

Investieren
wie die Profis

extra

Cash.

Betriebliche Altersvorsorge

Abgabefrei vorsorgen

Der Kick für die Betriebsrente

- **MARKT-REPORT**

Mehr Wachstum in der bAV über alle
Wirtschaftssparten und Firmengrößen

- **EXPERTEN-GESPRÄCH**

Strategien für eine bessere
Durchdringung des Marktes

Cash.Extra **Betriebliche Altersvorsorge**
in Kooperation mit:



UNSER
BETRIEBSSYSTEM
FÜR MEHR ERFOLG:
DIE BETRIEBLICHE
ALTERSVORSORGE
VON HDI.

HDI ist der ideale bAV-Versicherer für Ihren Erfolg. Wir entwickeln Konzepte und Prozesse, die zu klaren Ergebnissen führen. Gerne begleiten wir Sie ziel führend durch den gesamten bAV-Prozess und liefern Ihnen Vertriebsansätze für anspruchsvolle bAV-Themen, die optimal zur Personalpolitik Ihrer Kunden passen. **Besuchen Sie uns auf**

www.hdi.de/bav

HDI

Vorsorge mit Win-Win-Effekt

Kaum eine Form der Vorsorge wird von allen Beteiligten uneingeschränkt als so existenziell angesehen wie die betriebliche Altersversorgung. Für die Politik, Unternehmen und deren Mitarbeiter wird die Betriebsrente zu einem immer wichtigeren Stand-

bein, wenn es um die finanzielle Absicherung des Lebensabends geht.

Kein Wunder, denn die bAV kommt in der Ansparphase einerseits mit sozialabgaben- und steuerfreien Beiträgen

dem Wunsch von Mitarbeitern und Unternehmen sehr entgegen. Andererseits lassen sich darüber hinaus günstige Konditionen erzielen, wenn ganze Mitarbeiter-Gruppen einbezogen werden. Und obwohl die betriebliche Altersvorsorge aufgrund der Vielzahl von Durchführungswegen kein simples Produkt ist, spielt sie für Versicherungsmakler eine bedeutende Rolle im Neugeschäft.

Kontakt zur Chefredaktion

milewski@cash-online.de

Tel.: +49 (0)40/51444-136

eilrich@cash-online.de

Tel.: +49 (0)40/51444-129

[facebook.com/cash.online.de](https://www.facebook.com/cash.online.de)

twitter.com/cashmagazin

[gplus.to/cashonline](https://plus.google.com/cashonline)



Frank O. Milewski

Frank O. Milewski, Chefredakteur

Impressum

Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:

Frank O. Milewski

Das Cash.Extra Betriebliche Altersvorsorge erscheint als Beilage im Cash.Magazin. Der Nachdruck ist nur mit Genehmigung des Verlags gestattet.

Anzeigen: Cash.Print GmbH, Hamburg

Vorstufe und Druck: Dierichs Druck + Media GmbH & Co. KG, Kassel

Fotos: Anne-Lena Cordts, Stefan Malzkorn, Metallrente, Unternehmen

Stand: Mai 2013

Aus dem Inhalt

4 Die ganz reale Wachstums-Story

Die bAV zählt zu den am stärksten nachgefragten Vorsorgeformen, trotz komplexer Strukturen und hohem Erklärungsbedarf.

10 „Marktdurchdringung zum Erfolg verhelfen“

Vier bAV-Experten diskutieren, wie die Betriebsrente noch mehr Breitenwirkung erzielen kann.

Die ganz reale Wachstums-Story

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG in Deutschland boomt: Bereits jeder fünfte Neuabschluss in der Lebensversicherung erfolgt als bAV-Vertrag. Trotzdem gibt es einen Haken: Das Produkt bleibt erklärungsbedürftig.

Die Wachstumsgeschichte der bAV will einfach nicht enden: Auch im vergangenen Jahr konnte die betriebliche Altersversorgung wieder kräftig zulegen: Nach den neuesten Zahlen des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) wuchs das Neugeschäft mit 1,2 Millionen Verträgen um 9,3 Prozent im Vergleich zu 2011. Damit entfällt auf die bAV ein Anteil von 19,6 Prozent bei den neu abgeschlossenen Verträgen in der Lebensversicherung. Der Bestand stieg um 4,8 Prozent auf 14,5 Millionen Verträge (siehe Grafik auf Seite 6) – das ist etwas mehr als der Zuwachs im Jahr 2011 (plus 4,6 Prozent). Insgesamt entfallen nun bereits 15,5 Prozent aller bestehenden Verträge in der Lebensversicherung auf die betriebliche Altersversorgung.

Vorfahrt für die bAV

Bei den Vertriebspartnern der Assekuranz steht die bAV schon seit einiger Zeit hoch im Kurs: In der letzten Maklertrendstudie der Unternehmensberatung Towers Watson im Auftrag der Maklermanagement AG, einem Tochterunternehmen der Basler Versicherungen, gehörte die bAV wieder einmal zu den Lieblingsprodukten der Vermittlerschaft. Sie wird am zweithäufigsten genannt (45 Prozent) – nur die Berufsunfähigkeitsversicherung steht mit 82 Prozent der Nennungen unangefochten an der Spitze.

Für Heribert Karch, dem Vorstandsvorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversor-

gung (aba), dürften all dies sehr erfreuliche Nachrichten sein. Doch Karch gibt sich mit dem Erreichten nicht zufrieden. Im Gespräch mit der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) formulierte er klare Vorstellungen: „Mehr Rentner brauchen in Zukunft höhere und nachhaltige Betriebsrenten. Die betriebliche Altersversorgung muss daher im gesamtgesellschaftlichen Interesse über alle Wirtschaftsbereiche, Unternehmensgrößen und Arbeitnehmergruppen an Dynamik gewinnen.“ Dies könne nur gelingen, so Karch weiter, wenn der Gesetzgeber der Betriebsrente, „wo immer möglich“, den Vorrang vor der individuellen privaten Altersvorsorge gebe. Dem aba-Chef geht es dabei vor allem um die „Beseitigung von Fehlanreizen“ auf Seiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie um Vereinfachungen und um „kräftigere Maßnahmen“ zur weiteren Verbreitung der bAV.

Um die „Rente vom Chef“ den Beschäftigten schmackhaft zu machen, sind vor allem kompetente Vermittler gefragt, die das komplexe Thema verständlich erklären können. Daran hapert es allerdings häufig, weiß Ulf Kesting, Vorstand der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGbAV) zu berichten: „Der Vermittler hat zunächst das Problem, eine fundierte bAV-Qualifizierung zu finden.“ Dabei sei diese besonders wichtig, so Kesting, weil sich ein normaler „Einzelkämpfer“ schon aus Umsatzgründen gar nicht mehr erlauben könne, die bAV nicht in den Fokus zu

nehmen, da andere Bereiche nicht so gut laufen wie geplant. Alexander Forster, Vorstandschef der DGbAV-Mutter DG-Gruppe, sieht darüber hinaus in der zunehmenden Regulierung ein Problem: „Der Einzelmakler würde ja gerne 40 bis 60 Prozent seiner Zeit beim Kunden sitzen oder neu akquirieren. Aber die Realität sieht anders aus: 70 bis 80 Prozent der Zeit wird aufgrund von Bürokratievorgaben und Gesetzesänderungen für die Verwaltung aufgewendet. Der durchschnittliche Makler gewinnt im Jahr nur acht bis neun Kunden dazu.“ Kollege Kesting ergänzt: „Das bAV-Geschäft ist sehr beratungsintensiv und verlangt viel Detailwissen, um mit Firmenleitungen, Personalabteilungen und schließlich mit den Arbeitnehmern zu allseits befriedigenden Lösungen zu kommen.“

Die bAV gilt vor allem deshalb als kompliziertes Produkt, weil es in so vielen Formen und Varianten daherkommt. So können die Beiträge für den Aufbau entsprechender Anwartschaften vom Arbeitgeber, von den Arbeitnehmern oder von beiden zusammen geleistet werden.

Entgeltumwandlung vorn

Zunächst als rein arbeitgeberfinanzierte Vorsorge gestartet, etabliert sich seit gut zehn Jahren die sogenannte Entgeltumwandlung. Diese ist zumeist rein arbeitnehmerfinanziert, kann aber auch um einem Arbeitgeberanteil angestockt werden. Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern mindestens



Heribert Karch, aba: „Die bAV muss über alle Wirtschaftsbereiche, Unternehmensgrößen und Arbeitnehmergruppen an Dynamik gewinnen.“

einen Durchführungsweg anbieten und die Umwandlung des Entgelts in eine Betriebsrente in Höhe von maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) gewährleisten.

Die BBG für die gesetzliche Rentenversicherung legt fest, wie hoch die Steuer- und Sozialversicherungsersparnis bei den bAV-Durchführungswegen

Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ausfällt. 2013 können maximal bis zu 2.784 Euro (Westen) im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt werden. Insbesondere in mittelständischen Unternehmen dominiert die Entgeltumwandlung mit einem Verbreitungsgrad von rund 70 Prozent.

Die betriebliche Altersversorgung in Form einer geförderten Entgeltumwandlung genießt dabei laut einer aktuellen Studie in allen Altersgruppen eine hohe Zustimmung. Jeweils rund zwei Drittel der Befragten halten demnach eine finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber für so attraktiv, dass sie über eine Entgeltumwandlung betrieblich für das Alter vorsorgen würden, ergab die Umfrage des F.A.Z.-Instituts im Auftrag des Versicherers Gothaer.

Skepsis bei Geringverdienern

Die Studienmacher benennen allerdings auch kritische Punkte. So sei das aktuelle Angebot vieler Unternehmen an betrieblichen Zusatzangeboten im Rahmen ihres Demografiemanagements für viele Menschen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von unter 2.500 Euro zu teuer. So würden die meisten Erwerbstätigen mit einem geringeren Einkommen insbesondere um bAV-Produkte einen Bogen machen, heißt es. Bei den Erwerbstätigen mit einem Haushaltsnettoeinkommen ab 4.000 Euro sorgten hingegen insgesamt 70 Prozent über eine Betriebsrente vor. Dies umfasse die Entgeltumwandlung, die arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente und mischfinanzierte Modelle, erklären die Studienmacher, die mit einer klaren Forderung an die Wirtschaft aufwarten: „Um mit solchen Angeboten alle Einkommensgruppen zu bedienen, sollten die Betriebe ihre Produkte gerade für Geringverdiener lukrativer gestalten. Andernfalls verfehlen ihre Initiativen das Ziel und bleiben gut gemeint.“

Ob diese Forderung auch umgesetzt wird, bleibt abzuwarten. Hingegen sind sich die Branchenbeobachter weitgehend darüber einig, dass die Direktversicherung ihre Vormachtstellung weiter festigen dürfte. Der Trend gehe verstärkt zu beitragsorientierten Systemen ohne Bilanzberührung, sagt DGBAV-Vorstand Kesting. Somit häufig zu versicherungsgedeck-

ten bAV-Lösungen in den Durchführungswegen Direktversicherung und Unterstützungskasse, so der Experte. Dass vor allem die Großunternehmen möglichst keine Bilanzberührung wünschen, liegt daran, dass die Pensionsverpflichtungen bereits einen gewaltigen Posten in den Unternehmensbüchern ausmachen. Allein bei den Dax-Unternehmen lagen diese im Jahr 2012 bei 314 Milliarden Euro. Das ergab die Studie „German Pension Finance Watch“ der Unternehmensberatung Towers Watson, die den Ausfinanzierungsgrad der Pensionspläne von 28 der 30 Dax-Unter-

sagt Dr. Thomas Jasper, Leiter Retirement Solutions bei Towers Watson. So setzten Unternehmen gerade mit Blick auf die Mitarbeiterbindung und -gewinnung auf ein gutes Gesamtvergütungspaket, in dem die bAV eine herausgehobene Rolle spielte, so Jasper.

Pensionslasten entschärfen

Alfred Gohdes, Cheffaktuar bei Towers Watson Deutschland, ergänzt: „Die Zahlen zeigen, dass die Unternehmen die richtigen Maßnahmen für Kapitalanlage und Risikomanagement getroffen haben. Zudem hat bereits ein Teil auf moderne, kapital-

vorsitzender der Talanx Pensionsmanagement AG und beim Kölner Versicherer HDI zuständig für den Bereich bAV. „Wir gehen davon aus, dass der marktnahe Zins, den das Gesetz vorschreibt, weiter sinken wird und sich damit die Belastung der Handelsbilanzen durch bestehende Pensionszusagen weiter verschärft.“

Zudem seien veraltete Zusagen, unzureichende Ausfinanzierungsquoten oder anstehende Unternehmensnachfolgen Gründe für Neuordnungen, meint von Löbbecke. Viele Entscheider würden sich fragen, ob sie mit ihrer bestehenden Pensionszusage noch richtig aufgestellt sind und seien daher auf Experten angewiesen, die praxisnahe und verständliche Handlungsempfehlungen aufzeigen können.

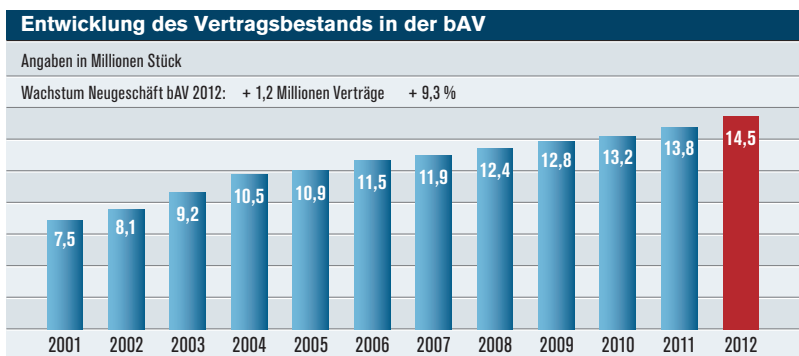
Unternehmen, die eine Nachschusspflicht in jedem Fall vermeiden wollen, sind aus Sicht des Talanx-Managers mit einem Garantiemodell gut versorgt. Allerdings komme diese Lösung den Unternehmer deutlich teurer zu stehen, weil versicherungsförmige Lösungen sowohl das Langlebigkeitsrisiko als auch das Kapitalmarktrisiko tragen müssten. Ganz andere Möglichkeiten bieten kapitalmarktorientierte Pensionspläne und ähnliche Instrumente, wie beispielsweise Treuhandmodelle, erklärt der Fachmann. Hier könne der Unternehmer den Finanzierungshorizont, den Kalkulationszins für den Vermögensaufbau selbst bestimmen und damit die Kosten der Übertragung steuern, sagt von Löbbecke.

Niedrigzinsphase schadet bAV

Ob die Niedrigzinsphase an den Kapitalmärkten auch die Nachfrage nach betrieblichen Vorsorgeleistungen schmälert, bleibt abzuwarten – in jedem Fall verfolgen die bAV-Experten die Entwicklung genau. „Wie jede Form des Sparens leidet auch die kapitalgedeckte Vorsorge unter der aktuellen Niedrigzinsphase. Davon ist die bAV nicht ausgenommen“, sagt aba-

bAV ungebrochen auf Wachstumskurs

Zuwachs in der betrieblichen Altersversorgung von 2001 bis 2012.



nehmen untersucht hat. Zwar stiegen laut Towers Watson auch die Pensionsvermögen, diese konnten jedoch mit dem Verpflichtungsanstieg nicht Schritt halten. Die Pensionsvermögen stiegen in Summe auf 193 Milliarden Euro. Gleichwohl sank der Ausfinanzierungsgrad, der das Verhältnis von spezifisch reserviertem Pensionsvermögen zu -verpflichtungen misst, auf 61 Prozent. Das entspricht einem Rückgang von vier Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. Er liege jedoch deutlich über dem zum Jahresende erwarteten Ergebnis 58 Prozent, so Towers Watson. „Die Unternehmen haben erhebliche zusätzliche Summen in ihre Pensionswerke investiert. Das zeigt, wie wichtig ihnen diese sind“,

marktorientierte Pensionspläne umgestellt, die weniger anfällig auf Zinschwankungen reagieren. Damit konnte es gelingen, die Benchmark von 58 Prozent zu schlagen.“

Um die Bilanzen von Versorgungsverpflichtungen zu entlasten und um sich Unterstützung bei der Ausfinanzierung zu holen, bietet sich für die Unternehmen beispielsweise eine Auslagerung in die Pensionsfonds der Versicherer an. „Wir beobachten bei Unternehmen allgemein einen steigenden Beratungsbedarf bei der Ausfinanzierung und Neuordnung bestehender Pensionszusagen. Grund sind unter anderem die Auswirkungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes“, sagt Fabian von Löbbecke, Vorstands-

Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender der Talanx Pensionsmanagement AG und verantwortlich für bAV bei HDI

bAV: Der Wellenbrecher am Vorsorgemarkt

Anhaltende Niedrigzinsen am Kapitalmarkt, Unisex-Kalkulation und negative Pressestimmen beuteln derzeit den klassischen Altersvorsorgemarkt. Die Diskussion um die Last alter Garantien und sinkender Renditen verunsichert und erschwert die Akquise. Vertriebe fragen sich derzeit, welche Geschäftsfelder noch Wachstumspotenzial bieten und welche Altersvorsorgemodelle künftig weiterhin attraktiv bleiben.

Wir sind überzeugt, dass das größte Wachstumspotenzial der nächsten Jahre in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) liegt. Der Schlüssel für die erfolgreiche Einführung einer Betriebsrente liegt im Zusammenspiel der Interessen aller Beteiligten: Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Arbeitgeber. Und ausnahmsweise gilt: Nicht immer verderben viele Köche den Brei. Aus Arbeitnehmersicht punktet die bAV durch steuer- und sozialabgabenfreie Beiträge in der Ansparphase. Günstige Sonderkonditionen für größere Mitarbeitergruppen erhöhen die Ablaufleistung und grenzen die Betriebsrente positiv von anderen Vorsorgeformen ab. Weil ein bAV-Anspruch zunehmend in Tarifverträgen verankert wird, steigt der Handlungsdruck auf die Arbeitgeber und zugleich die Akzeptanz der Arbeitnehmer.

Alle in einem Boot

Doch in der bAV geht es nicht allein um den Arbeitnehmer, der sich aktiv zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung neben der gesetzlichen Rente entscheidet. Mit im Boot sitzt das Unternehmen, das mit der Einrichtung eines betrieblichen Versorgungssystems in der Regel ein weiteres Ziel verfolgt. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und aufgrund der demografischen Entwicklung setzen immer mehr Arbeitgeber auf die Bindung und Rekrutierung von Fachkräften. Außerdem droht in vielen Unternehmen die Überalterung der Belegschaft. Hier kann die Einrichtung oder der Ausbau

einer bedarfsgerechten bAV die richtigen Anreize setzen. Zudem unterstreichen Umfragen die positive Einstellung der Bürger zum Thema. Vertrieblich bietet die bAV noch ein enormes Marktpotenzial. Fast 50 Prozent der Mitarbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes sind elf Jahre nach Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV immer noch betrieblich unversorgt. Ein Blick auf die tatsächlichen Nutzer zeigt, dass die zulässigen Förderbeiträge bei Weitem nicht ausgeschöpft werden. Auch bei kleineren und mittelständischen Unternehmen besteht weiter enormer Nachholbedarf.

Eine Frage der Kompetenz

Um das Potenzial zu heben, sind neben der richtigen vertrieblichen Strategie erfahrene Kooperationspartner mit ausgewiesener bAV-Kompetenz gefragt. Gerade Vertriebspartner, die diesen Markt neu für sich entdecken, unterstützen wir als bAV-starker Versicherer mit praxisnahen Konzepten und umfangreichen Services bis hin zum individuellen Coaching. Für die Ansprache von Geschäftsführern und Mitarbeitern kleinerer und mittlerer Unternehmen hat HDI ein spezielles

Konzept entwickelt. Der Verkaufsansatz „bAV MAXX“ basiert zum einen auf einem strukturierten Masterplan für den Unternehmer zur Gestaltung einer wirtschaftlich effizienten bAV. Zum anderem veranschaulichen verschiedene Ansparmodelle die Effizienz der bAV für den einzelnen Mitarbeiter. Auf Wunsch unterstützen wir Vertriebe, indem wir Belegschaftsveranstaltungen vor Ort abhalten. Ein EDV-basiertes Tool hilft in der Einzelberatung.

Fazit: Der bAV-Markt bietet auch im volatilen Kapitalmarkt ein hohes vertriebliches Wachstumspotenzial. Als langjähriger, erfahrener bAV-Spezialist verfügt HDI über ein dichtes Netz an zertifizierten Experten, die Sie vor Ort unterstützen.



Fabian von Löbbecke sieht in der bAV enormes Wachstumspotenzial.

Fakten zum Unternehmen: Die HDI Lebensversicherung AG bietet individuelle Beratungen und Lösungen auf den Gebieten Risikoabsicherung und Altersvorsorge. Einen Schwerpunkt bildet die betriebliche Altersversorgung. Mit Bruttoprämieinnahmen von rund 2,3 Milliarden Euro im Geschäftsjahr 2011 zählt das Unternehmen zu den großen Lebensversicherern in Deutschland. Die HDI Lebensversicherung AG gehört zur Talanx Deutschland AG, in der das deutsche Privat- und Firmenkundengeschäft des Talanx-Konzerns vereint ist. Der Talanx-Konzern war im Jahr 2012 mit Prämieinnahmen von rund 26,7 Mrd. Euro eine der bedeutendsten Versicherungsgruppen in Deutschland und Europa.

Kontakt: Charles-de-Gaulle-Platz 1, 50679 Köln · **Tel.:** 0221 144-7777 · **E-Mail:** fachcenter-bav@hdi.de · **Internet:** www.hdi.de/bav

Chef Karch. Zugleich warnt er vor Panikmache. So führe die lange Duration der Verpflichtungsstruktur und der Vermögensanlagen bei der betrieblichen Altersversorgung dazu, dass solche Phasen besser durchgestanden werden könnten.

DGbAV-Mann Kesting mahnt ebenfalls zur Besonnenheit. So sei die Berichterstattung über einen vermeintlichen Anlagenotstand in der bAV „teilweise stark übertrieben“ gewesen. Kesting betont, dass die bAV für Arbeitnehmer und deren finanzielle Alterssicherung unabdingbar und ein sehr effektives Vorsorgesystem sei. Wer diese Tatsache fundiert vermitteln könne, werde weiterhin gute Abschlüsse mit der bAV machen.

Auch bei der Gothaer gibt man sich angesichts der herausfordernden volkswirtschaftlichen Großwetterlage optimistisch: „Natürlich können sich auch die Versorgungsträger in der bAV nicht dem aktuellen Kapitalmarktszenario entziehen. Die Lebensversicherungsbranche hat sich jedoch in der aktuellen Situation als sehr verlässlich und widerstandsfähig erwiesen“, sagt Bianca Hövelmann, Abteilungsleiterin Produktmanagement bAV.

So hätten Analysen durch die Finanzaufsichtsbehörde BaFin gezeigt, dass die Verlässlichkeit der Anbieter auch langfristig gegeben sei. „Die bAV über die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse, kongruent rückgedeckte Unterstützungskassen und Direktzusagen ist sicher“, so Hövelmann. Beim Anbieter Zurich denkt man bereits weiter. „Das althergebrachte Modell der Lebensversicherung mit Garantieverzinsung stößt an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit genauso wie die interne Finanzierung einiger bAV-Zusagen über die Bilanz des Arbeitgebers. Hier gilt es Alternativen zu finden, wie zum Beispiel fondsgebundene Lösungen mit modernen Garantiemechanismen, die im Bereich der Entgeltumwandlung

Gut jeder zweite Erwerbstätige nutzt die bAV

Zusätzliche Vorsorge-/Versicherungsangebote des Arbeitgebers, die die Befragten aktuell nutzen, in Prozent aller befragten Erwerbstätigen¹⁾.



¹⁾ Mehrfachnennungen möglich; Quelle: Gothaer, F.A.Z.-Institut

schon eine sehr hohe Verbreitung haben“, sagt Dr. Marco Sebastian Arteaga, Vorstand für das bAV-Ressort bei der Zurich Versicherung.

Einen Reputationsschaden für die bAV aufgrund des Niedrigzinsumfelds sieht Arteaga nicht, „da die Herausforderung den gesamten Finanzmarkt treffen und nicht auf die bAV beschränkt sind?“ Insgesamt gehe man bei Zurich davon aus, dass die zunehmende demografische Verschärfung des Wettbewerbs um Mitarbeiterbindung und Gewinnung von Fachkräften sogar zu einem Imagegewinn für die bAV führen werde.

Debatte um Opting-out-Modell

Auch in der Politik stößt die betriebliche Altersversorgung trotz Niedrigzinsphase weiterhin auf Sympathie. So soll die bAV nach dem Willen der SPD deutlich gestärkt werden und die Riefter-Rente schrittweise ablösen. Alle Arbeitnehmer sollen demnach in der „Betriebsrente plus“ automatisch zwei Prozent ihres Bruttoeinkommens einzahlen. Wer mehr einzahlen möchte, soll dies bis zu sechs Prozent seines Bruttoeinkommens tun können. Wer gar nicht einzahlen will, müsse dem Modell ausdrücklich widersprechen.

Fachleute sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Opting-out-Modell“. In der Branche stoßen die Pläne der Oppositionspartei zumeist

auf Wohlwollen. Auf die Frage, ob das Opting-out in der Entgeltumwandlung das Problem der Altersarmut lösen kann, antworteten immerhin knapp 39 Prozent der Arbeitgeber mit Ja. Das ergab eine TED-Umfrage des Pensionsberaters Longial unter 300 Tagungsteilnehmern zur betrieblichen Altersversorgung im März 2013.

„Der flexiblere Rentenübergang und das Opting-out in der bAV sind mögliche, aber weiterhin auch kritisch diskutierte Lösungen. Arbeitgeber schrecken vor einem möglichen zusätzlichen administrativen Aufwand sowie vor eventuellen finanziellen Zusatzbelastungen zurück. Außerdem befürchten sie, die Arbeitnehmer könnten sich gegängelt fühlen und dafür andere, notwendige Vorsorgemaßnahmen unterlassen. Hier hilft nur die Aufklärung auf beiden Seiten“, sagt Dr. Paulgerd Kolvenbach, Sprecher der Geschäftsführung der Longial. „Die Bereitschaft der Arbeitgeber, ihren Mitarbeitern entsprechende Versorgungszusagen zu erteilen, muss gefördert werden. Denn nur durch entsprechende Angebote, kontinuierliche Aufklärung und zusätzliche Anreize können die Hemmnisse auf Seiten der Arbeitnehmer, in eine bAV zu investieren, überwunden werden“, so Kolvenbachs Appell. ■

Lorenz Klein, Cash.

Dr. Marco Arteaga, Vorstand für das Ressort betriebliche Altersvorsorge bei Zurich Gruppe in Deutschland

Verantwortung zeigen – Vorteile nutzen

Durch die aktuellen Debatten um die zukünftigen Alterssicherungsprobleme ist ein Thema in die Öffentlichkeit gerückt, das lange unterschätzt wurde. Die im Fokus stehenden Kernpunkte – demografischer Wandel, niedrige Geburtenrate, sinkende Renten – fördern das Bewusstsein und die Akzeptanz in der Öffentlichkeit, dass finanzielle Vorsorge für das Alter immer wichtiger wird und jeden etwas angeht.

Gute Wahl für jedes Alter

Nicht nur für die ganz junge Generation tut sich eine immer größer werdende Lücke auf, die ernste Formen annimmt. Durch die Anhebung des Renteneintrittsalters hat sich die Situation verschärft. Denn jetzt sind auch Generationen betroffen, die sich auf ein früheres Rentenalter eingestellt hatten und nun mit einer potenziellen Finanzlücke umgehen müssen.

Für Unternehmer und Arbeitnehmer

Die optimale Vorsorge fußt auf verschiedenen Säulen – und die betriebliche Altersvorsorge ist eine davon. Die bAV ist das vielleicht am meisten unterschätzte Steuerspar- und Vorsorgeprodukt überhaupt. Doch dies ist nicht der einzige Aspekt, den es für Unternehmen und Arbeitnehmer zu bedenken gilt. Denn die bAV hat sich zu einem gewichtigen Argument gemauert, wenn es um die Attraktivität eines Unternehmens als potenzieller Arbeitgeber geht. Um Leistungsträger für sich zu gewinnen und mittel- und langfristig an das Unternehmen zu binden, müssen Arbeitgeber interessante Pakete schnüren. Neben den „klassischen“ Anreizthemen wie Karriereperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten wird gerade von jüngeren Arbeitnehmern auch das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge immer öfter nachgefragt.

Kompetente Beratung

Hier hilft die richtige Beratung und die Erkenntnis: Gerade in dem komplexen Umfeld der betrieblichen Altersvorsorge spielt ein kompetenter und erfahrener Partner eine wichtige Rolle. Es ist von Anfang an sinnvoll, sich einen wirklichen bAV-Experten ins Boot zu holen, der mit seinem Fachwissen unterstützt. Erfahrung ist elementar, denn oft entwickeln sich erst in der Beratung wichtige Erkenntnisse, die bei der Auswahl des Durchführungswegs entscheidend



Marco Arteaga, Vorstandsmitglied bei Zurich Gruppe in Deutschland

sind. Erst wenn die Rahmenkriterien feststehen, kann der erfahrene bAV-Experte daraus eine Empfehlung und genaue Gestaltungsmöglichkeiten ableiten. Als etablierter Anbieter in der bAV-Beratung kennt Zurich die Anforderung an die Expertise und hat sich im letzten Jahr einer unabhängigen Prüfung ihrer bAV-Kompetenz des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) seiner bAV-Kompetenz gestellt. Mit Erfolg: In allen untersuchten Teilbereichen – Beratung, Haftung, Service und Verwaltung – erhält Zurich das Urteil „sehr gut“.

Aktuell informiert mit dem Zurich bAV-Experten-Newsletter

Gerade in der betrieblichen Altersvorsorge gibt es immer wieder Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen und neue Entwicklungen, die es für jeden Arbeitgeber zu kennen lohnt. Seit Mitte des Jahres 2012 bietet die Zurich Gruppe in Deutschland einen Experten-Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge an. Dabei liegt der Fokus auf aktuellen Informationen zu rechtlichen, versicherungsspezifischen sowie übergreifenden Themen rund um betriebliche Altersvorsorge. Der im zweimonatlichen Rhythmus erscheinende Newsletter bietet Mehrwert durch frühzeitige Informationen und ist kostenfrei unter www.zurich.de/bav-newsletter zu beziehen.

Fakten zum Unternehmen: Die Zurich Gruppe in Deutschland gehört zur weltweit tätigen Zurich Insurance Group. Mit Beitragseinnahmen (2012) von über 6,1 Milliarden Euro, Kapitalanlagen von mehr als 31 Milliarden Euro und knapp 6.000 Mitarbeitern zählt Zurich zu den führenden Versicherungen im Schaden- und Lebensversicherungsgeschäft in Deutschland. Sie bietet innovative und erstklassige Lösungen zu Versicherungen, Vorsorge und Risikomanagement aus einer Hand. Individuelle Kundenorientierung und hohe Beratungsqualität stehen dabei an erster Stelle.

Kontakt: Poppelsdorfer Allee 25, 53115 Bonn · **Tel.:** 0228 268 01 · **Fax:** 0228 268 7777 · **E-Mail:** leben@zurich.de · **Internet:** www.zurich.de

„Durchdringung des Marktes zum Erfolg verhelfen“

ROUNDTABLE Die betriebliche Altersversorgung (bAV) gilt bei Vermittlern als attraktives, aber kompliziertes Produkt. Um die Verbreitung der bAV zu erhöhen, braucht es daher eine professionelle Vertriebsunterstützung. Ob und wie die Politik mitgestalten soll, diskutierte Cash. mit vier Experten.

Es sind nur noch wenige Monate bis zur Bundestagswahl im Herbst. Um die Altersarmut zu bekämpfen, hat sich die SPD für ein Opting-out-Modell in der Entgeltumwandlung ausgesprochen. Sollte es eine verpflichtende Betriebsrente geben, der der Arbeitnehmer explizit widersprechen müsste, wenn er diese nicht wünscht?

Löbbecke: Wir begrüßen jeden Vorschlag, der die Bürger dazu bewegt, stärker für das Alter vorzusorgen. Eine verpflichtende Betriebsrente wird vor allem Mitarbeitern von Unternehmen dienen, deren Arbeitgeber sich bisher gescheut haben, beim Thema bAV aktiv zu werden. Wir können uns ein solches Modell durchaus vorstellen, sofern eine individuelle Beratung jedes Arbeitnehmers stattfindet, bevor er von seinem Ausstiegsrecht Gebrauch machen kann. Nur wenn er seine Versorgungslücke kennt, wird er auch die Notwendigkeit zur Vorsorge sehen. Grundsätzlich warnen wir jedoch vor einer Überregulierung der bAV, die die Gestaltungsspielräume der Firmen zu sehr einschränkt. Das positive Image der bAV darf durch ein verpflichtendes Modell weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite gefährdet werden.

Arteaga: Wir bei Zurich sprechen lieber von einem „Partizipationsmodell“, statt von einem Opting-out-Modell, denn es geht um die Teilnahme, nicht um das Abwählen. Wir regen außerdem an, vor Einführung einer flächendeckenden „Zwangs-Gehaltsumwandlung“ zunächst einmal eine Möglichkeit im Betriebsrentengesetz zu schaffen, die ein unternehmensweites Partizipationsmodell ermöglicht. Gemeint ist damit, dass ein Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von beispielsweise drei Monaten eine Gehaltsumwandlung von bis zu vier Prozent für alle Mitarbeiter ankündigen können soll, aus der diese dann allerdings „herausoptieren“ können. Tun sie das, bleibt ihr Bruttoeinkommen unverändert. Allerdings erhalten sie dann die Altersversorgung nicht.

Stephan: Ich glaube, man sollte dieses wichtige Thema nicht parteipolitisch betrachten. Nichtsdestotrotz haben wir als Branche einen sozialpolitischen Auftrag, das heißt, wir müssen uns über alle Möglichkeiten Gedanken machen, die dazu führen können, eine ausreichende Altersversorgung zu schaffen und den Arbeitnehmer dahingehend zu sensibilisie-



Fabian von Löbbecke: „Wir begrüßen jeden Vorschlag, der die Bürger dazu bewegt, für das Alter vorzusorgen.“

ren. Ein Opting-out-Modell bedeutet ja nicht, dass der Arbeitnehmer zwanghaft dort drin ist wie in einer gesetzlichen Rentenversicherung, sondern es wird ihm, wenn Sie so wollen, ein „verschärftes“ Angebot unterbreitet. Er kann dann immer noch frei entscheiden, ob er dieses annehmen möchte oder nicht. Daher begrüße ich ein Opting-out vom Grundsatz her. Gleichwohl kommt es natürlich immer darauf an, wie die politischen Rahmenbedingungen im Detail aussehen.

Alt: Das kann ich nur bekräftigen. Insbesondere in spezialisierten Vertrieben wird das Opting-out auch schon praktiziert, das heißt, es wird bei Neueinstellungen mit einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag gearbeitet. Dieser sieht dann vor, dass ein



Marcus Stephan: „Unsere Branche hat einen sozialpolitischen Auftrag zu erfüllen.“



Dr. Stefanie Alt: „Insbesondere in spezialisierten Vertrieben wird das Opting-out bereits praktiziert.“



Dr. Marco Arteaga: „Eine hohe Beteiligung wird nur durch attraktive Versorgungsleistungen erreicht.“

bestimmter Teil des Gehalts als Entgeltumwandlung direkt in die bAV fließt. Ein gesetzlich verpflichtendes Opting-Out birgt aus meiner Sicht die Gefahr, betriebsindividuelle Gegebenheiten außer Acht zu lassen. Dies könnte beispielsweise durch spezifische gesetzliche Anforderungen an die Produktgestaltung bedingt sein. Die bAV sollte immer auf den jeweiligen Betrieb abgestimmt sein. Eine deutschlandweite Einheits-bAV wäre nicht flexibel genug und würde Einzelbedürfnisse zu wenig beachten.

Die Erhöhung der Durchdringungsquote bleibt eine Herausforderung für die bAV. Staatssekretärin Dr. Annette Niederfranke moniert, dass in Kleinbetrieben oftmals nur zehn Prozent aller Mitarbeiter eine bAV hätten. Wie kann die unbefriedigende Situation verbessert werden?

Arteaga: Gerade für die kleinen und mittelständischen Unternehmen dürfte das zuvor beschriebene Partizipationsmodell eine erhebliche Erleichterung bieten. Sie kämen zu einer verwaltungsarmen, einheitlichen

und hochwertigen Absicherung für alle, ohne sich aber viel damit beschäftigen zu müssen. Einmal aufgelegt, würde jeder Neuzugang so einfach erfolgen wie die Meldung eines Mitarbeiters zur Sozialversicherung. Erfahrungen im Ausland zeigen, dass die Beteiligungsquoten bei solchen Modellen in der Regel zwischen 70 und 90 Prozent liegen. Dem stehen heute in vielen Unternehmen typischerweise Beteiligungsquoten an den Entgeltumwandlungsmodellen von zehn bis 25 Prozent gegenüber. Eine hohe Beteiligung kommt freilich nur durch derart attraktive Versorgungsleistungen zustande, bei denen jeder Einzelne erkennt, dass er diese Leistung privat entweder überhaupt nicht oder nicht zu diesem Preis erhalten könnte.

Die Roundtable-Teilnehmer

Fabian von Löbbecke ist Chef der Talanx Pensionsmanagement AG, Köln und bei HDI verantwortlich für den Bereich bAV

Marcus Stephan ist Leiter Versicherungen bei der BCA, Oberursel

Dr. Marco Arteaga ist Vorstand für das Ressort betriebliche Altersvorsorge bei der Zurich Versicherung, Bonn

Dr. Stefanie Alt ist Geschäftsführerin der Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft (NBB)

Löbbecke: Wenn mehr Arbeitgeber bereit wären, sich finanziell an der Betriebsrente zu beteiligen, ließe sich die Akzeptanz der Belegschaft sicher deutlich steigern. Der Zuschuss könnte durch eingesparte Sozialversicherungsbeiträge des Unternehmens sogar kostenneutral finanziert werden. Bewährt hat sich außerdem, die Mitarbeiter – in Form des Betriebsrates – frühzeitig in den Entscheidungsprozess für eine geeignete bAV einzubinden. So gewinnt man Multiplikatoren, die das Thema in die Belegschaft tragen. Auch Belegschaftsversammlungen mit anschließender Möglichkeit zum individuellen Beratungsgespräch tragen zum Erfolg bei. Nach Einführung der bAV muss das Thema zudem am Köcheln gehalten werden: Dazu eignen sich bAV-Portale im firmeneigenen Intranet oder auch regelmäßige Sprechstunden vor Ort.

– auch wenn insbesondere in Kleinbetrieben noch viel zu tun bleibt.

Stephan: Bei Kleinbetrieben ist es im Gegensatz zu größeren Unternehmen häufig so, dass es niemanden gibt, der sich professionell mit betrieblicher Altersversorgung beschäftigt. Insofern ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter auf die Dringlichkeit einer individuellen und professionellen Beratung hingewiesen werden. Nur dieser Weg führt nachweislich zu höheren Durchdringungsquoten in der Belegschaft.

Nur wenige Geringverdiener nutzen bislang die bAV. Was ist zu tun, damit sie von allen Arbeitnehmern als attraktiv wahrgenommen wird?

Alt: Einer der Hauptgründe für die geringe Verbreitung der bAV bei Geringverdienern ist aus meiner Sicht, dass ein Mindestlohn nicht einfach in eine bAV umgewandelt werden darf.

Wunsch wäre deshalb, dass die Tarifvertragsparteien speziell im Niedriglohnssektor diese Thematik aufnehmen. Das heißt, es sollte nicht immer nur um Steigerungen des laufenden Gehalts gehen, so wichtig das für die Menschen natürlich ist, sondern auch eine Komponente für die betriebliche Altersversorgung sollte fester Bestandteil der Vereinbarungen sein.

Arteaga: Die bAV muss Leistungen bieten, die der Einzelne entweder gar nicht oder nur für einen wesentlich höheren Preis erhalten kann. Ganz wesentlich ist dabei eine substantielle Absicherung gegen Berufsunfähigkeit und Tod, die der Einzelne oftmals auch gegen Geld nicht erhalten kann. Die Absicherung über den Betrieb im Rahmen eines Kollektivvertrages zu attraktiven Konditionen wäre dagegen möglich. Bei wirklich niedrigen Einkommen wird gegebenenfalls ein Zuschuss des Arbeitgebers erforderlich sein, um überhaupt ein vernünftiges Leistungsniveau zu erreichen.

Löbbecke: Wir sollten zunächst die Arbeitgeber mehr ins Boot holen, damit diese sich an der Finanzierung der Betriebsrente beteiligen und damit Anreize für den Mitarbeiter schaffen. Außerdem müssen wir den Arbeitnehmern einfach und verständlich zeigen, welche Vorteile eine bAV für sie bietet. Gerade für kleinere und mittlere Unternehmen hat der HDI hier ein spezielles Ansprachekonzept entwickelt. Das Konzept heißt „bAV Maxx“ und basiert zum einen auf einem strukturierten Masterplan für den Unternehmer zur Gestaltung einer wirtschaftlich effizienten bAV. Zum anderen veranschaulichen verschiedene Ansparmodelle die Effizienz der bAV für den Mitarbeiter. Im besten Fall kann der Nettoaufwand für den Arbeitnehmer auf rund ein Viertel des Gesamtbeitrags verringert werden.

Stephan: Es wird leider nicht möglich sein, alle Branchen gleichmäßig



Stefanie Alt: „In den entsprechenden Tarifverträgen bestehen noch nicht flächendeckend Öffnungsklauseln.“

Alt: In der Beratung kommt es mehr denn je darauf an, herauszustellen, dass Bruttosparen etwas ganz Wunderbares für die Arbeitnehmer ist. Hinzu kommt, dass immer mehr Arbeitgeber dazu bereit sind, ihre Sozialversicherungsersparnisse auch weiterzugeben. Hier bewegt sich einiges

In den entsprechenden Tarifverträgen bestehen noch nicht flächendeckend Öffnungsklauseln. Diese Situation ist auch für den Vermittler schwierig, denn eine Umwandlung ohne Öffnungsklausel wird bei einer Aufdeckung durch die zuständige Behörde rückgängig gemacht. Unser

abzudecken. Schauen wir uns beispielsweise das Gastgewerbe an, in dem viele Geringverdiener arbeiten und die bAV-Durchdringungsquote traditionell niedrig ausfällt. Das ist eine Branche mit einer sehr hohen Fluktuation. Und Fluktuation ist fast schon der natürliche Feind der bAV. Außerdem gilt es zu konstatieren, dass es im privaten Bereich noch die Riester-Förderung gibt, die speziell für dieses Segment kreiert wurde. Nachweislich erzielt diese bis zu einem gewissen Einkommen eine höhere Rendite als die bAV. Insofern ist klar, dass im Niedriglohnbereich die Riester-Rente sicherlich mehr Platz greift als eine bAV.

Wie würden Sie Ihre Vertriebsstrategie für das Jahr 2013 beschreiben, um das Potenzial der bAV abrufen zu können?

Löbbecke: Wie Sie wissen, ist die heutige HDI Leben aus der Fusion von HDI und Gerling hervorgegangen. In den letzten Jahren haben wir uns als HDI sehr auf das Breitengeschäft konzentriert. Unsere neue bAV-Ausrichtung zielt darauf ab, wieder als einer der führenden bAV-Anbieter wahrgenommen zu werden, der das gesamte Spektrum abdeckt und maßgeschneiderte Lösungen für Unternehmen jeder Größe bietet. Wir wollen weg vom typischen Produktverkauf und hin zur bedarfsgerechten Beratung. Neben dem Breitengeschäft sehen wir große Wachstumschancen auf dem Gebiet der Ausfinanzierung und Ablösung von Pensionszusagen. Hier wollen wir uns als Spezialist positionieren. Die Talanx Pensionsmanagement unterstützt uns dabei als starker bAV-Dienstleister.

Arteaga: Wir konzentrieren uns im Jahr 2013 angesichts der Kapitalmarktlage auf das Angebot unseres wohl marktführenden Produkts im Bereich der fondsgebundenen Lebensversicherung sowie auf die Einführung einer neuartigen Gruppen-



Marcus Stephan: „Wir haben uns auf die Fahne geschrieben, dass wir so unabhängig agieren wie der Makler.“

Risikoversicherung („TEAM = Total Entity Assurance Model“) gegen Berufsunfähigkeit und Tod. Letztere ermöglicht völlig neuartige Leistungsplangestaltungen mit bisher nicht gekannten Erleichterungen bei Aufnahme und Verwaltung und das bei extrem attraktiven Prämien.

Ait: Wir haben uns mehrere Schwerpunkte gesetzt: Das eine ist ein ganzheitliches Versorgungsmanagement, das heißt, dass ich den Arbeitnehmer nicht nur über die Altersversorgung informiere, sondern auch über Lebensarbeitszeitkonten, also die Möglichkeit, die Lebensarbeitszeit flexibel zu gestalten. Hinzu kommt die betriebliche Krankenversicherung und die betriebliche Unfallversicherung, um auch im aktiven Erwerbsleben entsprechende Anreize zu setzen. Darüber hinaus stellt die Chefversorgung einen wichtigen Bereich dar. Hier gibt es noch viel Potenzial. Wir bieten beispielsweise Auslagerungsmodelle an, die es ermöglichen, den Einmalbeitrag auf zehn Jahre zu verteilen. Das heißt, wir verfügen über sehr flexible Modelle, in denen

beispielsweise auch bereits abgeschlossene Rückdeckungsversicherungen eingebracht werden können damit beispielsweise ein bestehender Berufsunfähigkeitsschutz aufrechterhalten werden kann.

In Umfragen unter Vermittlern landet die bAV stets auf den vorderen Produktplätzen. Wie unterstützen Sie Ihren Vertrieb in diesem nicht einfachen Beratungsfeld?

Stephan: Wir haben uns auf die Fahne geschrieben, dass wir genauso unabhängig agieren können wie der Makler. Bei uns stehen zunächst Konzept und Lösungsansatz im Vordergrund. Dann schauen wir, mit welchen Partnern wir bestmöglich zusammenarbeiten können. Wir haben uns dabei gezielt mit Dienstleistern zusammengeschlossen, die über entsprechende Beratungskapazitäten verfügen, weil viele Unternehmen bundesweit mit mehreren Niederlassungen präsent sind und über viele Mitarbeiter verfügen. Dann wird es für „kleinere“ Beratungseinheiten schon schwierig, diese Firmen allein zu beraten. Denn da sind wir uns sicherlich einig: Nur wenn jeder Mitarbeiter individuell beraten wird, haben Sie im Vertrieb Aussicht auf Erfolg und der Mitarbeiter ein gutes Gefühl, wenn er eine bAV abschließt.

Ait: Da gebe ich meinem Vorredner zu einhundert Prozent recht. Wir schulen und informieren die Makler speziell zu neuen Produkten, wie etwa der betrieblichen Krankenversicherung. Diese ist derzeit in Personalabteilungen sehr beliebt und es kommt beim Kunden nicht gut an, wenn der Vermittler bei seinem Besuch nicht darüber berichtet. Das Spektrum betrieblicher Versorgungsbausteine und die Ansprüche der Unternehmen werden immer größer – der Berater muss sich immer mehr Wissen aneignen. Demzufolge stellen die Schulungskonzepte der Produktgeber und der Beratungshäuser eine Schlüsselfunktion dar, um als



Marco Arteaga: „Wir unterstützen unsere Vermittler mit vielen Instrumenten. Vor allem für die versierten Vermittler unterhalten wir ein hochkarätiges Netz.“

Vermittler in diesem „Dschungel“ überhaupt bestehen zu können. Besonders wichtig ist hierbei auch eine Unterstützung vor Ort. Der Berater muss zudem netzwerkfähig sein, um diese schwierigen Themen entsprechend partnerschaftlich mit dem Beratungshaus, beziehungsweise dem Produktanbieter, beim Firmenkunden zu besprechen.

Löbbecke: Als langjähriger bAV-Spezialist verfügt der HDI über ein dichtes Netz an zertifizierten bAV-Experten, die Makler vor Ort unterstützen. Darüber hinaus stehen über die Talanx Pensionsmanagement weitere Fachexperten für Spezialfragen und Großanbahnungen zur Verfügung. Insgesamt ist es wichtig, die Umsetzungsprozesse in der bAV schlank und transparent zu halten. Darum haben wir die Strukturen unseres Hauses neu ausgerichtet und weitere Services eingerichtet. So analysieren wir über alle Unternehmensgrößen hinweg vorhandene bAV-

Systeme und entwickeln individuelle Lösungen. Wir entlasten Makler, indem wir zum Beispiel Informationsveranstaltungen für die Belegschaft abhalten und die Mitarbeiter persönlich beraten. Für Neueinsteiger im Bereich bAV bieten wir auch individuelle Coachings an.

Arteaga: Wir unterstützen unsere Vermittler mit einer Vielzahl von Instrumenten. Vor allem für die versierteren Vermittler unterhalten wir ein hochkarätiges Netz von Direktionsbevollmächtigten, die alle von uns bedienten Durchführungswege perfekt unterstützen.

Welche Entwicklungen sind in der bAV zu erwarten – speziell im Hinblick auf die Durchführungswege?

Stephan: Meine persönliche Einschätzung ist, dass die Direktversicherung für das Breitengeschäft das Maß der Dinge ist und auch aufgrund ihrer Flexibilität den zunehmend wechselhaften Erwerbsbiografien am besten Rechnung tragen kann, sodass die

Direktversicherung insgesamt sicherlich am stärksten wachsen wird. Und wenn man sich noch einmal vergegenwärtigt, dass die Durchdringungsquote in vielen kleineren Unternehmen noch relativ gering ist, dann ist die Direktversicherung sicherlich ein hoch attraktiver Durchführungsweg.

Löbbecke: Noch immer sind viele kleinere und mittelständische Unternehmen völlig unversorgt oder unstrukturiert eingedeckt. Auch die Mitmachquoten in den Unternehmen sind steigerungsfähig. Zudem beobachten wir bei Unternehmen mehr Beratungsbedarf bei der Ausfinanzierung und Neuordnung bestehender Pensionszusagen. Grund sind unter anderem die Auswirkungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes. Bestehende Pensionszusagen werden die Bilanzen der Unternehmen stärker belasten, wenn die Zinsen weiter fallen. Aber auch veraltete Zusagen, unzureichende Ausfinanzierungsquoten oder anstehende Unternehmensnachfolgen sind Gründe für Neuordnungen. Hier sind Experten gefragt, die praxisnahe und verständliche Handlungsempfehlungen geben können.

Arteaga: In den kommenden Monaten rechnen wir nicht mit wesentlichen Entwicklungen bei den Durchführungswegen. Es dürfte dagegen im Anschluss an die Bundestagswahl zu weiteren Reformschritten kommen. Hier vertreten die Parteien zum Teil sehr unterschiedliche Positionen. Wir befassen uns mit allen diesen Vorschlägen und bereiten uns entsprechend vor. Eine überlagernde Entwicklung stellt allerdings die des Kapitalmarkts dar. Hier reduziert das Niedrigzinsumfeld bekanntlich die Attraktivität der klassischen Lebensversicherung immer weiter. Es könnte daher sein, dass viele Vermittler und Kunden verstärkt auf fondsgebundene Produkte setzen werden, um sich gerade bei längeren Laufzeiten ein wenig von der schleichenden Geldentwertung zu entkoppeln.

bAV: High Performance durch Teamwork

Sind Sie bereits ein bAV-Profi oder wollen Sie es noch werden?
Sichern Sie sich die Pole-Position in der unabhängigen bAV-Beratung.
Unser Team aus „bAV-Ingenieuren“ unterstützt Sie in allen Fragen der bAV.
Von der Wettbewerbsanalyse über Anbietervergleiche bis hin zur Angebotserstellung
– schnell, zuverlässig und leistungsstark.
Umfassende Informationen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Ihr persönlicher
Ansprechpartner, der Sie sogar vor Ort beim Kunden unterstützt, bringen Sie sicher ins Ziel.
Auch „Alte Hasen“ im bAV-Geschäft sind von diesem professionellen Service überzeugt.



Weitere Informationen unter:
Web: www.bca.de
Mail: altersvorsorge@bca.de
Tel.: (0 61 71) 91 50-200

Zu den größten Herausforderungen für die bAV in den nächsten Jahren zählen Unternehmen allen voran die Ertragsschwäche kapitalgedeckter Altersvorsorgesysteme. Droht das – im Vergleich zu anderen sozialen Sicherungsformen – gute Image der bAV Schaden zu nehmen?

Löbbecke: Das glaube ich nicht. Die Diskussion um Altersarmut zeigt ja, dass Arbeitnehmer nicht weniger, sondern mehr vorsorgen müssen. Die bAV spielt hier eine ganz wichtige Rolle, weil sie entscheidende

Das kann kein Sparbuch, kein Gold und auch kein Investmentfonds.

Arteaga: Ich sehe das etwas anders: Natürlich ist das so. Allerdings steht die bAV hier nicht allein. Alle langfristigen Sparformen, die mit festverzinslichen Papieren und dabei vor allem mit Staatsschuldenpapieren in Verbindung stehen, erleben diese Ertragsschwäche. Und es steht zu befürchten, dass dieser Zustand noch lange anhalten könnte. Man muss auch in Deutschland erkennen, dass in diesen wirtschaftlich problematischen

der bAV nicht anders als dem gesamten Versicherungsmarkt und den Banken. Wir müssen überlegen, wie man attraktive Modelle entwickelt, die Risiko und Chance unter einen Hut bekommen.

Stephan: Das aktuelle Kapitalmarktumfeld stellt natürlich auch für die Beratung eine große Herausforderung dar. Indem man ein kapitalmarktorientiertes Produkt wählt, hat man allerdings noch lange nicht der Weisheit letzten Schluss erzielt. Denn klar ist auch, dass man eine gewisse Mindestgarantie im Blick behält. Die bAV setzt ja bereits Mindeststandards – etwa bei der Beitragszusage mit Mindestleistung. Die Branche muss sich mit der Frage auseinandersetzen, wie bei einem volatilen Markt Garantien abzubilden sind bei gleichzeitiger reeller Performancechance. Ob ICCPI, Zweitopf-, oder Dreitopfhybridmodelle – jedes Modell hat seine Stärken und seine Schwächen. Daher glaube ich, dass der Berater der Schlüssel zum Erfolg ist, weil er aufzeigen kann, welcher Tarifmotor eigentlich für den Kunden individuell der beste ist.

Teilen Sie die Befürchtung von Unternehmen, dass härtere Eigenkapitalanforderungen für die EbAV (Einrichtungen der bAV) zu einem Rückzug der Arbeitgeber aus der bAV führen könnten?

Arteaga: Das ist zweifellos so. Die Unternehmensberatung Towers Watson hat ermittelt, dass eine Übertragung der Solvency-II-Eigenkapitalanforderungen auf die EbAVs einen Kapitalbedarf von rund 800 Milliarden Euro auslösen würden. Es versteht sich von selbst, dass diese Zahl niemals aufgebracht werden könnte. Würden die Eigenkapitalanforderungen in einer solchen Weise gestellt werden, dann würden alle erdenklichen Ausweich-beziehungsweise Vermeidungsstrategien gesucht werden. Und natürlich wäre



Stefanie Alt: „Man wird sich in Zukunft nicht nur auf konventionelle Produkte fokussieren können. Wir müssen überlegen, wie wir Risiko und Chance unter einen Hut bekommen.“

Vorteile bietet, die eine private Vorsorge nicht bieten kann. So werden zum Beispiel bei der Direktversicherung Teile des Bruttoeinkommens eins zu eins in Beiträge zur Betriebsrente umgewandelt. Dabei sparen Arbeitnehmer während ihres Erwerbslebens Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Der Aufwand ist also geringer als bei einer privaten Vorsorge. Außerdem muss man sich doch fragen, was die Alternative ist. Gar nicht vorsorgen? Zudem zahlt die Lebensversicherung eine lebenslange Rente, egal wie alt der Versorgungsberechtigte wird.

Phasen eine stärkere Beimischung von Aktien in der Vermögensanlage große Ertragschancen bietet. Hierüber wird man die erwähnte Ertragsschwäche abmildern können.

Alt: Ich denke, dass wir als Branche die große Herausforderung haben, moderne Produkte zu entwickeln, die trotz des derzeitigen Zinsniveaus eine entsprechende Performance bei überschaubarem Risiko bieten. Hierbei wird man sich nicht nur auf konventionelle Produkte fokussieren können. Auch Biometrie-Themen, wie die Absicherung der Arbeitskraft, spielen eine immer größere Rolle. Da geht es

Dirk Kober, Spezialist betriebliche Altersvorsorge BCA AG

Einzigartiger bAV-Service mindert Komplexität

Die betriebliche Altersvorsorge ist eine der attraktivsten Formen für die nachhaltige Sicherung des Lebensstandards im Rentenalter. Während in Großbetrieben und tarifgebundenen Branchen die Abschlusszahlen höher liegen, gibt es in kleinen und mittleren Betrieben deutlichen Nachholbedarf. Aber auch dort vollzieht sich ein Bewusstseinswandel. Inzwischen wissen viele Unternehmer, dass in Zeiten von Fachkräftemangel die bAV ein geschätzter zusätzlicher Anreiz für die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter darstellt. Die BCA, Deutschlands großer Maklerpool, hat die gesellschaftliche und soziale Bedeutung zusätzlicher Altersvorsorgesysteme erkannt, die verhindern helfen, dass die Menschen nach Beendigung ihres Arbeitslebens in Altersarmut geraten können. Viele freie Vermittler haben verstanden, welches Wachstums-Potenzial in der bAV steckt. Allerdings ist die Komplexität der Angebote oftmals eine große Hürde.

Vor-Ort-Unterstützung und persönliche Ansprechpartner

Hier unterstützt der Oberurseler Maklerpool seine Partnerinnen und Partner mit einem umfassenden Service-Angebot in allen Durchführungswegen, das in der Branche seinesgleichen sucht und sowohl für den Laien als auch den Profi passgenau zur Verfügung steht. Dazu gehört die Klärung rechtlicher und steuerlicher Fragen sowie tarifvertraglicher Regelungen, die die bAV zu einem beratungsintensiven und kompakten Geschäftsfeld machen. Die Experten sind dabei nicht nur telefonisch oder schriftlich erreichbar, sie unterstützen auch direkt vor Ort beim Kundengespräch.

Wichtigster Grundsatz: Der Beratungs-Service der BCA garantiert die Unabhängigkeit des Maklers. Nachdem der Makler im Kundengespräch die Rahmendaten erfasst hat, erstellt die BCA eine umfassende Bedarfs- und Risikoanalyse. Damit kann sich der Vermittler als kompetenter bAV-Fachmann positionieren, vereinfacht seine Beratungsdokumentation und erhält zahlreiche Ansatzpunkte für das Neugeschäft durch das Aufzeigen dringenden Handlungsbedarfs.

Noch mehr Unterstützung bietet die BCA für das Belegschaftsgeschäft in größeren Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern an. Hier fehlt es in aller Regel an den Personal-

kapazitäten, um die einzelnen Angestellten zu informieren. Oder es geht um die Erhöhung der Mitarbeiterquote bei bestehenden Rahmenvereinbarungen. Die zeitgemäße Lösung besteht darin, den Aufwand zu minimieren, indem die BCA einen bAV-Spezialdienstleister mit dieser umfassenden Aufgabe betraut. Das hat eine Reihe weiterer Vorteile, wie höhere Abschlussquote, Übertragung der Beratungshaftung und der kompletten Bestandsverwaltung.

Professionalität als Makler

Direktzusagen stellen den Löwenanteil in der bAV. Von diesen sind aber rund 70 Prozent nicht oder nur unzureichend rückgedeckt. Auch hier hilft die BCA und bietet die Überprüfung bestehender Pensionszusagen auf etwaige Unterdeckungen an. Damit können die eigenen Haftungsrisiken und die der Firmenkunden minimiert werden, ebenso wie durch die hohe Zahl der Unterdeckungen Geschäftspotenzial offengelegt werden kann. Als weitere Dienstleistung stellt die BCA ihren Kooperationspartner für versicherungsmathematische Gutachten zur Verfügung. Damit lässt sich der eigene Zeitaufwand enorm reduzieren und beweist die eigene Professionalität als Makler. Zudem werden die Berechnungen von Pensionsrückstellungen für die Handels- und Steuerbilanz sowie nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften abgenommen, ebenso wie über die langfristige Entwicklung des Vorsorgeaufwands, für Jubiläums-, Vorruhestands-, Sterbegeld- und Altersteilzeitverpflichtungen.

Das ist aber noch nicht alles: Selbst Gutachten für Pensions- und Unterstützungskassen sowie die Erstellung von Beitragsbemessungsgrundlagen für den Pensionssicherungsverein gehören zum Service-Angebot. Dieser bAV-Service wird ständig erweitert und den Notwendigkeiten an eine umfassende Beratung angepasst. So wird es demnächst auch Beratungsmöglichkeiten im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens für Gesellschafter-Geschäftsführer geben. Außerdem sollen weitere Dienstleister eingebunden werden, wie zum Beispiel XbAV, eine zentrale und unabhängige Plattform, die bAV Formulare erstellt und verwaltet, ebenso die Deutsche Unterstützungskasse e.V., eine kongruent rückgedeckte und versichererunabhängige Einrichtung.

Fakten zum Unternehmen: Die 1985 gegründete BCA AG mit Sitz in Oberursel im Taunus ist einer der größten Maklerpools in Deutschland. Dem Maklerpool sind derzeit fast 10.000 unabhängige Finanzdienstleisterinnen und Finanzdienstleister angeschlossen. Ihnen bietet die BCA AG einen umfassenden Service, der alles beinhaltet, was freie Finanzvermittler für ihre tägliche Arbeit benötigen. Dazu zählen unter anderem eine umfassende Vertriebs- und Organisationsunterstützung sowie die elektronische Beratungs- und Abwicklungsplattform BCA Business plus. Im Versicherungsbereich bedient die BCA AG alle Sparten von der Standardversicherung für den Haushalt, über die betriebliche Altersvorsorge bis hin zu umfassenden Deckungskonzepten im Bereich Gewerbeversicherung.

Kontakt: Tel.: 06171 9150-200 · E-Mail: altersvorsorge@bca.de · Internet: www.bca.de



Fabian von Löbbecke: „Die Lebensversicherung zahlt eine lebenslange Rente. Das kann kein Sparbuch, kein Gold und kein Investmentfonds.“

dabei zu erwarten, dass nicht wenige dann versuchen würden, das Problem „endgültig“ zu lösen.

Alt: Ich denke, man muss das Thema zweigeteilt betrachten. Die Versicherungskonzerne mit ihren deregulierten Pensionskassen und Pensionsfonds sehen in einem eigenen Regime für diese „kleinen“ Gesellschaften zusätzlichen Aufwand und damit



Marco Arteaga: „Eine Beimischung von Aktien ermöglicht Chancen.“

Kosten. Die andere Frage, die ich mir stelle, ist jedoch, was passiert mit den regulierten Firmenpensionskassen? Die wird das neue Regime natürlich besonders hart treffen, da sie nicht über das erforderliche Know-how verfügen. Da wird es sicherlich noch erheblichen Widerstand aus der Wirtschaft geben.

Der Anteil der rein arbeitgeberfinanzierten bAV geht stetig zurück. Ist sie ein Auslaufmodell oder ist die Annahme verfrüht?

Stephan: Abwarten. Ich glaube, dass uns die arbeitgeberfinanzierte bAV aufgrund von gesellschaftlichen Entwicklungen weiter begleiten wird, wenn auch in einem ganz anderen Kontext und mit anderen, flexibleren Modellen. Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung wird daher sicherlich ein Baustein sein, um im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu bestehen. Davon bin ich überzeugt.

Alt: Die arbeitgeberfinanzierte Versorgung über reine Leistungszusagen wird uns die nächsten dreißig Jahre noch begleiten, aber sie wird auslaufen. Heute führt man, wenn man die-

se Themen inhouse administriert und auch finanziert, beitragsorientierte Systeme ein. Hierbei ist der Verpflichtungsumfang fest an den Wertverlauf eines Rückdeckungsprodukts gekoppelt. Damit habe ich als Unternehmen keine Risiken mehr und auch durch Sterblichkeiten- und Zinseffekte keine Probleme mehr. Das sind die arbeitgeberfinanzierten Systeme der Zukunft, die auch heute noch Sinn machen und große Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter bringen. *Zum Abschluss eine Frage an Sie, Herr Stephan: Welche Trends sehen Sie beim Thema Entgeltoptimierung?*

Stephan: Wir sehen, dass Netto- lohnoptimierungen immer mehr Platz greifen. Dazu ein Beispiel: Ein Dienstleister teilte mir kürzlich mit, dass er gar keinen Vertrieb mehr machen müsse, da die Unternehmen von allein anrufen und wissen wollen, wie sie entsprechende Bausteine integrieren und möglichst verwaltungsarm abbilden können. Dazu muss ich ehrlicherweise sagen, dass das Interesse der Unternehmen zwar positiv zu bewerten ist, allerdings geht dieses Thema an der sozialpolitischen Diskussion, die wir hier führen, absolut vorbei. Wenn ich beispielsweise höre, welches Spektrum diese Gutscheine mittlerweile haben – einen Tankgutschein oder eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio kann ich irgendwo noch nachvollziehen – aber wenn es darum geht, dass Mitarbeiter bei einem großen schwedischen Möbelhaus ein Regal kaufen können, dann haben wir eine Grenze erreicht. Kernziel der Unternehmen sollte vorrangig sein, die breite Versorgung der Mitarbeiterschaft bei Krankheit und im Alter zu ermöglichen. Wenn Betriebe sich Gedanken machen, wie sie diese Ziele mit geeigneten Maßnahmen verfolgen, dann finde ich das aber in Ordnung. ■

Das Gespräch führte **Lorenz Klein**, Cash.

Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin der NBB, über die Auslagerung von Pensionszusagen

Problemlöser für Pensionszusagen gesucht

Pensionszusagen stehen seit vielen Jahren im Beratungsfokus und bereiten so manchem Unternehmer große Sorgen. Denn obgleich die Ursachen für die Unterfinanzierung hinreichend bekannt sind, können tragfähige Lösungen häufig nur schwer umgesetzt werden. In der Praxis scheitern Sanierungsvorhaben oft am hohen Finanzbedarf oder am komplexen Steuerrecht. Einen Lichtblick stellt da die jüngste Verfügung des Bundesfinanzministeriums (BMF) zum Verzicht auf den Future Service vom 14. August 2012 dar. Sie bietet ausgezeichnete Möglichkeiten, das

Problem „Pensionszusage“ auf eine gesunde wirtschaftliche Basis zu stellen und Risiken vom Unternehmen abzuwenden.

Denn das BMF hat verbindlich festgelegt, dass der bloße (Teil-)Verzicht auf zukünftig noch zu erdienende Anwartschaften (Future Service) stets steuerunschädlich möglich ist.

Neues zur Auslagerung von Pensionszusagen

Mit den neuen Gestaltungsmöglichkeiten kann die Zusage aber nicht nur reduziert, sondern häufig auch so umgerechnet werden, dass die vorhandenen finanziellen Mittel ausreichen, um die Leistungen versicherungsmathematisch wertgleich über einen Pensionsfonds darzustellen.

Die NÜRNBERGER Pensionsfonds AG bietet den Unternehmen die Möglichkeit, Beitragszahlungen auf mehrere Jahre zu verteilen oder bestehende Rückdeckungsversicherungen zu übernehmen. Dadurch bleiben beispielsweise ein hoher Garantiezins oder eine vorhandene Berufsunfähigkeitsabsicherung in voller Höhe erhalten. Außerdem entfällt der oft kostspielige Rückkauf der Versicherung. Nach der Auslagerung besteht häufig eine Versorgungslücke beim Geschäftsführer. Um sie zu schließen, bietet sich die NÜRNBERGER überbetriebliche Versorgungskasse e. V. (Unter-



Stefanie Alt, Geschäftsführerin der NBB

stützungskasse) an. Der Kunde kann so entweder entsprechend seinem Bedarf die richtige Versorgung wählen oder über den monatlichen Beitrag die spätere Altersrente abschätzen.

Unterstützung durch NBB

Modernes Pensionszusagenmanagement ist sowohl für Firmen als auch für Berater ein interessantes Betätigungsfeld. Bei der Implementierung eines Konzepts sind jedoch häufig nicht nur Produktfragen zu klären. Vielmehr werden neben einem passgenauen Angebot auch versicherungsmathematische Berechnungen benö-

tigt. Zudem sind Nachträge zu den Zusagen und Gesellschafterbeschlüsse erforderlich. Um die Prozesse zu vereinfachen, bietet die NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistung mbH (NBB) ein Komplettpaket zur Sanierung von Pensionszusagen an. Auf der Grundlage eines Gutachtens zu allen Detailfragen können über Kooperationsrechtsanwälte Verträge und Beschlüsse für den Kunden erarbeitet werden, die das gewünschte Modell exakt abbilden. NBB kümmert sich um die Abwicklung.

Ein attraktiver Beratungsansatz

Für den Berater bedeutet dies, dass er während des gesamten Prozesses nur einen Ansprechpartner benötigt. Er kann so das gesamte Pensionszusagenmanagement rechtssicher und effizient betreiben. Das Ergebnis ist eine Lösung, die von der Idee bis zur rechtlichen Umsetzung alle Facetten der Beratung abbildet. Dabei treten die eigentlichen Finanzierungsprodukte in den Hintergrund. Der Berater ist als Problemlöser gefragt. Eine ganzheitliche Beratung führt nicht nur kurzfristig zu einem positiven Ergebnis, sondern auch zu langfristig erfolgreichen Geschäftsbeziehungen.

Fakten zum Unternehmen: Mit einem Umsatz von fast 4,8 Milliarden Euro (2012) und Kapitalanlagen von über 22 Milliarden Euro zählt die NÜRNBERGER zu den großen deutschen Erstversicherern. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist sie dabei in allen fünf Durchführungswegen präsent und bietet durch ihre Beratungstochter NBB sämtliche Dienstleistungen, die heute im modernen Versicherungsvertrieb benötigt werden.

Kontakt: Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg · **Tel.:** 0911 531-5 · **Fax:** 0911 531-3206 · **E-Mail:** info@nuernberger.de · **Internet:** www.nuernberger.de



Erschließen Sie einen lukrativen Markt.

Wir zeigen Ihnen wie Sie zum Problemlöser in der bAV werden.

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER



Beratungs- und Betreuungsgesellschaft
für betriebliche Altersversorgung und
Personaldienstleistungen mbH

Telefon 0911 531-5
info@nuernberger.de
www.nuernberger.de