit ihren Unternehmensteilen DGbAV (Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung) und DGEÖ (Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung) Konzeptionen für die Ausgestaltung und Optimierung von Sozialwerken in Unternehmen übernimmt.

Der Auftrag: Gehaltsextras ohne Belastungen

Kern des Projekts „Vergütungsoptimierung“ sind Gehaltsextras in Form von lebensnahen Entgeltbausteinen, die in das Bruttogehalt einzuflechten sind. Dadurch wird erreicht, dass der Arbeitnehmer mehr von seinem Gehalt hat, weil die steuerbegünstigten Gehaltsextras

seine Abgabenlast reduzieren. Für den Arbeitgeber sind diese finanziellen Anreize aufwandsneutral.

Der DGEÖ kam bei dem Projekt die Aufgabe zu, für Rechtssicherheit und die unproblematische Umsetzung bei der Anwendung der verschiedenen Entgeltbausteine in der betrieblichen Praxis zu sorgen. Dazu erstellten im Vorfeld Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte Steuer- und Sozialversicherungsgutachten ebenso wie arbeitsrechtliche Gutachten. Auch eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt gehört zu den Routineaufgaben vor der eigentlichen Umsetzung. Obligatorisch ist auch die Abstimmung mit der deutschen Rentenversicherung Bund. Denn die Behörden schauen selbstverständlich ganz genau hin, wenn bei Gehaltsgestaltungen die Steuerlast und Beiträge reduziert werden – böse



Überraschungen durch unterschiedliche Rechtsauffassungen im Nachhinein können nur vermieden werden, wenn bereits zu Beginn des Projektes alle steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Zweifelsfragen geklärt sind.

Beteiligungsquote der Mitarbeiter von 70 Prozent

Die Gehaltsextras umfassen Sachleistungen des Arbeitgebers wie beispielsweise Essensgutscheine und Warengutscheine, die bis zur monatlichen Höchstgrenze von 44 Euro steuerbefreit gewährt werden können, oder auch die pauschale Erstattung von Mobilfunkkosten.

Von den Vorteilen bei Anwendung von Gehaltsextras waren die meisten Belegschaftsmitglieder nach individuellen Beratungen zu überzeugen. Mit ihnen wurden neue Vereinbarungen getroffen, die ihre Bezüge deutlich anhoben, ohne das Personalbudget des Unternehmens zu belasten. „Rund 70 Prozent nutzen jetzt die diversen Bausteine“, sagt Personalleiterin Lichte-Braun zufrieden. Besonders erfreut ist sie über die Bereitschaft vieler Mitarbeiter, den zusätzlichen finanziellen Spielraum für den Aufbau einer eigenen betrieblichen Altersversorgung zu nutzen: „Wir unterstützen als Un-



Einkaufsgutscheine, die pauschale Erstattung von Mobilfunkkosten und Warengutscheine sind Gehaltsextras, die die Vergütung optimieren können.

BEISPIELSRECHNUNG

	Modell 1: ohne Gehalts- extras	Modell 2: Gehaltsextras	Modell 3: Gehaltsextras und bAV
Arbeitgeberaufwand	3.100 Euro	3.090 Euro	3.050 Euro
Lohnnebenkosten	500 Euro	490 Euro	450 Euro

Mitarbeitergehalt brutto	2.600 Euro	2.600 Euro	2.600 Euro
davon lohnsteuer- und sv-pflichtig	2.600 Euro	2.415 Euro	2.240 Euro
Abzug Steuern und Sozialversicherung	915 Euro	820 Euro	740 Euro
Beitrag zur bAV (Nettoanteil 95 Euro)			175 Euro
Gehaltsextras (Gutscheine 135 Euro plus Auszahlungen 50 Euro)		185 Euro	185 Euro
Nettobetrag (plus Gehaltsextras)	1.685 Euro	1.780 Euro	1.685 Euro + bAV Anspruch

Die Grafik zeigt den Unterschied im Nettogehalt durch Gehaltsextras (Daten zur Beispielsrechnung im Text). In Modell drei wird der Nettoüberschuss für eine bAV verwendet.

QUELLE: DGEO

ternehmen, dass unsere Mitarbeiter Lücken in der staatlichen Rentenversicherung schließen können.“

Über Entgeltbausteine zu mehr Netto für die betriebliche Altersvorsorge

Das Beispiel verdeutlicht die Vorteile des Einsatzes von Entgeltbausteinen: Einem 40-jährigen Arbeitnehmer mit einem Kind, Steuerklasse vier und mit einem Bruttogehalt von 2.600 Euro verbleiben ohne Entgeltoptimierung nach Abzug der Lohnsteuer und der Sozialabgaben 1.685 Euro Nettolohn. Nimmt er dagegen die Entgeltbausteine Warengutschein (44 Euro monatlich), Essensgutscheine (91,50 Euro monatlich), pauschale Handykostenübernahme (29 Euro monatlich) und eine Werbeflächenmiete seiner Firma zum Beispiel auf dem PKW (21 Euro monatlich) in Anspruch, erhöht sich der Nettowert um fast 100 Euro. Grund: Die Abzüge für den Fiskus und die Sozialkassen werden wegen der begünstigten Bausteine um diesen Betrag geringer. Zur genauen Berechnung und den einzelnen Effekten vergleichen Sie bitte das Berechnungsbeispiel oben.

Arbeitnehmer, die sich über die geplanten Abstriche bei der staatlichen

Rente bewusst sind und Eigenvorsorge für ihr Alter treffen wollen, nutzen die gewonnene Nettoliquidität für den Aufbau eines eigenen Betriebsrentenanstands, ohne dass sie zusätzlich Gehalt aufwenden müssen.

Im Beispiel können für den Mitarbeiter so 175 Euro pro Monat in die betriebliche Altersversorgung einbezahlt werden. Aus den ersparten Lohnnebenkosten kann der Arbeitgeber noch einen Zuschuss dazu geben. Der Arbeitnehmer könnte in diesem Fall ab 67 mit einer garantierten Betriebsrente von 234 Euro monatlich rechnen, wählt er eine Kapitalabfindung, erhält er einmalig den Betrag von rund 65.000 Euro.

Die „bAV zum Nulltarif“, die über Unternehmensleitungen den Mitarbeitern angeboten wird, kann auch Angestellte überzeugen, die bislang vor einer zusätzlichen Altersabsicherung zurückschreckten, weil sie fürchteten, dass dafür ihr Gehalt zu knapp sei. ■



ROLAND MEINERT ist Fachbereichsleiter DGEO bei der DG-Gruppe im bayerischen Wemding.

bAV als Teil der CSR-Strategie

AUSBLICK. Das Thema Nachhaltigkeit bleibt bei der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung meist noch unberücksichtigt. Dabei bietet es viele Chancen.

Von **Henriette Meissner**

Das Thema Corporate Social Responsibility (CSR) hat in vielen Firmen mittlerweile einen hohen Stellenwert. Kaum eine Unternehmens-Website, die heute nicht schwerpunktmäßig auf soziale Verantwortung oder Nachhaltigkeit eingeht. Ohne Frage, das Thema ist in den Firmen und Chefetagen angekommen. Was nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales CSR ausmacht – „Vorausschauend wirtschaften, fair mit Beschäftigten umgehen, Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt übernehmen“ – passt ohne Weiteres auch als Überschrift für modernes Management, das seinen Stakeholdern gerecht werden will. Und gerade im Mittelstand sind genau diese Prinzipien auch häufig der Kern des eigenen Erfolgs.

Umwelt- und Klimaschutz, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

Dabei wird der unhandliche Anglizismus Corporate Social Responsibility in der betrieblichen Praxis sehr „handfest“ umgesetzt. Umwelt- und Klimaschutz werden heruntergebrochen auf die Produkte und die Wertschöpfungsketten. Kein Wunder. Denn hier bringt nachhaltiges Wirtschaften oft ein kräftiges Plus auf der Ertragsseite. Im Personalbereich wird häufig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das Gesundheitsmanagement adressiert. Denn der demografische Wandel erfordert, dass zum Beispiel die Zielgruppen Frauen und ältere Mitarbeiter auf Dauer und stärker

als bisher in die Arbeitsprozesse integriert werden. Nachhaltiges Managen zahlt sich in barer Münze aus.

Die Betriebsrente als Klassiker der Nachhaltigkeit

Doch der Klassiker der Nachhaltigkeit im Personalbereich steht noch zu wenig im Fokus: die Betriebsrente. Die jüngste Diskussion um die Rentenreform der neuen Bundesregierung hat wieder das erschreckende Ausmaß verdeutlicht, in dem das Rentenniveau künftiger Rentner absinken wird: Nur noch rund 43 Prozent soll das Netto-Standardniveau eines Rentners vor Steuern im Jahr 2030 betragen, statt fast 49 Prozent heute. Addiert man dazu die wachsende Steuerlast auf Renten und die abnehmende Zahl von Standardrentnern mit 45 Beitragsjahren, ist die Sicherung des Lebensstandards für viele ein ernstes Problem. Und dank der demografischen Entwicklung ist die Forderung „Rentenniveau rauf“, die jüngst in der Presse zu lesen war, in der gesetzlichen Ren-

te nicht finanzierbar. Hier schlägt die Stunde der Betriebsrente. Hier können Unternehmen ihre soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter zeigen. Und es winkt auch gleich der Lohn der guten Tat: Über die Betriebsrente können auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebunden beziehungsweise gefunden werden, das heißt, eine gute Betriebsrente ist auch ein probates Mittel in Zeiten des Fachkräftemangels. Eines hat die aktuelle Rentendebatte allen vor Augen geführt: Der Staat allein wird es im Alter künftig nicht mehr richten können.

Das Standardmodell: Soziale Verantwortung für den Mitarbeiter

Der erste Schritt zu mehr Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung ist dabei die richtige Installation der Betriebsrente. Wurde in der Vergangenheit oft eher lustlos das Thema Entgeltumwandlung umgesetzt, erlaubt es mittlerweile eine clevere Kombination von staatlichen Förderungen, deutlich mehr Betriebsrente zu generieren. Dieses Modell wird auch von immer mehr Tarifverträgen aufgegriffen. Wie sieht das neue Standardmodell aus? Es besteht aus drei Modulen:

1. die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers.
2. die pauschalierte Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer in Form eines Arbeitgeberzuschusses zur bAV.
3. die Umwidmung der bisherigen Vermögenswirksamen Leistungen (VWL) in die betriebliche Altersversorgung. Dort können diese steuer- und sozialversicherungsfrei eingebracht werden.

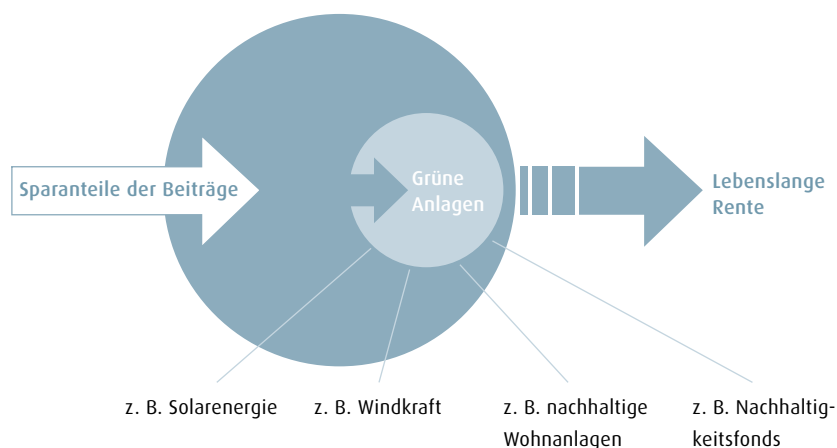
Investiert wird in nachhaltige Kapitalanlagen wie beispielsweise in eine Biogasanlage, eine Senioreneinrichtung oder auch ein Pflegeheim.

Durch die Kombination dieser drei Möglichkeiten kann ein deutliches „Mehr“ an Betriebsrente für die Mitarbeiter generiert werden. Das steigert die Attraktivität des Arbeitgebers und ist sichtbarer Ausdruck für die Übernahme sozialer Verantwortung gegenüber den eigenen Mitarbeitern. Im Kampf um Fachkräfte wird mittlerweile immer häufiger auch das Element der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung wieder als leistungsfähiges Instrument im Bereich der betrieblichen Sozialleistungen erkannt.

Nachhaltige Produkte für ökologische, soziale oder ethische Projekte

Doch es geht um noch mehr Nachhaltigkeit. Im zweiten Schritt kann auch ein nachhaltiges Produkt gewählt wer-

GRÜNE RENTE



Die Grüne Rente sorgt für Nachhaltigkeit in der betrieblichen Altersversorgung, mindestens in Höhe der Sparanteile investiert der Versicherer in nachhaltige Kapitalanlagen.

QUELLE: STUTTGARTER LEBENSVERSICHERUNG



Auch Investitionen in die Windkraft sind mit Beiträgen zur bAV möglich.

den, wie zum Beispiel die „Grüne Rente“ der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. Hier wird den Kunden zugesichert, weiterhin mindestens in Höhe des Sparanteils der Grünen Rente in nachhaltige Kapitalanlagen zu investieren. Entsprechend der Wertevorstellungen der Stuttgarter Lebensversicherung a. G. wird durch deren Kapitalanlageexperten und durch das Institut für nachhaltiges, ethisches Finanzwesen (Inaf e. V.) sorgfältig geprüft, ob eine Finanzierung oder direkte Investition nachhaltig ist, das heißt, die Umwelt positiv beeinflusst (ökologisch), die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft und Gemeinschaft bewahrt und fördert (sozial) und Werten folgt, die der Allgemeinheit dienen (ethisch). Beispiele für eine nachhaltige Kapitalanlage sind unter anderem Investitionen in eine Senioreneinrichtung, ein Pflegeheim oder auch eine Biogasanlage. Dabei stehen auch der Anbieter, ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, wie auch das Produkt mit klassischen Garantien für Nachhaltigkeit.

Nachhaltige Personalpolitik wird als Bereicherung gesehen

Last but not least sollte auch die Installation der Betriebsrente selbst nachhaltig sein. Nachhaltig heißt hier die Einbindung und Information der Mitarbeiter. Denn auch das gehört zu einer modernen und nachhaltigen Personalpolitik: dass den Mitarbeitern die Betriebsrente richtig kommuniziert wird. Dann wird sie auch als Bereicherung und echte soziale Leistung gesehen. Zur richtigen Kommunikation gehört die Einzelberatung. Dabei sollten nicht nur die großen Vorteile der Betriebsrente zur Sprache kommen: Kollektivprinzip und staatliche Förderungen. Es sollte auch gleich der Versorgungszweck hervorgehoben werden. Denn die staatliche Förderung und Ausrichtung auf die Versorgung bringt mit sich, dass beispielsweise nur Hinterbliebene, die Versorgung benötigen, auch Leistungen erhalten oder dass es nicht möglich ist, die Versorgung durch

Kündigung zu schnellem Geld zu machen. Auch die Möglichkeiten bei einem Ausscheiden oder im Fall von Elternzeit oder längerer Krankheit sollten Teil der Erstinformation sein. Diese Transparenz gegenüber den Arbeitnehmern unterstreicht die soziale Komponente und erspart spätere Diskussionen.

Die moderne Betriebsrente kann ein sehr wichtiges Instrument der Nachhaltigkeitsstrategie eines Unternehmens und ein wichtiges Element bei der Fachkräftegewinnung unter den Bedingungen des demografischen Wandels sein. Die Betriebsrente an sich ist schon sozial und nachhaltig. Eine „grüne“ Betriebsrente

unterstreicht nochmals die Nachhaltigkeit dieser Maßnahme. Kommt dann noch eine nachhaltige, transparente Installation hinzu, sollte auch die Betriebsrente wieder den ihr gebührenden Platz als wichtiges Element in der Corporate Social Responsibility-Strategie des Unternehmens einnehmen können. ■



DR. HENRIETTE MEISSNER
ist Generalbevollmächtigte für die bAV für die Stuttgarter Lebensversicherung a. G. und Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH.

BAUSTEINMODELL

Baustein 1

Arbeitnehmer
verzichtet auf Lohn
zugunsten der bAV

Steuer- und gegebenenfalls SV-Ersparnis

Baustein 2

Arbeitgeber erlaubt
VWL-Umwidmung

Steuer- und gegebenenfalls SV-Ersparnis

Baustein 3

Arbeitgeber gibt
Zuschuss zur bAV

Gegebenenfalls Gegenfinanzierung über Lohnnebenkostenersparnis

Weitergabe der SV-Ersparnis

Das nachhaltige Standardmodell für die Betriebsrente besteht aus drei Elementen, die die jeweilige staatliche Förderung der einzelnen Bausteine optimieren.

QUELLE: STUTTGARTER LEBENSVERSICHERUNG



HINTERGRUND

Die Nachhaltigkeit wird geprüft

Das Institut für nachhaltiges, ethisches Finanzwesen e. V. überprüft die Investitionen im Rahmen der „Grüne Rente“.

Das unabhängige Institut für nachhaltiges, ethisches Finanzwesen befasst sich mit der Qualitätssicherung nachhaltiger, ethischer Geldanlagen und prüft die Nachhaltigkeit konkreter sozialer und ökologischer Anlageprojekte. Zu seinen Aufgaben gehören:

- Förderung der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit und Ethik in der Wirtschaft
- Förderung des Dialogs zu Nachhaltigkeit und Ethik zwischen Geldanlegern und den Finanzproduktanbietern
- Förderung der Qualitätssicherung nachhaltiger bzw. ethischer Geldanlagen
- Förderung des Verständnisses der Allgemeinheit von der Wirkung und Wirksamkeit nachhaltiger bzw. ethischer Geldanlagen sowie von Altersvorsorgeprodukten
- Wissenschaftliche Auseinandersetzung mit nachhaltiger bzw. ethischer Geldanlage
- Information und Bildung zum Thema Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Geldanlage (ks)

KEYNOTES 2014



Foto: Kromm

Dr. med. Walter Kromm

Wie gesund Sie und Ihr Unternehmen sein könnten – aktuelle Handlungsoptionen aus der Forschung



Foto: Prümmer

Prof. Dr. Jochen Prümmer

Betriebliches Gesundheitsmanagement: von der Nachsorge zur Prävention



Foto: Lüdke

Dr. Christian Lüdke

Psycho-Infarkt – Besser vorbeugen bei Psychostress im Beruf

Alle Keynotes und Vorträge im Eintrittspreis enthalten

Netzwerken Sie mit uns!



**CORPORATE
HEALTH
CONVENTION**

20.-21. Mai 2014 Messe Stuttgart

Hier treffen über 2.500 Personalentscheider, Geschäftsführer und Gesundheitsmanager auf rund 130 ausstellende Unternehmen!



4. europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie



Hier registrieren:



Neu 2014:

1. Demografietag



am 20.05.2014

Politische Leitgedanken, Fachvorträge und Best Practice
presented by ddn – Das Demographie Netzwerk e.V.

Zeitgleich und im Eintrittspreis inbegriffen:

PERSONAL 2014 Süd

15. Fachmesse für Personalmanagement

Mit über 4.500 Geschäftsführern, Personalentscheidern, Personalreferenten & mehr als 280 Ausstellern

**Sparen Sie 40%
bei Online-Registrierung!**

Medienpartner

Dr. Curt Häfner-Institut Heidelberg
Strategieentwicklung für gesunde Unternehmensführung



health@work

personalmagazin

Partner



HRM
PERSONAL
NETZWERK
KRANKENHAUS

Am „richtigen“ Ende sparen

ANREGUNG. Die Absicherung der Mitarbeiter im Rahmen der bAV gegen Berufsunfähigkeit bietet mehr als Unterstützung bei einem unterschätzten Risiko.

Von **Sandra Spiecker**

Jeder zweite Erwerbstätige in Deutschland hat für den Fall, dass er aus gesundheitlichen Gründen seinen Beruf aufgeben muss, nicht vorgesorgt. Dabei raten sogar Verbraucherschützer, für den Verlust der Arbeitskraft finanziell vorzusorgen. Denn jeder vierte Erwerbstätige muss seinen Job aus gesundheitlichen Gründen aufgeben, bevor er das gesetzliche Rentenalter erreicht. Trotzdem verzichten viele Erwerbstätige darauf, ihre Arbeitskraft zu schützen. Der wichtigste Grund: die Kosten. Eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa im Auftrag von HDI ergab, dass rund einem Drittel der Befragten eine solche Versicherung zu teuer erscheint.

Zweifellos ist Sparsamkeit eine Tugend. Es ist aber auch wichtig, zu wissen: Wenn ein Erwerbstätiger seinen Beruf aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr ausüben kann, zeigt ihm der Staat die kalte Schulter. Die Erwerbsminderungsrente liegt heutzutage meist unter dem steuerfreien Existenzminimum – den Betroffenen droht ohne zusätzliche private Absicherung also der Verlust ihres bisherigen Lebensstandards.

Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherung im Rahmen der bAV

Niemand sollte aus finanziellen Gründen darauf verzichten müssen, sich gegen ein existenzielles Risiko zu schützen. Eine mögliche Lösung ist eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsversiche-

rung, die der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung anbietet. Dabei sparen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gleichen Maße. Bietet der Arbeitgeber die Absicherung gegen Berufsunfähigkeit seinen Mitarbeitern im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an, ist das für diese kostengünstiger als eine private Absicherung. Denn wer seine Berufsunfähigkeitsversicherung im Zuge der Entgeltumwandlung abschließt, spart in der Beitragsphase Steuern und Sozialabgaben. Doch sollte man im Interesse der Mitarbeiter ein wenig genauer hinschauen, letztlich ist für den Mitarbeiter im Versorgungsfall nur die verfügbare Nettorente ausschlaggebend. Und hier gilt: Betriebsrenten werden in der Auszahlungsphase

meist höher besteuert als private Berufsunfähigkeitsrenten. Zusätzlich fallen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an. Daher sollte man bei der Berufsunfähigkeits-Versicherung über die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich eine höhere Bruttorente absichern als bei der privaten Variante. Ansonsten steht der Mitarbeiter im Fall der Fälle mit einer zu geringen Berufsunfähigkeitsrente da.

Vorteil für dem Mitarbeiter: Mehr Bruttorente – weniger Nettobeitrag

Ein Beispiel zeigt, wie das in der Praxis funktioniert: Ein 30-jähriger, lediger Diplom-Betriebswirt möchte eine monatliche Nettorente von 1.800 Euro erhalten, falls er berufsunfähig wird.

ÜBERBLICK

Pluspunkte für beide Seiten

Sowohl der Mitarbeiter als auch das Unternehmen profitieren, wenn der Berufsunfähigkeitsschutz (BU) und Betriebsrente miteinander verknüpft werden.

Pluspunkte für den Mitarbeiter:

- + Absicherung des existenziellen BU-Risikos, das jeden vierten Erwerbstätigen trifft
- + Bis zu 25 Prozent Beitragsersparnis im Vergleich zur privaten BU-Absicherung
- + Vereinfachte Gesundheitsprüfung bei Kollektivverträgen
- + Sonderkonditionen bei Kollektivverträgen

Pluspunkte für das Unternehmen:

- + Bis zu 25 Prozent weniger Lohnnebenkosten
- + Besseres Image als Arbeitgeber
- + Einfaches Handling, geringer Verwaltungsaufwand
- + Günstiger BU-Schutz auch für (Gesellschafter-)Geschäftsführer



Unterschätztes Risiko: Nicht immer ist das Alter der Grund, den Beruf aufzugeben.

Wenn er privat eine Berufsunfähigkeitsversicherung abschließt, zahlt er dafür rd. 71 Euro Beitrag im Monat. Kombiniert er den Berufsunfähigkeitsschutz hingegen mit seiner Betriebsrente, zahlt er zunächst zwar knapp 103 Euro brutto – durch die Entgeltumwandlung jedoch nur rund 52 Euro netto. Gegenüber der privaten Absicherung spart er an Steuern und Sozialabgaben über 19 Euro. Seine Nettoersparnis beträgt somit in diesem konkreten Beispiel sogar über 25 Prozent. Der Beispielsrechnung liegt das Produkt „EGO Top“ von HDI zugrunde. Im Ergebnis heißt das, dass der Arbeitnehmer bei der betrieblichen Variante zunächst einen höheren Beitrag zahlen muss als bei der privaten Variante, um eine höhere Bruttorente zu finanzieren. Durch die höheren Steuern und Sozialabgaben bei der Betriebsrente erhält er im Endeffekt in beiden Fällen eine gleich hohe Nettorente. Dennoch spart man bei der betrieblichen Absicherung rund ein Viertel an Kosten

gegenüber einem privaten Abschluss einer Versicherung bei Berufsunfähigkeit, weil die Beiträge hierfür aus dem Bruttoeinkommen finanziert werden – vor Steuern und Sozialabgaben.

Vorteile für das Unternehmen: Senkung der Lohnnebenkosten

Auch für den Betrieb geht die Rechnung auf: Mit jeder Entgeltumwandlung realisiert das Unternehmen eine Senkung der Lohnnebenkosten um rund 25 Prozent – inklusive der Arbeitgeberumlage. Wer als Unternehmer sein Image als sozialer Arbeitgeber stärken will, gibt diese Ersparnis weiter, indem er sich finanziell am BU-Schutz seiner Mitarbeiter beteiligt. So wird aus einem Konzept zur günstigen BU-Absicherung ein personalpolitisches Instrument. Es hilft, Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und qualifizierte Fachkräfte am Markt zu rekrutieren. Bei der Umsetzung ist höchste Sorgfalt gefragt, um mögliche Haftungsrisiken für den

Arbeitgeber zu vermeiden. Außerdem sollten sensible Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer vertraulich behandelt werden.

Erwerbsunfähigkeitsschutz für Risikogruppen oder erkrankte Mitarbeiter

Eine gute Berufsunfähigkeitsversicherung, die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung angeboten wird, kann die betriebliche Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos sicher, flexibel und transparent umsetzen. Haftungsrisiken des Arbeitgebers können ausgeschlossen werden, wenn der BU-Anbieter die Versicherungsbedingungen mit dem arbeitsrechtlichen Versorgungsversprechen der Firma harmonisiert. Außerdem sollte der Versicherer dem Unternehmen einen Rahmenvertrag anbieten, der eine vereinfachte Gesundheitsprüfung vorsieht und so möglichst vielen Mitarbeitern einen Berufsunfähigkeitsschutz ermöglicht.

Wer als Arbeitgeber die Chancen und Vorteile der betrieblichen BU-Versorgung nutzen möchte, sollte die Einbindung der gesamten Belegschaft anstreben. Doch viele Erwerbstätige haben Vorerkrankungen oder üben einen so riskanten Beruf aus, dass sie sich eine klassische Berufsunfähigkeitsversicherung nicht leisten können. Für diese Arbeitnehmer gibt es eine preiswerte Alternative – die sogenannte Erwerbsunfähigkeitsversicherung (EU). Anders als eine Unfallversicherung deckt der EU-Schutz alle gesundheitlichen Ursachen ab, die zur Erwerbsunfähigkeit führen können – auch psychische Erkrankungen, die inzwischen der häufigste Grund sind, weshalb Arbeitnehmer ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Auch solche Policen werden im Rahmen der bAV angeboten. ■



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

Pflegefall(e) Betriebsrente

VORAUSSCHAU. Bei der Einrichtung einer bAV darf nicht die Sicherstellung ihrer langfristigen Betreuung übersehen werden. Bestehen hier Mängel, kann es teuer werden.



Wichtiger als nette Präsentationen der bAV: Die langfristige Pflege muss garantiert sein.

Von **Andreas Buttler**

In vielen Unternehmen ist die vor Jahren eingeführte Betriebsrente im Laufe der Zeit zum Pflegefall geworden. Das gilt nicht nur für komplizierte Versorgungswerke, sondern immer häufiger auch für vermeintlich einfache Direktversicherungen oder Gruppenunterstützungskassen. Schuld ist neben gesetzlichen Änderungen oder dem niedrigeren Zinsniveau auch die Tatsache, dass die dauerhafte Pflege der

Betriebsrente vom Arbeitgeber von Anfang vernachlässigt wurde.

Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung ist insbesondere in den versicherungsfinanzierten Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder rückgedeckte Unterstützungskasse von den Anbietern weitgehend standardisiert. Der Anbieter stellt alle erforderlichen Formulare und Vertragsmuster kostenfrei zur Verfügung und der Vermittler der Verträge beziehungsweise der Betreuer der Ver-

sorgung erbringt eine ganze Palette vermeintlich kostenfreier Dienstleistungen: Er unterstützt bei der Gestaltung der Versorgung, kümmert sich um rechtliche Fragen, übernimmt die Einrichtung, vermarktet die Versorgung im Unternehmen und berät die Mitarbeiter, bei Bedarf auch mehrfach. Die Vergütung hierfür erhält der Betreuer meist vom Versicherer, der diese in die Vertragskosten einkalkuliert. Marktüblich sind sogenannte ungezillmerte Tarife, bei denen die Vergütung für den Betreuer aus den ersten fünf Jahresbeiträgen finanziert wird.

Die Falle schnappt schon früh zu

Der Vorteil für den Arbeitgeber ist, dass er die Einrichtungskosten nicht selbst tragen muss, sondern diese durch verringerte Leistungen von den Mitarbeitern finanziert werden. Trotzdem erhält der Arbeitgeber rund um die Einführung seiner Versorgung einen perfekten Service. Das klingt vorteilhaft, hat aber auch den einen oder anderen Nachteil. Die Tatsache, dass keine Kosten anfallen, führt häufig dazu, dass der Arbeitgeber Dienstleistungen in Anspruch nimmt, ohne deren betriebswirtschaftlichen Nutzen und auch ohne deren verwaltungsmäßige Folgen für die Zukunft zu hinterfragen. Zum Beispiel: Müssen die Arbeitnehmer wirklich umfangreiche Wahlmöglichkeiten hinsichtlich Tarif, Versicherer oder Zusageart haben? Muss die kostenfreie bAV-Hochglanzbroschüre wirklich sein? Muss jeder Arbeitnehmer bundesweit auf Wunsch bis zu dreimal beraten werden? Aus Sicht des Betreuers sind die genannten Beispiele dagegen in aller Regel

durchaus sinnvoll, weil sie zu einer Erhöhung der Beteiligungsquote und somit auch des Verkaufserfolgs führen.

Je mehr Dienstleistungen der Arbeitgeber aber zu Beginn der Versorgung „abrufen“, umso weniger bleibt von der Provision des Betreuers übrig, um daraus die langfristige Betreuung der Versorgung zu finanzieren. Denn der Betreuer erhält in der Regel nur in den ersten fünf Jahren der Laufzeit jeder einzelnen Police eine Abschlussprovision. Danach muss er die Betreuung der Versorgung aus den Provisionsüberschüssen der ersten Jahre oder aus zukünftigen Neuabschlüssen finanzieren. Kommen keine Neuabschlüsse mehr zustande, zum Beispiel weil neue Mitarbeiter über einen anderen Weg oder einen anderen Betreuer versorgt werden, ist der bisherige Betreuer gezwungen, seinen Leistungsumfang deutlich zu reduzieren.

Je älter desto pflegebedürftiger

Während die Vergütung des Betreuers sukzessive (oder auch schlagartig) abnimmt, erhöht sich der Betreuungsaufwand der Versorgung im Laufe der Zeit deutlich. Das zeigt sich beispielsweise, wenn Mitarbeiter nach der Elternzeit ihren Beschäftigungsgrad ändern und eine entsprechende Anpassung ihrer Versorgung wünschen. Haben sich hier zwischenzeitlich die Tarife des Versicherers geändert (zum Beispiel eine Reduzierung des Rechnungszinses), muss mit dem Versicherer verhandelt werden, ob und welche Veränderungen noch möglich sind.

Auch wenn Mitarbeiter eine vorzeitige Auflösung ihrer bAV-Verträge wünschen, müssen die versicherungstechnischen, steuerlichen, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen geklärt werden. So ist die vorzeitige Kündigung einer Direktversicherung im laufenden Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich zulässig, nach Ausscheiden aber nicht mehr. Für die steuerliche Behandlung der Auszahlung ist der Versicherer verantwortlich, weil es sich um sonstige Einkünfte

handelt, die der Versicherer bescheinigen muss. Um die Verbeitragung in der Sozialversicherung muss sich aber der Arbeitgeber kümmern und auch seinen Arbeitgeberanteil hieran selbst abführen. Die meisten Arbeitgeber benötigen bei vorzeitigen Vertragsauflösungen die Hilfe eines kompetenten Betreuers. Der Versicherer ist verständlicherweise oft nicht geneigt, dem Kunden bei der Kündigung eines Vertrags auch noch detailliert zu helfen. Ein weiterer Beispielsfall: Neue Mitar-

beiter bringen bestehende Direktversicherungen mit und erwarten vom Arbeitgeber, dass er diese weiterführt, damit der hohe Garantiezins von Altverträgen erhalten bleibt. Das beinhaltet aber erhebliche Risiken für den Arbeitgeber. Denn an jeder Police hängt eine Zusage des Vorarbeitgebers, für die der neue Arbeitgeber unter Umständen haften muss. Der Betreuer muss die mitgebrachten Policen deshalb einer Risikoprüfung unterziehen und sich anschließend auch um die Umsetzung der

PFLEGEPLAN FÜR DIREKTVERSICHERUNGEN

Mitarbeiter brauchen:	Die Personalabteilung braucht:
Persönliche Beratung per Telefon/E-Mail, allgemeine Fragen (z. B. Abfindung, Mitnahme bei Kündigung), Nachfragen zum Stand der Versorgung	Erstellung und laufende Überprüfung einer Versorgungsordnung sowie eines Bearbeitungsleitfadens
Angebotserstellung und -erläuterung	Diskussion von Interpretationsfragen zur Versorgungsordnung inklusive laufender Aktualisierung des Bearbeitungsleitfadens
Bereitstellung aller Formulare, Entgegennahme, Prüfung und Weiterleitung der Anträge bei Neuabschlüssen und Vertragsänderungen	Laufende Standardverwaltung, zum Beispiel Empfang, Plausibilitätsprüfung, Weiterleitung der Versicherer-Korrespondenz
Prüfung und Weiterleitung von Policen und Nachträgen	Plausibilitätsprüfung von Änderungen am Kollektivvertrag durch den Versicherer
Portabilitätsfragen bei neuen Mitarbeitern: Weiterführung, Deckungskapitalübertragung, Beitragsfreistellung, Portabilitäts-Check	Laufende Prüfung und Korrektur der Beitragsrechnungen
Umsetzung von Versicherungsnehmer-Wechsel oder Deckungskapitalübertragung bei mitgebrachten Verträgen	Durchführung von Neu- und Änderungsmeldungen, Prüfung der Umsetzung,
Unterstützung im Leistungsfall, soweit die Korrespondenz nicht direkt mit dem Versicherer erfolgt (auch bei Berufsunfähigkeit)	Bearbeitung von Ausscheidefällen (unverfallbar/verfallbar)
Rückfragen zu Interpretationen der Versorgungsregelungen beim Arbeitgeber	Prüfung und Weiterleitung von Policen- und Standmitteilungen
Einzelberatung vor Ort	Beantwortung allgemeiner Fragen sowie Stellungnahmen zu bAV-Rechtsfragen inklusive Recherche
	Bearbeitung von Gerichtsanfragen zum Versorgungsausgleich, je Fall

Die Übersicht zeigt, welche Betreuung Mitarbeiter und die Personalabteilung bei Direktversicherungen brauchen. Im Beratervertrag sollten diese Punkte alle enthalten sein.

QUELLE: FEB 2014

Lösungskümmern. Hierfür erhält er in der Regel keine Vergütung vom Versicherer.

Auch rechtliche Änderungen führen zu notwendigen Änderungen an den Verträgen. So steht voraussichtlich in 2018 die Umsetzung der europäischen Portabilitätsrichtlinie an, die eine Neuregelung der gesetzlichen Unverfallsfristen und der Abfindungsmöglichkeiten erfordert wird, was auch zu steuerlichen Änderungen führen wird. Versorgungswerke müssen dann an die neue Rechtslage angepasst werden.

Versorgung einfach halten

Die beste Möglichkeit, die zukünftigen Pflegekosten der Versorgung zu minimieren ist, die Versorgung einfach zu halten. Je standardisierter das gewählte Produkt, je weniger Auswahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer hat und je vorsichtiger der Arbeitgeber mit neuen und vermeintlich attraktiven „Produkt-Features“ ist, umso leichter wird ihm auch die langfristige Verwaltung der Versorgung fallen. Werden zum Beispiel alle Mitarbeiter eines Unternehmens über einen einheitlichen Kollektivvertrag mit einem einzigen kompetenten Versicherer geführt, lassen sich nicht nur bessere Konditionen aushandeln, sondern der Arbeitgeber muss sich auch hinsichtlich der Verwaltungsprozesse nur an einen Versicherer gewöhnen.

Sinn der Maßnahmen überprüfen

Arbeitgeber sollten sich bei der Einrichtung einer Versorgung nicht nur von den Vorschlägen des zukünftigen Betreuers und von der Tatsache leiten lassen, dass keine zusätzlichen Kosten entstehen, sondern unbedingt selbst überlegen, welche Maßnahmen sie für erforderlich halten. Das gilt insbesondere für Marketingmaßnahmen. Plakate, Broschüren, Flyer, Intranetlösungen, Einzelberatungen und Ähnliches klingen zwar verlockend, machen aber nur Sinn, wenn Kosten und Nutzen in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen. Häufig ist auch das Interesse

des Betreuers an Maßnahmen zur Steigerung der Beteiligungsquote deutlich höher ausgeprägt als beim Arbeitgeber. Aber die Provision kann nur einmal ausgegeben werden und fehlt dann unter Umständen bei der späteren Betreuung.

Provision vergleichen

Die dritte Maßnahme gegen die Pflegefälle ist ebenso einfach: Arbeitgeber sollten sich bereits bei Einrichtung der Versorgung die einkalkulierte Provision offenlegen lassen und daraus die erwartete Provisionshöhe in den ersten Jahren abschätzen. Diese kann dann mit den erbrachten und geforderten Dienstleistungen im Rahmen der Einrichtung verglichen werden. Fairerweise muss hierbei aber auch der Akquisitionsaufwand des Betreuers berücksichtigt werden, die angemessene Stundenvergütung darf nicht zu gering angesetzt werden. Denn der Betreuer ist Experte auf einem Gebiet, das laufenden Rechtsänderungen unterworfen ist. Entstehen in den ersten Jahren voraussichtlich erhebliche Provisionsüberschüsse, so kann über Servicevereinbarungen versucht werden, die langfristige Betreuung sicherzustellen. Eine Garantie für guten Service bietet aber auch eine solche Vereinbarung nicht. Denn wenn die Vergütung bereits geflossen ist, hat der Arbeitgeber kaum ein Mittel, die vereinbarte Servicequalität auch verbindlich einzufordern.

Laufende Vergütung vereinbaren

Denkbar ist es auch, vollständig auf Abschlussprovisionen zu verzichten oder die Einrichtung der Versorgung durch eine deutlich reduzierte Abschlussprovision zu finanzieren und für die laufende Betreuung des Versorgungswerkes eine jährliche Vergütung zu vereinbaren. Die jährliche Vergütung kann ebenfalls über Provisionen geregelt oder vom Arbeitgeber zusätzlich gezahlt werden, z. B. durch entsprechende Kürzung des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung.

Solche Dienstleistungsverträge können auch für bestehende „alte“ Versorgungs-

Denkbar ist auch, auf Abschlussprovisionen zu verzichten und für die laufende Betreuung des Versorgungswerkes eine jährliche Vergütung zu vereinbaren.

werke nachträglich vereinbart werden. Die Kosten für eine professionelle laufende Betreuung einer Direktversicherungsversorgung sind bei mittelständischen Betrieben bereits ab ca. zwei Euro pro Vertrag und Monat möglich. Der große Vorteil ist, dass der Dienstleistungsvertrag jederzeit gekündigt werden und somit der Betreuer gewechselt werden kann. Wurde die Versorgung allerdings beim vorherigen Betreuer gegen Abschlussprovisionen eingerichtet, muss die Vergütung des neuen Betreuers zusätzlich vom Arbeitgeber gezahlt werden. Aber auch in diesen Fällen ist es oft möglich, dem neuen Betreuer zumindest die Provisionen aus Neuabschlüssen zukommen zu lassen, um so die Betreuungskosten deutlich zu reduzieren.

Selbst pflegen bleibt die Ausnahme

Je einfacher ein Versorgungswerk und je ausgeprägter die Erfahrung und das Fachwissen im eigenen Unternehmen sind, umso eher kann ein Unternehmen die Betreuung und Pflege seiner Versorgung auch selbst übernehmen – dann aber möglichst mit provisionsfreien Versicherungstarifen hinterlegt. Doch die Praxis zeigt, dass das langfristig nur in wenigen größeren Unternehmen möglich ist, in denen sich ein oder mehrere Mitarbeiter hauptberuflich um die betriebliche Altersversorgung kümmern. Alle anderen sind über kurz oder lang auf professionelle Pflegehilfe angewiesen. ■



ANDREAS BUTTLER ist Gesellschafter-Geschäftsführer der febs Consulting GmbH.



Möchten Sie nicht auch Ihre Personalmanagement-Kompetenzen erweitern und Ihre Ziele leichter erreichen?

Kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung helfen Ihnen, die Herausforderungen im **Personalmanagement** besser zu bewältigen.

Wir unterstützen Sie dabei mit

- aktuellen Seminaren, Trainings und Workshops,
- intensiven Qualifizierungsprogrammen und
- zertifizierten Lehrgangskonzepten.

Profitieren Sie vom Praxis-Know-how renommierter Referenten!

Informieren Sie sich gleich ausführlich über unsere Veranstaltungen und finden Sie die für Sie passende Weiterbildungsmöglichkeit:
www.haufe-akademie.de/personalmanagement

Brandaktuell:
Grundlagen der betrieb-
lichen Altersversorgung
[www.haufe-akademie/5207](http://www.haufe-akademie.de/5207)



ILFT

POTENZIALE VOLL AUSZUSCHÖPFEN.
HDI bietet Ihnen individuelle Konzepte für
Ihre betriebliche Altersvorsorge.

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

Mehr auf www.hdi.de/bav

HDI

Das ist Versicherung.