

# Cash.extra

Investieren  
wie die Profis

*Betriebliche Altersvorsorge*

# Betriebsrente besser als private Vorsorge

- **DER MARKTREPORT**

Welche Maßnahmen die Attraktivität der bAV steigern

- **DAS EXPERTEN-GESPRÄCH**

Die besten Vertriebskonzepte für eine höhere Durchdringungsquote

Cash.Extra **bAV**  
in Kooperation mit:





# 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 Altersvorsorge sprechen. Als einer der führenden bAV-Versicherer unterstützen wir Unternehmen mit zukunftsfähigen Konzepten, flexiblen Produkten und weitreichenden Services.

Mehr auf [www.hdi.de/bav](http://www.hdi.de/bav)

**HDI**

Das ist Versicherung.

# Kampf um Kunden

Wer den Wow-Effekt zur Leistungsfähigkeit der betrieblichen Altersversorgung erlebt hat, ist auch zum Abschluss einer Betriebsrente bereit. So formulierte es ein Teilnehmer des nachfolgenden Roundtables zum Thema bAV. Offensichtlich hat dieser Wow-Effekt noch nicht allzu viele Arbeitnehmer und besonders die Arbeitgeber erreicht. Denn die Betriebsrente trägt bislang in Deutschland lediglich fünf Prozent zum Alterseinkommen bei.

## Kontakt zur Chefredaktion

[milewski@cash-online.de](mailto:milewski@cash-online.de)

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

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

[twitter.com/cashmagazin](https://twitter.com/cashmagazin)

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

kommen bei.

Damit fristet diese Form der Altersvorsorge, die vom Gesetzgeber eigentlich als zweite Säule der Alterssicherung gedacht ist, ein regelrechtes Nischendasein. Warum

ihr Durchbruch so lange auf sich warten lässt, war auch der Politik offenbar lange Zeit nicht klar. Deshalb ließ Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles nachfragen und erhielt eine nicht eben kurze Liste mit potenziellen Hürden für eine größere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hierzulande.

Während die Großindustrie schon recht gut mit unterschiedlichen Konzepten versorgt ist, hat die Betriebsrente speziell bei kleinen und mittleren Unternehmen einen erheblichen Nachholbedarf. Die größten Schwierigkeiten kommen dabei von zwei Seiten auf die bAV zu: Zum einen wird sie von nicht wenigen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als sehr komplex und ressourcenintensiv angesehen, zum anderen mangelt es offensichtlich auch an kompetenter Beratung der zugegebenermaßen nicht leicht verständlichen Materie.

Die Geschichte der bAV ist also allzuoft eine Geschichte der Missverständnisse und fehlender oder fehlerhafter Informationen. Da die neuralgischen Punkte für die mangelnde Dynamik für eine größere Durchdringung nunmehr aber auf dem Tisch liegen, sollte sich der Absatz durch Drehen an den richtigen Stellschrauben positiv beeinflussen lassen.

Dabei könnte ein Konzept, das in letzter Zeit immer stärker in der Diskussion ist, der betrieblichen Altersversorgung Aufwind verleihen. Zwar wird von vielen Marktteilnehmern ein Obligatorium mit Opting-out-Option abgelehnt. Auf der anderen Seite könnte ein solches Instrument für Menschen mit nur geringem Einkommen und kaum vorhandenen Möglichkeiten, private Altersvorsorge zu betreiben, einen Mehrwert bieten. Schließlich muss angesichts weiter sinkender gesetzlicher Rentenbezüge und einer steigenden Lebenserwartung jede Chance genutzt werden, das Alter möglichst vielseitig finanziell abzusichern. Die bAV gehört ganz sicher dazu.



*F. 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:** Stefan Malzkorn, Unternehmen

Stand: Oktober 2014

## Aus dem Inhalt

### 4 Hürdenlauf für die bAV

Eine aktuelle Studie des BMAS listet 40 Hemmnisse für eine größere Verbreitung der Betriebsrente im Mittelstand.

### 8 „Den Wow-Effekt erleben“

Vier bAV-Anbieter diskutieren wesentliche Faktoren für eine bessere Durchdringungsquote der Betriebsrente und erteilen einem Obligatorium in der bAV eine Absage.

# Hürdenlauf für die bAV

**BAV** Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles wollte es ganz genau wissen: Eine vom Ministerium in Auftrag gegebene Studie sollte klären, warum die betriebliche Altersversorgung im Mittelstand nicht recht voran kommt. Das Ergebnis: 40 bAV-Hemmnisse gilt es, aus dem Weg zu räumen.

**D**ie Bundesregierung hat sich auf die Fahne geschrieben, die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland zu fördern. Ansetzen will sie vor allem bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), denn hier fällt es den bAV-Verantwortlichen besonders schwer, sich mit ihren Argumenten Gehör zu verschaffen. Doch bevor es ans Werk gehen soll, erbat sich Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) eine Art Gebrauchsanweisung für die bAV im Mittelstand.

## Angst vor Verwaltungsaufwand

Die Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) in Paderborn und die Hamburger Unternehmensberatung Kienbaum sollten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) herausfinden, welche Stolpersteine auf dem Weg zu einer verbesserten bAV-Durchdringung liegen – am Ende haben die Experten einen ganzen Schuttberg zusammengekehrt.

Die Ende Juli vorgestellte Machbarkeitsstudie identifizierte 40 Hemmnisse, die einem weiteren Ausbau der bAV im Mittelstand entgegenstehen. In einem Satz zusammengefasst, stellen sich die Hürden für die Studienmacher folgendermaßen dar: „Dies sind insbesondere die Angst des Arbeitgebers vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand, das fehlende Engagement des Arbeitgebers (keine aktive Kommunikation), das Fehlen von bAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen, gegebenenfalls geringes

Einkommen der Mitarbeiter, fehlendes Engagement eines Betriebsrats (keine aktive Kommunikation) oder eine zu hohe Komplexität des Themas bAV beziehungsweise zu wenig einfach verständliche Informationen über die bAV.“

Das Fazit von Professor Dr. Frank Wallau von der FHDW und seinem Team hat bAV-Experten nicht sonderlich überrascht: „Personalverantwortliche in der mittelständischen Wirtschaft und Firmenchefs kleinerer Unternehmen stimmen alle das gleiche Klagelied an, wenn sie auf die betriebliche Altersversorgung für ihre Arbeitnehmer angesprochen werden“, sagt Ulf Kesting, Vorstand der DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung. „Zu kompliziert, zu arbeitsintensiv, drückende Haftungsfragen, kostet zu viel“, bringt Kesting die Bedenken in den Unternehmen auf den Punkt. Von den Mitarbeitern kämen ähnliche Antworten: „Zu wenig Information vom Chef, zu kompliziert, kein Geld für Eigenbeitrag zur Betriebsrente“, ergänzt der bAV-Experte.

Auch aus Sicht von Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer des auf bAV-Themen spezialisierten Beratungsunternehmens Longial, heißt es auf Unternehmensseite immer wieder, „dass die bAV zu teuer, zu komplex und mit Haftungsrisiken verbunden sei“. Die Ergebnisse der BMAS-Studie nimmt Kolvenbach ernüchert zur Kenntnis: „Ob eine branchenspezifische Lösung, beispielsweise für Bau oder Chemie, mehr Erfolg hat als eine branchenun-

abhängige, kann die Studie leider wenig klar beantworten.“ Den Erkenntnisgewinn der Studie hält der bAV-Berater für überschaubar: „Die Aussage, dass vor allem gut verdienende Arbeitnehmer in Vollzeit mit höherem Bildungsgrad in die bAV investieren, war bereits zuvor bekannt.“

Einige interessante Aspekte hat Kolvenbach dann allerdings doch noch entdecken können. So habe die Studie ergeben, dass Arbeitgeber eine fehlende Nachfrage seitens der Mitarbeiter beklagten. „Diesen wiederum fehlt ausdrücklich ein entsprechendes Angebot ihres Unternehmens“, folgert Kolvenbach. „Wer hat hier mit wem nicht gesprochen?“, fragt sich der Longial-Chef und nimmt dies zum Anlass, um den thematischen „Dauerbrenner“ Opting-out erneut zur Diskussion zu stellen.

Opting-out meint, dass jeder Arbeitnehmer eine Betriebsrente mit dem Arbeitsvertrag abschließt – es sei denn, er widerspricht diesem Automatismus ausdrücklich. Einer Umfrage der Longial zufolge stünden die Unternehmen „einer verpflichtenden, durch die Arbeitnehmer finanzierten, betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich positiv gegenüber“.

## Opting-out: Viele Fragen offen

Andererseits gebe es jedoch zahlreiche offene Fragen, so Kolvenbach, die „teilweise im bestehenden gesetzlichen Rahmen“ gelöst werden könnten, aber auch neue Rahmenbedingungen erforderten. Unstrittig sei für ihn beispielsweise die Feststellung, „dass die



**Bundesministerin Andrea Nahles möchte, dass Betriebsrenten im Mittelstand bald ebenso selbstverständlich abgeschlossen werden wie in großen Firmen.**

Beschäftigten umfangreich über die Bedingungen rund um das Opting-out informiert werden müssen.“ Zugleich fragt sich der Experte, welche Folgen ein verspäteter Widerspruch des Arbeitnehmers habe und wie mit bestehenden Arbeitsverhältnissen oder Versorgungsverträgen von früheren Arbeitgebern umzugehen sei? Last but not least: Welche Regelung soll für Beschäftigte mit befristeten Verträgen gefunden werden, die voraussichtlich

keine signifikanten Anwartschaften aufbauen werden?

Trotz vieler ungelöster Fragen betont Kolvenbach: „Opting-out-Modelle können den Weg der Entgeltumwandlung in die Betriebe ebnen.“ Entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung seien dabei Flexibilität sowie zuverlässige Beratung und Begleitung. Zudem seien gesetzliche Regelungen nötig. Allerdings sollten sich diese „auf ein Min-

destmaß“ beschränken und nicht dazu führen, „dass überzogene Anforderungen an die Arbeitgeber oder Produktanbieter gestellt werden“.

In der Versicherungswirtschaft sind Bedenken gegen eine Opting-out-Lösung weit verbreitet. Fasst man das Meinungsbild der vier bAV-Experten zusammen, die sich zum Interview in der Cash.-Redaktion einfanden (siehe ab Seite 8), würde es wohl so lauten: Eine bedarfsgerechte und individuelle Beratung ist jeder „Zwangslösung“ vorzuziehen.

### **Mehr Förderung gefordert**

Wie ein erfolgversprechender Ansatz jenseits eines Opting-outs aussehen könnte, erläutert DGBaV-Vorstand Kesting: „Ein probates Mittel wäre eine Stärkung der bAV per Entgeltumwandlung.“

Nach der bestehenden Regel sind Beiträge, die zur betrieblichen Altersvorsorge in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds, eine Direktversicherung investiert werden, bis zu einer Grenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei (2014: 2.856 Euro). Für seit dem 1. Januar 2005 erteilte Versorgungszusagen ist außerdem der Rahmen der betrieblichen Altersversorgung um weitere 1.800 Euro erweitert worden. Somit können bei Neuzusagen maximal 4.656 Euro steuerfrei für eine betriebliche Altersversorgung aufgewendet werden. Die 2.856 Euro sind darüber hinaus sozialabgabenfrei.

„Durch die derzeitige Deckelung von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze können Arbeitnehmer maximal 238 Euro monatlich Beitrag steuer- und sozialversicherungsbehaftet aus ihrem Brutto in einen bAV-Vertrag einzahlen“, fasst bAV-Experte Kesting zusammen. Er hält die bestehende Obergrenze für zu gering, denn „je nach Gehalt werden damit für Arbeitnehmer in ihren Dreifigern betriebliche Ruhegehälter

in Höhe von weniger als 1.000 Euro generiert“.

Sollte die bAV von der Politik ernsthaft als gleichberechtigte zweite Säule neben der gesetzlichen Rente angesehen werden, so Kesting, müsse die Förderhöchstgrenze auf fünf oder sechs Prozent angehoben werden. „Damit wäre ein angemessener Lebensstandard im Alter garantiert“, resümiert der Branchenkenner.

Rente rausfallen, sodass es hier zu einer niedrigeren Auszahlung kommt.

Darüber hinaus wirkt sich die anhaltende Niedrigzinsphase auf die betriebliche Altersversorgung aus – sollte die Durststrecke noch lange anhalten, werden die Erträge in der Rentenphase geschmälert. Aus Sicht von DGBAV-Vorstand Kesting könnte sich die Absenkung des Höchstrechnungszinses für Neuverträge in der Lebensversiche-

durchschnittlichen Alterseinkommens bei. „Das heißt, sie fristet ein Schattendasein“, beklagt Mössle. „Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung, vor über zehn Jahren eingeführt, läuft ins Leere – und das, obwohl die bAV die mit Abstand effizienteste Form des Vorsorgesparens ist.“

**Neuer Geist für die bAV**

Um die bAV in Deutschland zu stärken, müsse sie neu gedacht werden. „Schließlich kann sie mehr sein als ein Betriebs-Sparbuch“, betont der Fidelity-Experte, der folgende Veränderungen für notwendig hält: „Eine automatische Teilnahme für Arbeitnehmer mit Ausstiegsmöglichkeit, überschaubarer Aufwand und kalkulierbare Risiken für Arbeitgeber, eine renditestarke Geldanlage ohne jährliche Zinsgarantie, eine Trennung von Einzahlungs- und Auszahlungsphase sowie flexible Auszahlungsmöglichkeiten.“

Die „neue bAV“ müsse einfach, renditestark und flexibel sein, fordert Mössle. Dazu brauche es passende politische Rahmenbedingungen. Wo tarifliche Automatismen oder Branchenlösungen existierten, sollten diese jedoch Vorrang vor möglichen gesetzlichen Regelungen genießen. „Das Ziel ist allen Lösungen gemeinsam: Sie sollen zusammen mit der gesetzlichen Rente ein Alterseinkommen von gut 85 Prozent des Nettoeinkommens ermöglichen“, sagt Mössle.

„Die bAV praxisorientiert durchzuführen heißt einerseits, die Arbeitgeber von unkalkulierbaren Risiken zu entlasten und die Durchführung zu vereinfachen. Es heißt nicht zuletzt, dass auch mittelständischen Unternehmen bAV-Konzepte angeboten werden, die von bestehenden und neuen Mitarbeitern wertgeschätzt werden“, betont der Fidelity-Manager – man könnte auch sagen: Bitte auch die Chancen sehen und nicht nur die Hemmnisse. ■

**Entgeltumwandlung: Alterssparen aus dem Brutto-Lohn**

Bei einem monatlichen Beitrag von 100 Euro muss tatsächlich nur ein Eigenanteil in Höhe von 65 Euro vom Arbeitnehmer aufgewendet werden.

	ohne Entgeltumwandlung	mit Entgeltumwandlung
Bruttogehalt	2.500,00 Euro	2.500,00 Euro
Entgeltumwandlungsbetrag	0,00 Euro	100,00 Euro
abzüglich Steuer, Sozialversicherung und Zusatzversorgung	896,00 Euro	861,00 Euro
Nettogehalt	1.604 Euro	1.539 Euro
Förderung	0,00 Euro	35,00 Euro
Eigenanteil	0,00 Euro	65,00 Euro

Angestellte/r, 33 Jahre, ledig, keine Kinder, Bruttogehalt beträgt 2.500 Euro monatlich. Stand Februar 2014, Quelle: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

Um ihren Rentenbedarf im Alter richtig kalkulieren zu können, müssen Verbraucher weitere Besonderheiten der bAV berücksichtigen. Unter anderem sind Betriebsrenten im Alter steuerpflichtig. Bis zum Jahr 2040 wird der geltende Versorgungsfreibetrag schrittweise abgebaut. Danach behandelt der Fiskus die komplette Betriebsrente als Teil der privaten Einkünfte.

**„bAV fristet Schattendasein“**

Ein weiterer Faktor, den Verbraucher bei Abschluss einer bAV zu bedenken haben, besteht darin, dass die in der aktiven Zeit abgezogenen Lohnanteile bei der Berechnung der gesetzlichen

Entgeltumwandlung von 1,75 auf 1,25 Prozent zum 1. Januar 2015 als hinderlich für die weitere Verbreitung der bAV erweisen. „Da der weitaus überwiegende Teil der Betriebsrentenvereinbarungen versicherungsbasiert ist, wirkt die vieldiskutierte Absenkung auf 1,25 Prozent ab kommendem Jahr abschreckend auf Neueinsteiger“, fürchtet der Fachmann.

Auch beim Vermögensverwalter Fidelity sorgt man sich um die Zukunft der Betriebsrente. „Es besteht akuter Handlungsbedarf“, fordert Dr. Klaus Mössle, Leiter Institutionelles Geschäft bei Fidelity Worldwide Investment in Deutschland. Aktuell trage die bAV hierzulande nur fünf Prozent des

**Lorenz Klein**, Cash.

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

## bAV: Und sie rechnet sich doch!

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) steht in letzter Zeit in den Medien vermehrt am Pranger. Im Vergleich zur privaten Absicherung rechnet sich die Entgeltumwandlung nicht für Arbeitnehmer, kritisieren Verbraucherschützer. Da die Rente im Alter besteuert wird und zudem der volle Beitragsatz in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung anfällt, werde der Beitragsvorteil in der Ansparphase aufgezehrt. Zudem flössen durch die Entgeltumwandlung weniger Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung, wodurch sich die gesetzliche Rente entsprechend verringert. Zitiert werden dabei gerne Vergleichsrechnungen, wonach sich die entgeltfinanzierte bAV sogar als Verlustgeschäft herausstellt. Ein harter Vorwurf, der zu massiver Verunsicherung bei Verbrauchern und Arbeitgebern führt, aber auch viele Berater ins Grübeln bringt.

Ein genauer Blick auf das Zahlenmaterial der bAV-Kritiker macht fachliche Schwachstellen deutlich. So haben viele Beispiele eine unrealistische Berechnungsgrundlage, die eine zu hohe Steuerbelastung in der Rentenphase unterstellt. Dabei wird außer Acht gelassen, dass Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge als Sonderausgaben steuerlich abzugsfähig sind. Dr. Thomas Schanz, Sachverständiger für bAV, zeigt auf, dass die Betriebsrente in nahezu allen Fällen vorteilhafter ist als die private Absicherung. So liegt die bAV-Nettorente im Schnitt rund 30 Prozent höher als die privat finanzierte Nettorente (vgl. „Der Betrieb“, Nr. 26/27 und 28, 2013). Noch vorteilhafter fällt der Vergleich aus, wenn sich der Arbeitgeber an der Betriebsrente beteiligt. Neben der staatlichen Förderung erhöhen diese zusätzlich die Effizienz der bAV. Vielleicht klingt es platt, aber eines darf man nicht vergessen: Die jetzigen Steuer- und Sozialversicherungsvorteile für bAV-Beiträge sind sicher, wie die Situation in der Rentenphase in vielleicht 30 Jahren aussehen wird, weiß niemand.

Gerne wird auch das aktuelle Niedrigzinsszenario als Renditekiller ins Feld geführt. Dabei sollte jedem klar sein, dass die Weichenstellung für den Aufbau einer langfristig angelegten Altersvorsorge nicht an der Momentaufnahme des aktuellen Kapitalmarkts hängen darf. Wer behauptet,



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

betriebliche Altersvorsorge rechnet sich nicht, handelt grob fahrlässig und raubt Arbeitnehmern wertvolle Beitragsjahre. Die meisten Kritiker beschränken sich leider auf das Aufzeigen von Mängeln, anstatt konstruktive Alternativen zu nennen. Dem Leser bleiben nur Ratlosigkeit, Handlungsstarre und ein schaler Beigeschmack.

Ob Riester, Rürup oder bAV – eines ist doch allen klar: Ohne zusätzliche kapitalgedeckte Vorsorge geht es nicht. Letztlich muss jeder selbst einen Weg finden, seine lebenslange Altersversorgung aufzubauen. Jede Diskussion um vermeintliche Nachteile einer zusätzlichen privaten oder betrieblichen Vorsorge ist kontraproduktiv und fördert nur die Motivation zum bequemen Konsum. Dann hat man zwar keine Fehlentscheidung in Sachen Altersvorsorge getroffen, aber man wird im Alter auch schmerzlich spüren, dass ein Handy nicht satt macht und der Flachbildschirm nicht warm hält. Sinnvoller wäre es, aktive Impulse zu geben und die Motivation zur privaten oder betrieblichen Vorsorge zu erhöhen. Denn im Zweifelsfall ist eine Altersvorsorge mit Renditeeinbußen besser als keine Vorsorge.

**Fakten zum Unternehmen:** Die HDI Lebensversicherung AG bietet individuelle Beratungen und Lösungen auf den Gebieten Risikoabsicherung und Altersvorsorge. Mit Bruttoprämieeinnahmen von über 2,2 Milliarden Euro im Geschäftsjahr 2013 gehört das Unternehmen zu den großen Lebensversicherern in Deutschland. Die betriebliche Altersvorsorge zählt zu ihren Kernkompetenzen. HDI Leben bietet Unternehmen und Vermittlern umfassende Dienstleistungen bei der Einrichtung und Weiterentwicklung von betrieblichen Versorgungswerken. Unterstützt wird sie dabei durch den zentralen bAV-Dienstleister des Talanx-Konzerns, die Talanx Pensionsmanagement AG.

**Kontakt:** Charles-de-Gaulle-Platz 1 · 50580 Köln · **Tel.:** 0221 144 7777 · **E-Mail:** fachcenter-bav@hdi.de · **Internet:** www.www.hdi.de/bav

# „Den Wow-Effekt erleben“

**ROUNDTABLE** Kompliziert, aber lohnenswert – dieser Ruf eilt der betrieblichen Altersversorgung voraus. Cash sprach mit vier bAV-Experten aus der Assekuranz über ihre Vertriebsstrategien in der Niedrigzinsphase und über neue Konzepte, die helfen, den Aufwand für die Unternehmen zu reduzieren.



**Björn Bohnhoff, Zurich:** „Der Vorteil einer bAV wird im Vergleich mit einer privaten Vorsorge eher noch größer.“



**Henriette Meissner, Stuttgarter:** „In der Bevölkerung wird der Faktor Langlebigkeit stark unterschätzt.“

*Der Rentenexperte Professor Dr. Bert Rürup kritisiert in einer aktuellen Studie, dass zwar etwa die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft einen Anspruch auf eine Betriebsrente habe, allerdings seien diese Ansprüche in aller Regel zu gering. Wie ist dem Problem beizukommen?*

**Bohnhoff:** Angesichts der fortdauernden Niedrigzinspolitik, die zu einer deutlichen Stärkung des Konsums geführt hat, ist es natürlich schwer, die Menschen zum Sparen und zum langfristigen Vorsorgen zu animieren. Die Vermittlerschaft ist deshalb mehr denn je gefragt, den Bedarf des Kunden aufzuzeigen und ihm eine individuelle Lösung anzubieten. Aufgrund des

Niedrigzinses wird es künftig sogar noch viel wichtiger, frühzeitig vorzusorgen, um den langfristigen Effekt des Sparens zu nutzen.

**von Löbbecke:** Das möchte ich gerne unterstreichen: Sieben von zehn Menschen wissen mittlerweile, dass sie zu wenig für die Altersvorsorge tun. Die Frage ist, wie wir diese Menschen erreichen können, um sie vom Nutzen einer betrieblichen Altersversorgung zu überzeugen. Das ist ein vertrieblischer Auftrag an uns alle – und den müssen wir auch wahrnehmen. Zugleich muss die Politik natürlich weiter an den gesetzlichen Rahmenbedingungen arbeiten. Ich bin aber guter Dinge, dass dies auch passieren wird.

**Meissner:** Es muss ein klares Signal von der Politik kommen, dass private Vorsorge notwendig und richtig ist. Denn sie erstreckt sich über dreißig, vierzig oder gar fünfzig Jahre – eine momentane Niedrigzinsphase macht sich in solch langem Zeitraum nur als Episode bemerkbar. Leider gibt es immer wieder Stimmen aus der Politik, die wieder einen Schwenk zur gesetzlichen Rente fordern. Ich denke, ein demografisch gesteuertes System und ein rückdeckungsgesteuertes System mit Kapitalanlage ist auf Dauer die richtige Kombination – das darf nur nicht in Vergessenheit geraten.  
*Frau Dr. Alt, wie beurteilen Sie das Versorgungsniveau in der bAV?*

**Alt:** Das Versorgungsniveau ist insgesamt zu niedrig. Dies gilt auch und insbesondere für arbeitgeberfinanzierte Versorgungsformen. Aus meiner Sicht muss von den Vermittlern verstärkt kommuniziert werden, wie vorteilhaft die betriebliche Altersversorgung ist. Wir haben in den letzten Monaten die Wirtschaftlichkeitsfaktoren der bAV

hier anwesenden Kollegen ein Highlight, den Bruttoeffekt in der bAV zu sehen. Danach konnte man eigentlich nur zu dem Schluss kommen: Die bAV ist alternativlos. Aber die Menschen müssen es eben sehen.

*Angesichts eines Durchdringungsgrads von 50 Prozent stellt sich mir die Frage, ob die Betriebsrente gewisser-*

reichen können, das eine faire Absicherung im Alter ermöglicht. Die anderen 50 Prozent kommen natürlich noch hinzu – um die müssen wir uns selbstverständlich auch noch kümmern.

**Meissner:** An unseren Geschäftszahlen sehen wir, dass die betriebliche Altersversorgung ungebrochen weitergeht. Aber es dauert eben länger,



**Stefanie Alt, Nürnberger:** „Wir raten stets zu einer Versorgungsordnung im Unternehmen.“



**Fabian von Löbbecke, HDI:** „Entgeltumwandlung lohnt sich – egal ob rein arbeitnehmer – oder mischfinanziert.“

nochmals herausgearbeitet und beim Durchrechnen festgestellt, dass die bAV über alle Einkommenschichten hinweg die effizienteste Form der Altersversorgung ist. Das gilt es, den Mitarbeitern klarzumachen.

**Meissner:** Noch eine kurze Anmerkung zur Wirtschaftlichkeit der bAV: Als die ersten Beratungsprogramme mit Brutto-/Nettorechner eingeführt wurden, war es sicher für jeden meiner

*maßen erst den halben Weg der betrieblichen Wegstrecke hinter sich gebracht hat.*

**von Löbbecke:** Ich würde sogar noch weiter gehen und vorschlagen, dass man bei den bestehenden 50 Prozent auch noch mal ansetzen müsste. Denn viele Menschen nutzen nicht annähernd den Freibetrag aus, der ihnen der Gesetzgeber ermöglicht. Es geht um die Frage, wie wir hier ein Niveau er-

auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen abzuholen. Es gibt Firmen zwischen zehn und hundert Mitarbeitern, die keine eigene Personalabteilung unterhalten. Diese Mittelständler haben ihre Lohnbuchhaltung meist ausgelagert und der Chef kümmert sich selbst um das Personal. Diese Unternehmen müssen erst mal beraten werden – und da sind wir mittendrin. Trotzdem gibt es bei einer Durchdringungsquote zwischen 60 und 80 Prozent meist kein Weiterkommen, denn es gibt immer Mitarbeiter, bei denen das Geld – aus welchen Gründen auch immer – nicht da ist und die wir mit unserem Angebot nicht erreichen.

**Die Teilnehmer des Roundtable**

- Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender, Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI
- Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin, Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für bAV
- Dr. Henriette Meissner, Generalbevollmächtigte bAV, Stuttgarter Lebensversicherung
- Björn Bohnhoff, Leiter betriebliche Altersversorgung, Zurich

**Alt:** Meines Erachtens bestehen zwischen kleinen und mittleren Betrieben einerseits und Großbetrieben andererseits gar keine so großen Unterschiede, was die Bereitschaft der Mitarbeiter zur reinen Entgeltumwandlung angeht. Sicherlich hat ein Großunternehmen viele arbeitgeber- und mischfinanzierte Systeme, dennoch ist gerade die Entgeltumwandlung in den Großbetrieben nicht so verbreitet, wie manch-

durchschnittlichen Vorsorgenniveau runter. Die Vermittler punkten aus meiner Sicht damit, dass sie bedarfsgerechte Lösungen anstreben und die Kunden nicht über einen Kamm scheeren. Die bAV gilt eben nicht für alle Arbeitnehmer als eine reine Altersvorsorge: Für einige dient sie auch dem Hinterbliebenenschutz und der Berufsunfähigkeitsabsicherung, die man auch sehr gut über den Betrieb organisieren

jedem einzelnen Arbeitnehmer aufzuzeigen, wo sein persönlicher Vorteil liegt. Damit haben wir in der Vergangenheit sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich bin aber, wie meine Vorredner auch, kein Freund von Obligatorien. Mit jedem Obligatorium droht die bAV, zum Spielball der Politik zu werden. Wenn die Politik hier Einflussmöglichkeiten sieht, werden wir sehr schnell erleben, dass staatliche Eingriffe erfolgen könnten, die der Versorgung schaden.

*Könnte so der Kompromiss lauten: Informationspflicht statt Obligatorium?*

**Alt:** Mit meinen Vorrednern stimme ich überein, dass ein gesetzliches Obligatorium nicht die Lösung sein kann. Ein betriebsindividuelles Obligatorium finde ich hingegen spannend. So unterstreicht der Arbeitgeber, etwa durch eine obligatorische Entgeltumwandlung im Arbeitsvertrag, die Bedeutung der bAV. Auch bei dieser Vorgehensweise muss der Mitarbeiter jedoch umfassend und persönlich über die Auswirkungen und Vorteile der bAV informiert werden. Aus meiner Sicht wäre es auf alle Fälle begrüßenswert, wenn es eine klare Richtschnur gäbe, wie der Arbeitgeber seine Mitarbeiter über die Altersversorgung zu informieren hat. Diese Informationspflicht wäre zumindest ein Einstieg.

**von Löbbecke:** Eine Informationspflicht finde ich grundsätzlich ebenfalls gut. Doch was folgt daraus in der Praxis? Ein Arbeitgeber wird dann die Minimalvariante fahren, um seiner Aufklärungspflicht zu genügen. Wir müssen aber dahin kommen, dass die Mitarbeiter in der persönlichen Beratung einmal erfahren: Was heißt es für mich ganz persönlich, betriebliche Altersversorgung zu betreiben? Das kann kein Obligatorium, keine Beratungs-, oder Informationspflicht ersetzen.

*Man hat den Eindruck, dass sich die Politik von der Riester-Rente ein Stück weit distanziert hat und im Gegenzug die bAV stärker voranbringen möchte. Ist dieser Ansatz sinnvoll?*



**Henriette Meissner:** „Viele Vermittler machen einen sehr guten Job, indem sie dem Arbeitgeber aufzeigen, dass er eine Sozialversicherungsersparnis hat.“

mal die Statistiken vermuten lassen. Ich denke, hier besteht über alle Betriebsgrößen hinweg eine kommunikative Herausforderung.

*Professor Rürup und weitere namhafte Altersvorsorgeexperten plädieren unter anderem dafür, den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung voranzutreiben, indem die Nutzung von Opting-out-Modellen ausgebaut wird. Was halten Sie von dem Vorschlag?*

**Bohnhoff:** Zunächst wäre zu klären, was unter einem Opting-out genau zu verstehen ist, denn es gibt höchst unterschiedliche Modelle. In Ländern wie Schweden oder Großbritannien gibt es beispielsweise fast schon „Zwangssysteme“, die sehr nah an die gesetzliche Absicherung heranrücken. Sobald man aber auf Zwang setzt, geht es mit dem

kann. Dieses maßgeschneiderte Vorgehen gegenüber dem Arbeitnehmer, verbunden damit, auch dem Arbeitgeber seine Vorteile aufzuzeigen, ist ein entscheidender Schritt.

**von Löbbecke:** Auch wir bei HDI sind hinsichtlich einer Opting-out-Lösung eher skeptisch. Ich persönlich denke, dass wir den Nutzen der bAV auch über – ja, Sie hören richtig – Emotionen transportieren müssen. Es gibt tatsächlich einen Wow-Effekt, wenn man das erste Mal persönlich sieht, was die bAV bringt. Wenn ein Obligatorium käme, dann würde dieser Effekt nicht in gleichem Maße eintreten, denn es droht dann eine „Pflichtveranstaltung“, die lieblos abgehandelt wird.

**Meissner:** Es wäre gut, wenn es eine Informationspflicht gäbe, mit dem Ziel,

Björn Bohnhoff, Zurich

## „Outsourcing als alternatives Investment“

Im aktuellen Marktumfeld, geprägt von der anhaltenden Niedrigzinsphase, stellt sich für viele Geschäftsführer die Frage, wie vorhandene finanzielle Mittel am sinnvollsten investiert werden können – insbesondere wenn interne Investments nicht geplant sind. Eine interessante Alternative stellt in vielen Fällen die Auslagerung von vorhandenen Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds dar. Langfristige Bilanzoptimierung zu betreiben anstelle kurzfristigem Parken von Liquidität – das bietet neben Rendite auch noch zahlreiche weitere Vorteile. Ein Beratungsansatz mit viel Potenzial.



Björn Bohnhoff, Leiter betriebliche Altersversorgung bei Zurich

### Die etwas andere Betriebsrente

Jedes Jahr finden über 70.000 Nachfolgeregelungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen statt. Viele Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) sind dabei im Wesentlichen durch eine Pensionszusage der eigenen GmbH abgesichert. Um diese Zusage zu finanzieren, wurde im Laufe der Zeit Vermögen innerhalb der GmbH angesammelt, aus dem die spätere Rente gezahlt werden soll. Doch damit der scheidende GGF einer gesicherten, langjährigen Altersrente entgegen sehen kann, müssen die Weichen richtig gestellt sein. Ist das angesammelte Vermögen so gesichert, dass es nicht für andere Zwecke ausgegeben werden kann? Ist die Rente auch sicher, wenn das Unternehmen sich nach dem Wechsel weniger erfolgreich entwickelt? Wie lässt sich eine möglichst hohe Rendite bei sicherer Kapitalanlage darstellen?

„Viele Unternehmen verfügen aktuell über eine sehr gute Liquidität, die Möglichkeiten das Geld sinnvoll zu parken sind aber sehr begrenzt. Die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen ist daher eine interessante Alternative“, erklärt Björn Bohnhoff, Leiter des Bereichs betriebliche Altersversorgung bei der Zurich Versicherung. Nach Übertragung der Verpflichtung sowie des zugehörigen Vermögens ist

dieses dem direkten Zugriff der GmbH entzogen. Das Vermögen dient ausschließlich zur Finanzierung der Versorgungsleistungen. Gleichzeitig können die Finanzierungsmittel passend zur Verpflichtung langfristig und somit rentabler angelegt werden. Die Bilanzkürzung hat zudem positiven Einfluss auf die Bilanzkennzahlen des Unternehmens.

### Kapitalanlageexpertise entscheidend

In der Balance zwischen Unternehmens- und GGF-Interessen im Ruhestand ist eine sogenannte „nichtversicherungsförmige“ Ausfinanzierung meist der beste Weg – der Betrag zur Ausfinanzierung liegt dann nahe den

bilanzierten Verpflichtungen, im Gegenzug sind aber Nachschusssrisiken in der Zukunft zu beachten. Wichtigster Entscheidungspunkt eines Anbieters ist die Leistungsfähigkeit der Kapitalanlage, denn kein anderes beeinflussbares Risiko wirkt so direkt und deutlich. „Die Deutscher Pensionsfonds AG bündelt das Know how der Deutschen Bank und der Zurich Gruppe und ist einer der größten offenen Pensionsfonds in Deutschland“ erläutert Bohnhoff die strategischen Stärken des eigenen Hauses. So bietet er für die GGF Auslagerung spezialisierte „Pensionsplan 11“ gleich zwei professionell gemanagte Kapitalanlagestrategien an. Zusätzlich stehen wichtige Produktoptionen zur Reduzierung von Nachschusssrisiken, wie den biometrischen Risikoausgleich, zur Verfügung. Nach Schätzungen des Bonner Institutes für Mittelstandsforschung müssen über 350.000 Firmen in den nächsten fünf Jahren ihre Nachfolge regeln. „So bieten sich für unsere Vertriebspartner, die im Bereich der Unternehmensnachfolge beraten, hervorragende Ansprache- und Akquisechancen. Die hohe Flexibilität des Produktes sowie die einfache Umsetzung sind entscheidende Pluspunkte für unseren Pensionsfonds“, betont Björn Bohnhoff.

**Fakten zum Unternehmen:** Die Zurich Gruppe in Deutschland gehört zur weltweit tätigen Zurich Insurance Group. Mit Beitragseinnahmen (2013) von über 5,9 Milliarden Euro, Kapitalanlagen von mehr als 31 Milliarden Euro und rund 5.600 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.com · Internet: www.deutscher-pensionsfonds.com

**von Löbbecke:** Riester ist für viele Menschen ein tolles Produkt. Allerdings wurde Riester in der Presse systematisch kaputtgeredet. Es wurde so lange hinterfragt, ob sich Riester lohnt, bis die Kunden nicht mehr guten Gewissens abschließen wollten. Meine Sorge ist, dass diese Diskussion auch über die betriebliche Altersversorgung hereinbricht. Da müssen wir aufpassen. Ich glaube, die Fokussierung „entweder Riester oder bAV“ muss gar nicht sein, sondern wir müssen einfach die Botschaft in die Bevölkerung tragen: Eine bAV lohnt sich nachhaltig für alle Bevölkerungskreise.

**Meissner:** In der Bevölkerung wird der Faktor Langlebigkeit stark unterschätzt. Aus psychologisch nachvollziehbaren Gründen schauen die Menschen auf die Generation ihrer Großeltern, die oftmals kaum älter als 70 Jahre alt wurde. Wenn Verbraucherschützer dann verkünden, eine Riester-Rente lohne sich erst ab 90 Jahren, fällt das natürlich auf fruchtbaren Boden. Dabei unterschreibt der Bundespräsident schon seit Jahren nicht mehr selbst die Briefe an die Hundertjährigen, weil es mittlerweile viel zu viele Hundertjährige gibt.

*Einige Experten sprechen sich dafür aus, dass Arbeitgeber regelmäßig einen Teil ihrer durch die Entgeltumwandlung eingesparten Beitragsanteile zur Sozialversicherung für die Versorgung ihrer Arbeitnehmer verwenden sollten. Was entgegnet Sie der Kritik von Professor Birk von der Universität Bamberg, wonach sich die bAV ohne eine solche arbeitgeberfinanzierte Zulage für viele Arbeitnehmer nicht rechnen würde?*

**Bohnhoff:** Laut aktueller Umfragen wünschen sich sechs von zehn Mitarbeitern, dass sich ihr Arbeitgeber verstärkt in der bAV engagiert. Wir als Branche fordern von den Arbeitgebern schon immer: „Gebt bitte die Sozialversicherungsersparnisse weiter!“ Denn auch das machen nicht alle. Dort, wo es geschieht, ergibt sich ein riesiger Hebel für die bAV. Arbeitgeber, die

noch zehn Prozent zusätzlich in die Hand nehmen, sind der Schlüssel, um in Zukunft zu Traumbeteiligungsquoten von 80 Prozent zu kommen.

**Meissner:** Viele Vermittler machen einen sehr guten Job, indem sie dem Arbeitgeber überhaupt erst mal aufzeigen, dass er eine Sozialversicherungsersparnis hat, die er wieder investieren kann. Wenn es beim Arbeitgeber einmal „klick“ macht und er feststellt, dass er nur das investieren muss, was er bereits hat, ist alles gut. Es gab natürlich in den Jahren 2007/2008 die große Irritation, dass lange nicht klar war, ob die Sozialversicherungsersparnis und die Entgeltumwandlung noch gelten.

er kann einen höheren Beitrag investieren als bei einer privaten Absicherung, da er rund die Hälfte des Beitrags vom Staat „geschenkt“ bekommt. Und auch in der Rentenphase lohnt sich die Entgeltumwandlung, da die Steuerlast im Alter in der Regel niedriger ist als im Erwerbsleben. Die meisten sogenannten Experten berücksichtigen zum Beispiel nicht, dass steuerpflichtige Rentner Sozialversicherungsbeiträge als Sonderausgaben absetzen können und setzen unrealistische Parameter in der Rentenbezugszeit an.

*Können Sie die Vorteilhaftigkeit der bAV auch anhand unabhängiger Quellen nachweisen?*



**Björn Bohnhoff:** „Wir glauben, dass kapitalmarktnahe Produkte mit Garantien in der Wahrnehmung beim Kunden noch mal deutlich steigen.“

Da haben wir einen deutlichen Stopp in der Akquise gesehen. Das ist zum Glück heute anders.

**von Löbbecke:** Dem kann ich nur beipflichten. Aber noch ein Wort zu Professor Birk: Wir bei HDI haben das Ganze durchgerechnet und sind zu dem Ergebnis gekommen: Entgeltumwandlung lohnt sich – egal ob rein arbeitnehmer- oder mischfinanziert. Und das sowohl in der Ansparphase als auch in der Rentenphase. In der Ansparphase spart der Arbeitnehmer bekanntlich Steuern und Sozialabgaben. Das heißt,

**von Löbbecke:** Dr. Thomas Schanz, Sachverständiger für Versicherungsmathematik, wies nach, dass die betriebliche Lösung im Rahmen der Entgeltumwandlung in nahezu allen Konstellationen vorteilhafter ist als eine private Absicherung. Die bAV-Nettorente liegt bei zahlreichen Gehaltsgruppen im Schnitt rund 30 Prozent höher als die privat finanzierte Nettorente. Natürlich fällt der Vergleich noch vorteilhafter aus, wenn sich der Arbeitgeber an der Betriebsrente beteiligt. Solche mischfinanzierten Lösungen



# Die Stuttgarter bAV-Lösungen.

## Präzision macht den Unterschied.

**Hightech-Lösungen vom Spezialisten für betriebliche Altersvorsorge.**

- Unterstützung bei Information, Analyse, Einrichtung u. v. m.
- Deutschlandweit: persönliche Betreuung und Support vor Ort
- Hilfestellung in Form von Musterunterlagen

[www.stuttgarter.de](http://www.stuttgarter.de)

Stuttgarter Lebensversicherung a.G.  
bAV-Kompetenz

Beratung	Haftung
Service	Verwaltung

★★★★★    ★★★★★  
★★★★★    ★★★★★

Stand: 11/2012  
[www.lrvp.de](http://www.lrvp.de)

Zukunft machen wir aus Tradition.





**Stefanie Alt:** „Unsere Aufgabe ist es, darauf hinzuweisen, dass die betriebliche Altersversorgung auch nach der Absenkung des Garantiezinses von Vorteil ist.“

haben sich in den letzten Jahren weiter verbreitet – von 20 auf rund 44 Prozent. Das Interesse ist also bei den Chefs vorhanden. Darüber hinaus kommen Arbeitnehmer bei Kollektivverträgen üblicherweise in den Genuss von Sonderkonditionen, was die Effizienz der bAV weiter erhöht.

*Wer eine bAV abschließt, verzichtet im Gegenzug auf gesetzliche Rentenansprüche. Wird dieser Faktor in der Beratung ausführlich thematisiert und rechnet sich die bAV trotzdem noch?*

**von Löbbecke:** Definitiv. Es ist ja absolut modern, die von Ihnen angesprochene Thematik in der Kalkulation zu berücksichtigen. Daher kommt ja auch die Forderung der Branche an die Arbeitgeber, einen Teil der Ersparnisse in die bAV hineinzugeben. Andernfalls verliert der Arbeitnehmer einen Teil des gesetzlichen Rentenanspruchs. Aber wie gesagt: Das ist in den Berechnungen bereits berücksichtigt und trotzdem hat es sich phänomenal gelohnt.

**Alt:** Ganz wichtig ist es, in unseren Berechnungen und Darstellungen transparent zu sein – zum Beispiel auf die Beitragspflicht im Rentenbezug hinzuweisen. Da sind wir in den letzten Jahren als Branche transparenter ge-

worden und haben all diese Aspekte im Rahmen der Beratungsdokumentationen aufgenommen. Ich warne davor, pauschale Einzelrechnungen in den Raum zu stellen. In der Beratung muss es darum gehen, die Effekte der bAV vollständig und richtig darzustellen.

*Welchen Einfluss wird das Lebensversicherungsreformgesetz – und dabei insbesondere die Absenkung des Garantiezinses für Neuverträge – auf die bAV haben?*

**Alt:** Die Absenkung des Rechnungszinses bedeutet letztendlich, dass das Garantieniveau sinken wird. Aber man muss diese Tatsache immer in den Gesamtkontext des momentanen Zinsumfeldes stellen. Unsere Aufgabe ist es, darauf hinzuweisen, dass die betriebliche Altersversorgung auch nach der Absenkung des Garantiezinses von großer Vorteilhaftigkeit ist. Die nachgelagerte Besteuerung ist hier ein echter Renditehebel.

**Bohnhoff:** Wenn der Garantiezins sinkt, ändert sich beispielsweise an der Gesamtverzinsung erst einmal gar nichts. Natürlich ist die Überschussbeteiligung durch das Zinsumfeld an den Kapitalmärkten in den letzten Jahren deutlich unter Druck. Gleichwohl sehe ich darin auch eine Chance für die

Versicherer, weil, eine geringere Garantie zu stellen, bedeutet im Umkehrschluss geringere Eigenkapitalanforderungen. Das wirkt entlastend. Außerdem gilt: Je geringer die Verzinsung, desto größeren Anteil hat die staatliche Förderung, die in der bAV ja immanent ist, an der Gesamtleistung aus einem bAV-Versicherungsvertrag. Das heißt: Ich erwarte, dass der Vorteil einer bAV im Vergleich zu einer privaten Vorsorge eher noch größer wird.

**Meissner:** Man muss sich auch immer wieder vor Augen halten, dass es in herkömmlichen Geldanlagen keine Garantien gibt – und reine Renditevergleiche führen ebenfalls in die Irre. Bei einem Versicherungsvertrag wird eine lebenslange Zahlung garantiert – das ist das Entscheidende. Dazu ein Beispiel: Die ersten Riester-Verträge kommen jetzt in die Rentenphase und plötzlich haben all die Anbieter von Riester-Sparplänen das Problem, die Langlebigkeit abzusichern. Die Langlebigkeit kann letztendlich nur durch einen Versicherer abgesichert werden. Diese Risiken zu kontrollieren, ist natürlich mit Kosten verbunden. Doch nur so kann das Szenario „Ich lebe noch und das Geld ist weg“ vermieden werden.

*Herr Bohnhoff, ich habe den Eindruck, dass Sie hier etwas ergänzen wollen...*

**Bohnhoff:** Wir müssen schon zwischen Unternehmensblickpunkt und Kundenblickpunkt unterscheiden. Bei den Unternehmen bestehen zwei Lager. Versicherer, die weiterhin an bestehenden Konzepten festhalten, und Gesellschaften, die neue, zukunftsweisende Produktlösungen – wie Zurich – konzipieren. Aus Sicht des Kunden ist anzumerken, dass mit den sinkenden Garantieleistungen die konventionellen Produkte und die fondsgebundenen Produkte, die eben auch häufig Garantien darstellen, sehr viel enger zusammenrücken. Die Frage ist, was auf lange Sicht die Kunden am meisten nach vorne bringt. Wir glauben, dass kapitalmarktnahe Produkte mit Garantien in der Wahrnehmung beim Kunden

Dr. Henriette Meissner, Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH

## „bAV jetzt noch einfacher für den Mittelstand“

Ausgerechnet das Bundesarbeitsgericht (21.1.2014, 3 AZR 870/11) hat jetzt die Tür weit aufgestoßen, um eine Betriebsrente im Mittelstand einfacher zu installieren. Immer wieder zeigen nämlich Untersuchungen, dass Arbeitgeber glauben, dass eine Betriebsrente zu komplex ist. Doch nun gibt es klare Mindeststandards, die bei einer Direktversicherung einfach zu erfüllen sind. Damit sinken die Haftungsrisiken des Arbeitgebers – und des Vermittlers – deutlich.

Wenn der Arbeitnehmer sein Recht auf Entgeltumwandlung wahrnehmen möchte, dann treffen den Arbeitgeber zu den Faktoren, die er bei der Entgeltumwandlung beeinflussen kann, Informationspflichten. Es ist sehr hilfreich, dass die Richter auch gleich beispielhaft wichtige Punkte aufzählen:

- Nennung des vom Unternehmen gewählten Durchführungsweges
- Nennung der Identität des konkreten Versorgungsträgers
- Nennung der konkret angebotenen Zusageart
- Information zu den Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers.

Bei Direktversicherungen, die ohnehin als unkomplizierte Form der betrieblichen Altersversorgung weit verbreitet sind, enthalten die Informationen eines guten Versicherers diese Angaben regelmäßig. Nun gilt es noch zu dokumentieren, dass bei der Arbeitnehmerberatung die Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des Versicherers ausgehändigt wurden. Der Arbeitgeber kann für sich ein großes Stück



Dr. Henriette Meissner, Generalbevollmächtigte für die bAV für die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. und Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH

Sicherheit auf die „Habenseite“ buchen. Gleichzeitig haben die Richter entschieden, dass der Arbeitgeber nicht von sich aus auf das „Recht auf Entgeltumwandlung“ hinweisen muss. Damit kann sich der Arbeitgeber darauf konzentrieren, die Betriebsrente für „seine“ Arbeitnehmer richtig gut zu machen. Denn durch den demografischen Wandel benötigt er „Zuckerstückchen“, um seine qualifizierten Arbeitnehmer zu halten und neue zu gewinnen. Da kommt die Betriebsrente gerade recht.

Richtig gut wird eine Betriebsrente dann, wenn der Arbeitgeber seine Sozialversicherungssparnis von rund 20 Prozent bei einer Entgeltumwandlung an den Arbeitnehmer in Form eines Arbeitgeberzuschusses weitergibt und wenn er zusätzlich die Umwidmung von vermögenswirksamen Leistungen in eine Betriebsrente erlaubt. Das erzeugt eine optimale Hebelwirkung. Hierbei spielt der Vermittler eine zentrale Rolle. Denn er kann dem Arbeitgeber aufzeigen, wie er sich durch diese Sozialleistung besser im Wettbewerb um Mitarbeiter positionieren kann.

### Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Auszug aus einer Dokumentation der Arbeitnehmerberatung zur Entgeltumwandlung:

- Der Arbeitgeber bietet eine bAV als Direktversicherung an.
- Die Direktversicherung wird bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. ([www.stuttgarter.de](http://www.stuttgarter.de)), einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, abgeschlossen. Der Tarif ist die DirektRente *classic*.
- Die Zusage ist eine beitragsorientierte Leistungszusage.
- Der Arbeitnehmer erhielt einen Versorgungsvorschlag. Es wurden ihm die Entgeltumwandlungsvereinbarung und die Vertragsunterlagen des Versicherers ausgehändigt (bestehend aus: Produktinformationsblatt, Verbraucherinformation, Werteübersicht, Versicherungsbedingungen inkl. Bedingungen für die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, Steuermerkblatt, Merkblatt bAV).

### Fakten zum Unternehmen:

Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. als Muttergesellschaft der Stuttgarter Versicherungsgruppe ist mit über 100 Jahren Tradition als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) allein den Interessen seiner Versicherten verpflichtet. Der Schwerpunkt der Stuttgarter liegt auf modernen Vorsorgelösungen in der Lebens- und Unfallversicherung. Die Auszeichnungen namhafter Ratingagenturen bestätigen seit Jahren regelmäßig ihre Verlässlichkeit, Solidität und Finanzstärke.

**Kontakt:** Rotebühlstraße 120 · 70135 Stuttgart · **Tel.:** 0711 665 2525 · **Fax:** 0711 665 1108 · **E-Mail:** [bav@stuttgarter.de](mailto:bav@stuttgarter.de)

**Internet:** [www.stuttgarter.de/betriebliche-altersvorsorge](http://www.stuttgarter.de/betriebliche-altersvorsorge)

noch mal deutlich steigen. Aber letztlich muss das Produkt zum Kunden passen. Das zu erkennen, ist die primäre Aufgabe der Vertriebswege.

*Die Stuttgarter ist ja immer noch sehr klassisch orientiert. Würden Sie Herrn Bohnhoff widersprechen, Frau Dr. Meissner?*

**Meissner:** Nein, wir haben ja neben der Klassiklinie eine hervorragende Linie mit sogenannten Hybridprodukten, bei denen im klassischen Deckungsstock die Garantie abgebildet wird und der Kunde zugleich an den Kapitalmärkten partizipieren kann. Allerdings haben wir ja in Deutschland den konservativen Verbraucher, der eher Sicherheit bevorzugt. Gleichwohl werden wir in Zukunft noch mehr Mischprodukte sehen. Wobei: Die Flexibilität, die immer von der BaFin gefordert wird, wünschte ich mir manchmal allerdings auch bei der BaFin, denn wir könnten durchaus noch das eine oder andere Produkt entwickeln. Hier sind die Diskussionen mit der Aufsichtsbehörde über die weiteren Möglichkeiten sehr spannend.

**von Löbbecke:** Ich stimme Frau Dr. Meissner zu. Man sollte sich mehr auf das Thema Langlebigkeit konzentrieren. Es gibt etwas, das nur die Lebensversicherung kann, was keine andere Form der Altersvorsorge kann – und das ist eine lebenslange Rente zahlen.

Dabei reicht es den Kunden inzwischen vollkommen aus, wenn die eingezahlten Beiträge zu Rentenbeginn garantiert sind. Es ist ihnen durchaus bewusst, dass hohe Garantien im derzeitigen Niedrigzinsumfeld die Renditechancen stark einschränken. Das haben Befragungen ergeben, die wir vor Kurzem durchgeführt haben. Wichtig ist ihnen, dass sie keine Verluste machen, sondern dass ihre Beiträge sicher und rentabel angelegt ist.

**Alt:** In der Tat, das ist wirklich die Aufgabe, die in den Vordergrund zu stellen ist. Was die Tarifausgestaltung anbelangt, müssen wir uns flexibel aufstellen. Wir müssen sowohl klassische Tarife anbieten als auch Hybridtarife. Bei den modernen Produktgestaltungen müssen in der Beratung natürlich die Worte passen, um dem Kunden die Chancen, aber auch die Risiken der Produktalternativen aufzuzeigen.

*Laut einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales tun sich insbesondere kleine und mittlere Unternehmen im Umgang mit der bAV schwer. Oftmals wird dies mit erhöhtem Verwaltungsaufwand und Haftungsrisiken begründet. Wie treten Sie Vorbehalten wie diesen entgegen?*

**Alt:** Zentrale Aufgabe unserer Vertriebspartner ist es, ihre Unterstützung in Sachen bAV an die Personalabteilungen zu signalisieren. Ziel muss es sein,

die Prozesse so einfach wie möglich zu gestalten. Wir raten stets zur Platzierung einer Versorgungsordnung im Unternehmen. Diese ist sozusagen die Hausordnung der bAV. Um die Prozesse handelbar zu machen, sollte auch auf die Anbieterzahl geachtet werden. Denn es ist ganz klar, dass eine Personalabteilung nicht in der Lage ist, mit zehn unterschiedlichen Anbietern effizient zu kommunizieren. Zudem sollte in der Versorgungsordnung geregelt werden, welcher Mitarbeiter in welchem Fall welche Altersversorgungsleistungen bekommt. Die Spielregeln der bAV müssen also allen klar sein.

**von Löbbecke:** Im Neugeschäft versteht es unsere Branche hervorragend, dem Arbeitgeber alle Haftungsrisiken zu nehmen. Ein Arbeitgeber, der heute eine moderne bAV betreibt, zeichnet eigentlich keine Risiken mehr ab. Auch in puncto Verwaltung sind wir alle mittlerweile so gut aufgestellt, dass der Arbeitgeber im Neugeschäft fast ein „Komfortpaket“ bekommt. Trickreich wird es, wenn verschiedene bAV-Generationen zusammentreffen und der Arbeitgeber zu dem Schluss kommt, die Versorgung, die er vor zwanzig Jahren aufgebaut hat, ein Stück weit zu revolutionieren. Aber ich denke, hier sitzen vier große Häuser am Tisch, die auch das sehr professionell begleiten können.

*Sind Haftungsrisiken also oftmals nur vorgeschobene Gründe der Firmen?*

**Meissner:** Nein, ich glaube, das ist anders. Ich wohne in einer Gegend, in der sehr viele erfolgreiche mittelständische Unternehmen beheimatet sind. Die werden von sehr umtriebigen Chefs geführt, die in ihrem Bereich sehr kompetent sind, aber die bAV als ganz weit entferntes Thema wahrnehmen – aber die lesen Zeitung. Darin steht dann, dass große Dax-Unternehmen Probleme mit der Ausfinanzierung ihrer Pensionszusagen haben. Dieses Bild ist in den Köpfen, wenn der Chef über die bAV für sein Unternehmen nachdenkt. Dass eine Direktversi-



Die Teilnehmer des Roundtables sind sich darüber einig, dass ein Obligatorium in der bAV nicht die Lösung sein kann.

cherung gar keine Unterdeckung auslöst und – wie Herr von Löbbecke richtig sagte – auch keine Haftungsprobleme, sieht der gar nicht. Hier liegt eine große Chance für die Vertriebe. *Wo muss die Branche noch nacharbeiten?*

**Meissner:** Wir müssen die Phase nach der Einrichtung stärker berücksichtigen. Es ist noch gar nicht so sehr in den Fokus gerückt, dass Vermittler ja nicht nur Geld für die Erstgespräche bekommen.

**Alt:** Das ist richtig und auch gut so. Denn in den Unternehmen, die einen sehr engen Austausch zwischen Personalabteilung und Vermittler pflegen, sieht man, dass die Durchdringungsquoten sehr hoch ausfallen. Dort ist die betriebliche Altersversorgung ganz fest etabliert.

*Einige Versicherer bieten eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung in zwischen auch als Berufsunfähigkeitsversicherung an. Welche Erwartungen haben Sie an diese spezielle Ausprägung der betrieblichen Vorsorge?*

**Bohnhoff:** Wir haben uns ganz bewusst auf dieses Segment ausgerichtet. Gruppenrisikoversicherungen sind im Ausland ja schon relativ bekannt. Sie eignen sich weniger für die kleinen und mittelständischen Unternehmen, sondern eher für größere Arbeitgeber, die über ein entsprechendes Kollektiv verfügen. Die biometrische Absicherung bietet eklatante Vorteile. Der Arbeitgeber kann über das Kollektiv Vorteile weitergeben, die ein Arbeitnehmer allein nicht erwerben kann. Dies hilft dem Arbeitgeber natürlich auch, sich beim Thema Fachkräftemangel bewusst zu positionieren.

**von Löbbecke:** Wenn sich die betriebliche Altersversorgung rechnet, warum sollte dies nicht auch für die biometrische Absicherung gelten? Mit dieser Frage haben wir uns in den vergangenen Monaten sehr stark auseinandergesetzt. Rechnerisch lassen sich die Vorteile der bAV in der Altersrente eins zu eins auf die Biometrie übertragen. Das



Fabian von Löbbecke: „Es gibt tatsächlich einen Wow-Effekt, wenn man das erste Mal persönlich sieht, was die betriebliche Altersversorgung bringt.“

äußert sich darin, dass der Arbeitnehmer eigentlich für die gleiche Nettoabsicherung 25 Prozent weniger Beitrag zahlen muss. Das ist erst mal Fakt. Eine andere Frage ist natürlich, wie Sie das Thema platziert kriegen...

*Wie sind Sie vorgegangen, um das Thema Biometrie zu platzieren?*

**von Löbbecke:** Zunächst haben wir über 18 Monate hinweg den ganzen Schutt an Vorbehalten eingesammelt, die am Markt existieren. Kritische Themen waren vor allem der Arbeitgeberwechsel, Unterbrechungen, etwa durch Elternzeit, oder sonstige sogenannte Störfälle. Diese Themen haben wir monatelang recherchiert und klären können, sodass die Endkunden eigentlich keinen Unterschied mehr zwischen privater und betrieblicher Absicherung feststellen können. Doch selbst dann wurde das Produkt vom Markt noch nicht zu 100 Prozent angenommen. Deshalb hat unser Haus eine Garantieerklärung abgegeben. Das war dann gewissermaßen die Ultima Ratio, um zu betonen, dass wir absolut sicher sind: Das Produkt funktioniert.

*Welche aktuellen Trends stellen Sie in der bAV fest und wie wollen Sie diese künftig für sich nutzen?*

**Alt:** In der Vergangenheit hat sich die Branche sehr stark darauf fokussiert, möglichst jedes Jahr ein neues Produkt auf den Markt zu bringen. Das ist heute nicht mehr so und das begrüße ich. In den nächsten Jahren wird es stattdessen verstärkt darum gehen, noch mehr Hilfestellung in der Beratung zu leisten. Zum anderen wird, wie eben schon angesprochen, das Thema Biometrie ganz stark in den Vordergrund rücken. Dies gilt insbesondere für die größeren Belegschaften.

**von Löbbecke:** Ich bin auf Ihrer Wellenlänge, auch wir möchten weg vom reinen Produkt. Die Produkte sind gut, die sind alle wettbewerbsfähig. Wir müssen aber gar nicht so sehr die Produkte transportieren, sondern vielmehr Geschichten, Sales Stories – wir nennen es Konzepte – drumherum erzählen. Diese müssen in der Lage sein, jenen Menschen den Sinn einer bAV verständlich zu machen, die mit dem Thema eigentlich gar nichts zu tun haben. Das ist für mich ein ganz großer Trend. Darüber hinaus stehen die Biometrie im Fokus, aber auch Herausforderungen, die sich mit diversen Fragen zur Ausfinanzierung befassen. In vielen mittelständischen Unternehmen haben wir es mit Altlasten in Form alter

Pensionszusagen zu tun. Manche Unternehmen ignorieren das, andere gehen das Thema Sanierung und Finanzierung entschlossen an – da sehe ich nach wie vor einen großen Markt, auch wenn ich zugegebenermaßen mit einer dynamischeren Entwicklung gerechnet hätte. Ein letzter Punkt betrifft das Thema kostenpflichtige Dienstleistungen. Man muss dem Arbeitgeber auch sagen, dass man nicht alles umsonst machen kann, um das Thema Altersversorgung allumfassend in den Griff zu bekommen.

**Meissner:** Auch wir sehen, dass wir noch stärker die Vermittlerschaft in den Fokus rücken sollten. Denn wo auch immer betriebliche Altersversorgung funktioniert, steckt ein starker Berater vor Ort dahinter, der das Thema lebt und der weiß, wie er in der Einrichtungsphase und in der Pflegephase vorzugehen hat – zum Beispiel im Umgang mit Altlasten. Welches Unternehmen hat schon Spaß daran, die Entgeltumwandlung wirklich voranzutreiben, wenn man schlechte Erfahrungen mit Altlasten gemacht hat?

*Wie ist dieser Mehraufwand in der Vergütung abzubilden?*

**Meissner:** Ich denke, dass es bei vielen Vermittlern schon angekommen ist, dass Dienstleistungen auch Geld kosten. Auf der einen Seite steht die Courttage für den Abschluss, auf der anderen Seite die Vergütung für besondere Dienstleistungen. Die Gewerbeordnung lässt ja längst zu, dass eine Überprüfung von Altverträgen gegen Honorar erfolgt. In anderen Ländern ist bereits zu beobachten, dass entsprechende Dienstleistungen guter Vermittler sehr wertgeschätzt werden. Mit diesem Pfund müssen wir auch in Deutschland wuchern.

**Alt:** Die Ausführungen von Frau Dr. Meissner bringen mich noch auf einen weiteren Punkt: Man sollte darauf hinwirken, dass die Vermittler stärker vernetzt arbeiten. Das ganze Thema Netzwerk wird an Bedeutung gewinnen, weil die Komplexität der bAV von Ein-

zelkämpfern nicht mehr in den Griff zu bekommen ist. Das möchte ich gerne in den nächsten Jahren weiter fördern.

**von Löbbecke:** Dem stimme ich zu: Wir müssen noch viel mehr in die Optimierung von Prozessen investieren – da macht die Zeit natürlich keinen Halt vor der betrieblichen Altersversorgung. Wir können mittlerweile die technischen Applikationen in vielen Prozes-



**Stefanie Alt:** „Die Komplexität der bAV ist von Einzelkämpfern nicht mehr in den Griff zu bekommen.“

sen vereinfachen und nach vorne bringen. Ich halte aber auch die Produktwelt für spannend. Denn natürlich wird uns das Lebensversicherungsreformgesetz hier noch viel Kreativität abverlangen. Ich glaube, dass die betriebliche Altersversorgung noch viele Handlungsspektren bietet – gerade aufgrund des kollektiven Gedankens. Ich bin mir relativ sicher, dass wir in naher Zukunft Lösungen sehen, die den kollektiven Gedanken nicht nur in der Biometrie aufgreifen, sondern auch im Spar-

bereich. Das ist ein sehr spannendes Feld.

*Spannend ist sicherlich auch, wie sich das Jahresendgeschäft entwickeln wird. Rechnen Sie damit, dass es im Hinblick auf die künftige Absenkung des Garantiezinses eine Art Schlussverkauf in der bAV geben wird?*

**Meissner:** Wir denken, der Effekt wird deutlich sein, wenn auch nicht allzu weit entfernt vom Vorjahresniveau. Ich fürchte auch, dass die Beratungskapazitäten nicht ausreichen. Aber vielleicht wird auch ein Teil des Impulses noch ins nächste Jahr rübergehen. Dennoch ist es immer gut, wenn Endkunden einen Impuls bekommen und sich sagen: Jetzt mache ich das!

**Alt:** Ich denke, jetzt haben die Vertriebe auch wirklich noch mal die Chance, die Bedeutung der Garantie in den Gesprächen herauszustellen. Das ist ein guter Anlass, um sich als Branche noch einmal deutlich zu positionieren.

*Wobei man ja in der Branche immer wieder hört, dass man eigentlich weg kommen möchte von der alten Schlussverkaufsmentalität...*

**Bohnhoff:** Schlussverkauf wäre auch das falsche Wort. Letztlich geht es darum, die Argumente für die bAV noch mal deutlich nach vorn zu bringen und die Menschen auf ihren Bedarf aufmerksam zu machen. Klar ist: Das Thema Absicherung ist im nächsten Jahr genauso da wie in diesem. Wenn aber die Rahmenbedingungen bei der Vermittlung helfen, bin ich natürlich vollkommen einverstanden, dass dies zu einer stärkeren Geschäftsdynamik führt. Es sollte sich aber niemand hetzen lassen nach dem Motto: Wenn ich jetzt nicht abschließe, dann fehlt mir etwas. Gleichwohl gilt: Je früher sich die Menschen für die Altersvorsorge entscheiden, desto länger können sie von den Zinswerten profitieren und damit auch besser zur Schließung der Versorgungslücke beitragen. ■

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

Dr. Stefanie Alt, Leitung betriebliche Altersversorgung NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, zu Versorgungssystemen

## „Rechtssichere Gestaltung und praxistaugliche Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung“

Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, einen Teil ihres Bruttogehalts für eine betriebliche Altersversorgung (bAV) zu verwenden. Daneben nutzen bereits viele Unternehmen die Möglichkeit, durch eigene Beiträge zur bAV das Vorsorgenniveau 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 Beiträge zur bAV sind in bestimmten Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei. 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

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. 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.



Dr. Stefanie Alt, Mitglied des Vorstands der NÜRNBERGER Pensionsgesellschaften

### Opting-Out-Modelle

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 ausdrücklich 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 zu starr ist und die Einzelbedürfnisse von Unternehmen dabei zu wenig beachtet werden. 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 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 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 erreicht werden.

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

#### Fakten zum Unternehmen:

Mit einem Umsatz von 4,7 Milliarden EUR und Kapitalanlagen von über 24 Milliarden EUR 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.wwww.nuernberger.de



## Ihr Problemlöser in der bAV.

Rechtssicher und individuell gestalten wir für Sie das richtige Modell.

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