

# Cash.EXTRA



Betriebliche Altersvorsorge

## Rente vom Chef

Konzepte für mehr Wachstum in der bAV

Zukunft machen wir aus Tradition.

In Kooperation mit:





# 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)



Zukunft machen wir aus Tradition.



**Die Stuttgarter**  
Der Vorsorgeversicherer

# Tiefgreifender Wandel

Schlanke Verwaltungsabläufe, geringe Kosten und eine Entlastung der Personalabteilungen. Das sind laut einer aktuellen Studie von Aon Hewitt die Wünsche der deutschen Unternehmen, wenn es um die Installierung einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) geht. Um das zu realisieren, muss das Thema Digitalisierung, das derzeit viele Firmen in der Finanzbranche umtreibt, noch sehr viel stärker gelebt werden. Nur dadurch las-

## Kontakt zur Chefredaktion

milewski@cash-online.de

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

 facebook.com/cash.online.de

 twitter.com/cashmagazin

 gplus.to/cashonline

lassen sich benutzerfreundliche Lösungen entwickeln, die die bAV dringend benötigt. Schließlich schlummert noch immer viel Potenzial in den Unternehmen, insbesondere im Mittelstand.

Denn die mäßige Verbreitung der Betriebsrente hierzulande hängt ursächlich mit dem vermeintlich zu hohen Verwaltungsaufwand zusammen.

Neben der verbesserten Ansprache von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, steht die Versicherungswirtschaft generell vor einer weiteren Herausforderung,

die nicht zuletzt auch die bAV betrifft und gleich von zwei Seiten auf die Produkte einwirkt. Zum einen sorgen die sich seit längerem nahe der Nulllinie bewegendes Sparzinsen für enormen Handlungsdruck was Altverträge betrifft, zum anderen verlangt der immer weiter fallende Garantiezins nach neuen, innovativen Produktkonzepten.

Nicht wenige Branchenexperten rechnen deshalb damit, dass der sich bereits abzeichnende Trend sich weiter verstärkt, wonach die Produkthanbieter sukzessive die klassischen Garantieprodukte in ihren Portfolios zugunsten alternativer Garantiemodelle reduzieren. Aber auch auf diesem Gebiet gilt es verstärkt aufzuklären. Denn trotz der neuen, alternativen Garantiekonzepte, die zahlenmäßig zunehmen, ist die Nachfrage aus den Unternehmen noch eher gering.

Aon Hewitt liefert eine plausible Erklärung, die allerdings für die Assekuranz wenig befriedigend klingt. Danach wird aufgrund der Komplexität der Produkte, aber auch die auf den ersten Blick fehlende Attraktivität eines Tarifs mit eingeschränkten Garantien stärker bewertet als die möglichen Renditechancen der neuen Produkte. Auch hier besteht also für den kompetenten Berater in Sachen betriebliche Altersvorsorge ein großes Potenzial, um das Geschäft in den kommenden Jahren weiter anzukurbeln.

Ihr



Frank O. Milewski, Chefredakteur



## Impressum

### Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:

Frank O. Milewski

Das Cash.Extra bAV erscheint als Beilage im Cash.Special Versicherungen. 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:** Angela Pfeiffer, Unternehmen

Stand: Oktober 2015

## Aus dem Inhalt

### 4 IT-gestützt zu einer gelebten bAV

Die Verbreitung der Betriebsrente hierzulande ist eher mäßig. Doch nicht immer lassen sich Defizite ausschließlich der Politik anlasten.

### 8 bAV-Verträge aus „digitalem Aktenschrank“

Die Anforderungen von Arbeitnehmern und Chefs an eine moderne Betriebsrente steigen. Fünf Experten diskutieren über Gegenwart und Zukunft der betrieblichen Altersvorsorge.

# IT-gestützt zu einer gelebten bAV

**bAV** Bürokratische und steuerliche Hemmnisse in der betrieblichen Altersvorsorge abzubauen, ist eine beliebte Forderung an die Bundesregierung. Doch nicht immer sind Versäumnisse im Umgang mit der Betriebsrente der Politik anzulasten.

**E**s waren eindringliche Worte, die Dr. Horst-Günther Zimmermann an die 150 Zuhörer im Saal richtete: „Die Sparquote kann und darf daher nicht auf dem Niveau der vergangenen Jahre verharren“, sagte der Vorsitzende des IVS – Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung, anlässlich der Eröffnung des 10. IVS-Forums Ende September in Köln. In Anbetracht der historisch niedrigen Zinsen müsse mehr Kapital angespart werden, um nominal die gleiche Rente erzielen zu können, betonte Zimmermann.

**Doch um die** Altersvorsorge auch bei einer fortwährenden Tiefzinsphase attraktiv zu machen, bedürfe es Maßnahmen seitens der Politik sowie seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Insbesondere in der „effizientesten Form“ der Altersvorsorge, der betrieblichen Altersversorgung (bAV), so Zimmermann, gebe es Defizite zu beseitigen. Demnach behinderten wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen „den gewünschten Ausbau und die erforderliche Stärkung“ der bAV.

Sollte es keine Verbesserungen geben, fuhr der IVS-Vorsitzende fort, werde es insbesondere Arbeitnehmern mit niedrigem bis mittlerem Einkommen nicht mehr möglich sein, „mit ihren Beiträgen zur betrieblichen

und privaten Altersvorsorge die erheblichen Verschlechterungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren.“

Dabei ist es nicht so, dass die Parlamentarier im fernen Berlin nicht wüssten, dass sie etwas unternehmen müssen, um die bAV in Deutschland voranzubringen. So räumte Jörg Asmussen, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bereits vor einigen Monaten ein: „Besonders unter Beschäftigten, die in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten oder die ein geringes Einkommen haben, gibt es bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung noch Nachholbedarf.“ Da die bAV ein freiwilliges System sei, wolle das Ministerium die Rahmenbedingungen „einer kritischen Prüfung unterziehen“. Hierbei müsse man vor allem aus dem Blickwinkel von kleinen und mittelständischen Unternehmen – den sogenannten KMUs – sowie Geringverdienern agieren, so Asmussen.

Lediglich 35 Prozent der Betriebe mit bis zu vier Mitarbeitern und 65 Prozent der Betriebe mit fünf bis neun Mitarbeitern haben eine bAV eingerichtet. Der Anteil der bAV-Anwartschaften in kleinen Firmen liege oftmals nur unter 50 Prozent, weiß Professor Dr. Frank Wallau, Dozent für Mittelstandspolitik an der Fachhochschule der Wirtschaft in Paderborn.



Bei der bAV-Verbreitung haben nach Einschätzung von Wallau, „größere Unternehmen die Nase vorn“.

„Anteilig hält das Wachstum in der bAV nur mit dem der Beschäftigung Schritt“, beklagt Heribert Karch, Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba). „Handeln ist ebenso dringlich wie möglich. Nun will die Bundesregierung mögliche Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung in den kleinen und mittleren Unternehmen beseitigen. Das ist gut“, sagt Karch.

**Zugleich betont** der aba-Chef: „Rentenpolitik ist keine Kleinkunst.“ Die Akteure in der bAV bräuchten eine Förderung, die wirklich helfe: „Ein Steuerregime, das es



Die „Rente vom Chef“ ist vor allem in großen Unternehmen anzutreffen. Beschäftigte in kleinen Betrieben gehen oft leer aus.

dem Arbeitgeber einfacher und dem Arbeitnehmer verlässlicher macht. Sie brauchen ein Beitragsregime, das Ungerechtigkeiten und bittere Enttäuschung bei den Betriebsrentenempfängern beseitigt.“

Doch nicht immer sind die Probleme in der bAV-Verbreitung der Politik anzulasten: So fehlt es oftmals insbesondere in KMUs an einer strategischen Personalplanung sowie an modernen IT-Voraussetzungen, die eine bAV-Einführung im Betrieb erleichtern würde. „Interessant ist, dass auch in der heutigen Zeit noch 40 Prozent der Firmen auf eine IT-Unterstützung für die Administration der Entgeltumwandlung verzichten“, weiß Thorsten Teichmann, Geschäftsführer und Partner von Aon Pensions Insurance

Broker in Hamburg, zu berichten – ein Problem, das aber auch größere Firmen betrifft. So hält es Teichmann für möglich, dass der vorherrschende Kostendruck eine Erstinvestition in eine IT-Ausstattung verhindert. Die mittelfristigen Ersparnisse durch eine IT-gestützte Bearbeitung würden noch unterschätzt, sagt Teichmann.

Zudem zeigten die Praxiserfahrungen von Aon, „dass aufgrund des Kostendrucks zeitgleich in den Personalabteilungen der Unternehmen, aber auch bei den Produktanbietern Personal und damit auch Know-how abgebaut wird“. Hierbei sei mehrheitlich nicht das Outsourcing dieser Bereiche die Herausforderung, heißt es in einer aktuellen Aon-Studie, sondern die wegfallenden Kapazitäten, die sich

mit derartigen Spezialthemen überhaupt auseinandersetzen können.

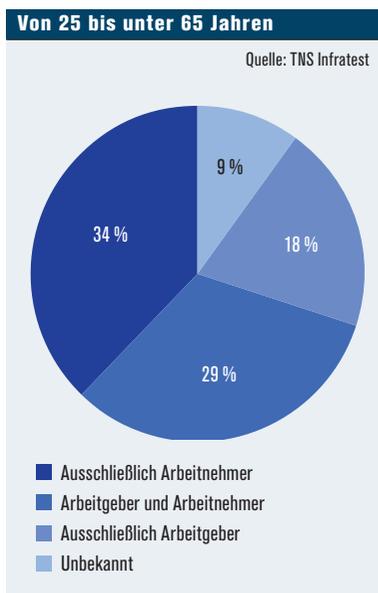
**Ein Thema**, mit denen sich die bAV-Verantwortlichen in den Unternehmen bislang ebenfalls eher widerwillig beschäftigen, betrifft neben der eigenen IT-Ausstattung die künftige Produktstruktur in der bAV.

So zeichnet sich derzeit ein tiefgreifender Wandel in der Produktlandschaft der Lebensversicherer ab, dem sich auch die bAV nicht entziehen kann. Das langjährige Niedrigzinsumfeld sowie zuletzt die erneute Senkung des Garantiezinses in der Lebensversicherung zum 1. Januar 2015 hat die Debatte um die Zukunft von Garantien in der geförderten und nicht-geförderten Altersvorsorge stark

befeuert. So arbeiten die Gesellschaften verstärkt an Produkten, die die Garantieansprüche der Versicherten zugunsten höherer Renditechancen zurückschrauben sollen. Hierzu fließt ein bestimmter Anteil der Beiträge des Kunden in Fonds oder in Indexpartizipationen, um somit von den Gewinnaussichten an den Börsen zu profitieren – zugleich ist der Versicherte aber auch einem höheren Risiko ausgesetzt, wenn die Börsen nicht der gewünschten Entwicklung folgen.

## Finanzierungsformen der betrieblichen Altersvorsorge

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit bAV-Anwartschaften (ohne Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst)



Doch viele bAV-Verantwortliche vermitteln den Eindruck, als ob sie diese Diskussion kaum etwas angehe: Laut der Aon-Studie haben die Befragten bislang noch keinen dringenden Handlungsbedarf gesehen, ihr Entgeltumwandlungsangebot um alternative Garantierprodukte zu ergänzen.

Zugleich sei die Nachfrage der Arbeitnehmer nach diesen „neuen, aber auch stark erklärungsbedürfti-

gen Produkten ebenfalls sehr gering“, schreiben die Studienautoren. Eine Änderung für die Zukunft werde von den Teilnehmern nicht erwartet. Gleichwohl hält es Aon-Manager Teichmann für möglich, dass die Veränderungen im deutschen Versicherungsmarkt zu einem Umdenken in den Unternehmen führen könnte.

**Denn die** Versicherungswirtschaft stehe „aufgrund regulatorischer Pflichten, der Niedrigzinsphase und der umfangreichen Verpflichtungen aus höher verzinsten Altverträgen unter Handlungsdruck“, sagt Teichmann. Es sei zu erwarten, fährt der bAV-Experte fort, dass die Produktanbieter verstärkt dazu übergingen, die klassischen Garantierprodukte in ihrem Portfolio einzuschränken, um den Fokus auf alternative Garantiermodelle legen zu können. Sollte sich dieser Ansatz auch in der bAV durchsetzen, wären die Folgen weitreichend, denn an den Lebensversicherern führt im Geschäft mit den Betriebsrenten bislang kaum ein Weg vorbei – und die Bedeutung der Branche nimmt weiter zu. So stieg im vergangenen Jahr die Anzahl der von der Assekuranz verwalteten bAV-Verträge auf ein neues Rekordhoch von 15 Millionen (Vorjahr: 14,7 Millionen). Nach Angaben des GDV hat sich damit seit Einführung der Entgeltumwandlung im Jahr 2002 die Anzahl der bAV-Verträge fast verdoppelt.

Der Begriff Entgeltumwandlung bedeutet, dass sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge verlangen können und dazu einen Teil ihres Gehalts steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Betriebsrente umwandeln lassen. Seit 2015 beträgt der jährliche Höchstbetrag, der steuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt werden kann, 2.904 Euro (monatlich 242 Euro). Dies entspricht vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen

Rentenversicherung (West). Darüber hinaus können jährlich bis zu 1.800 Euro (monatlich 150 Euro) steuerfrei umgewandelt werden. Der jährliche Mindestbeitrag beträgt ab 2015 212,63 Euro (monatlich 17,72 Euro). Grundsätzlich kann eine Entgeltumwandlungszusage über jeden der fünf zur Verfügung stehenden Durchführungswege in der bAV vereinbart werden. Doch zumeist geschieht dies über eine Direktversicherung.

Vor allem die KMUs verlassen sich auf die Versicherer: Rund 80 Prozent der Arbeitgeber mit zehn bis 49 Arbeitnehmern, die eine bAV anbieten, haben den Durchführungsweg Direktversicherung für ihre Mitarbeiter ausgewählt. Die Dominanz der drei versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gegenüber den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse verdeutlicht das Gewicht der Assekuranz im bAV-Geschäft.

**Doch das Problem** der Reduktion des Garantiezins trifft nicht nur die versicherungsförmigen Durchführungswege, bei denen sich die Änderung unmittelbar auf die Tarife der Anbieter auswirkt. „Wir kennen aus der Praxis viele innenfinanzierte Entgeltumwandlungspläne, die einen Bezug zur Lebensversicherung herstellen, sei es, dass der Garantiezins als Referenzzins genutzt wird oder die Zusagen rückgedeckt werden. In diesen Fällen können Systeme, die für den Arbeitgeber bei Einführung kostenneutral waren, zu mischfinanzierten Systemen werden, wenn die zugesagte Leistung durch den Umwandlungsbetrag allein nicht mehr finanziert werden kann“, erklärt Experte Teichmann. Mögliche Beschwerden der Unternehmen müssten in diesem Fall an die EZB gerichtet werden. ■

**Lorenz Klein**, Cash.

Dr. Henriette Meissner, Geschäftsführerin Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH

## Mehr Altersversorgung im Mittelstand

Der Fachkräftemangel ist im Mittelstand angekommen. Immer mehr kleine und mittelständische Unternehmen nutzen die betriebliche Altersversorgung als wichtiges Element, um Mitarbeiter zu finden und zu binden. Soziale Fürsorge in Form einer Betriebsrente passt nämlich sehr gut zum Mittelstand. Denn dort sind häufig die Mitarbeiter mit dem Unternehmen eng verbunden. Und gleichzeitig weiß „der Chef“, wie wichtig es ist, gute Fachkräfte zu halten.

Häufig kommt dabei die Kombination einer Entgeltumwandlung, bei dem der Mitarbeiter eigenen Lohn in eine Betriebsrente umwandelt, mit einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente, bei der der Arbeitgeber zum Beispiel seine Sozialversicherungssparnis als Arbeitgeberzuschuss weitergibt, zum Zuge. Diese Kombination bietet sich deshalb an, weil zum einen der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine sehr gute Versorgung bieten kann. Zum anderen refinanziert der Arbeitgeber einen guten Teil des Zuschusses über die Lohnnebenkostenersparnis von rund 20 Prozent.

Doch wie steht es mit der Komplexität und Rechtssicherheit der Betriebsrente? Viele Mittelständler können, anders als größere Unternehmen, nicht auf eine Rechtsabteilung oder eine Personalabteilung mit eigenem Juristen zurückgreifen. Durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (21. 1. 2014, 3 AZR 870/11) gibt es nun mehr Rechtssicherheit.

### Arbeitgeber profiliert sich durch Information seiner Mitarbeiter

Es gibt keine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung. Und viele Arbeitnehmer fühlen sich unzureichend informiert. Im Umkehrschluss heißt das: Jeder Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern eine Entgeltumwandlung mit einem Arbeitgeberzuschuss anbietet, zeigt also schon, dass er seinen Mitarbeitern ein „Mehr“ bietet. In Zeiten des demografischen Wandels, wo die Mit-



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

arbeiter sich mehr und mehr ihren Arbeitgeber aussuchen können, ist es ein wichtiger Pluspunkt, wenn der Arbeitgeber von sich aus tätig wird.

### Feste Mindeststandards der Information: ein Mehr kommt gut an

Damit sich der Arbeitnehmer für oder gegen eine Entgeltumwandlung entscheiden kann, nennen die obersten Arbeitsrichter beispielhaft folgende Mindestinformationen:

- 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.

Arbeitgeber, die den Arbeitnehmer besser informieren, zum Beispiel über die Brutto-/Nettowirkungen der betrieblichen Altersversorgung mit einer fiktiven Lohnabrechnung, oder – wie bei der Stuttgarter – eine Informationsbroschüre aushändigen oder individuelle Informationsgespräche organisieren, sammeln Extrapunkte.

### Direktversicherung: einfach zu handhaben im Mittelstand

Nicht umsonst ist die Direktversicherung im Mittelstand sehr weit verbreitet. Denn sie ist in der Praxis sehr einfach zu handhaben. Regelmäßig enthalten die Unterlagen des Versicherers die genannten Mindestinformationen. Es sollte die Aushändigung der Versorgungs- und Versicherungsbedingungen, die den Richtern ein wichtiges Anliegen ist, immer dokumentiert werden. Die Betriebsrente in Form der Direktversicherung passt zum Mittelstand, hilft bei der Lösung der Demografie-Falle – und wenn dann noch die GrüneRente der Stuttgarter eingesetzt wird, ist die Betriebsrente noch nachhaltig und wertiger.

**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. Relevante Kennzahlen bestätigen seit Jahren regelmäßig die Verlässlichkeit, Solidität und Finanzstärke des Unternehmens.

**Kontakt:** Rotebühlstr. 120 · 70135 Stuttgart · **Tel.:** 0711 665 25 25 · **Fax:** 0711 665 11 08 · **E-Mail:** bav@stuttgarter.de · **Internet:** www.stuttgarter.de

# bAV-Verträge aus dem „digitalen Aktschrank“

**ROUNDTABLE** Schlanke Verwaltungsabläufe und geringe Kosten – so stellen sich die meisten Firmen eine moderne bAV-Lösung vor. Neue Technologien können dazu beitragen, diesem Wunsch besser gerecht zu werden. Fünf Experten diskutieren über Gegenwart und Zukunft der Betriebsrente.

*Für die Unternehmen sei die Betriebsrente eine gute Möglichkeit, um Fachkräfte an sich zu binden. Diese gute Idee habe sich allerdings in Deutschland zu einem Modell mit einigen gravierenden Mängeln entwickelt, schreibt die „Süddeutsche Zeitung“. Die Bundesregierung müsste die Altersvorsorge über die Firma deshalb grundlegend reformieren. Stimmen Sie zu?*

**Meissner:** In der Tat bedarf es grundlegender Veränderungen in der bAV. Aus Arbeitnehmersicht sollte vor allem die doppelte Verbeitragung in der Sozialversicherung sowie die Anrechnung auf die Grundsicherung beendet werden – schließlich sollen ja gerade die Niedriglohnssektoren stärker angesprochen werden. Für Arbeitgeber sind aus meiner Sicht überbordende

Verwaltungsabläufe der größte Hemmschuh. Ich schaue mal in Richtung xbAV, die ja auch hier am Tisch vertreten ist: Bildlich gesprochen wünscht man sich in der bAV die Abkehr vom 19. Jahrhundert in Form des althergebrachten BGB-Rechts hin zu einem Recht, das es erlaubt, die Verwaltung elektronisch mit wenigen Mausklicks über ein Smartphone oder ein Tablet zu organisieren. Die Abläufe müssen schlanker werden – und da muss der Gesetzgeber ran.

**Alt:** Da gebe ich Frau Dr. Meissner recht. Gleichwohl sind Vermittler auch im heutigen Umfeld durchaus in der Lage, die bAV für die Unternehmen effizient zu organisieren, indem sie eine Versorgungsordnung etablieren. Auf alle Fälle sollte es vermieden

werden, dass in einem kleinen Unternehmen mit 30 Mitarbeitern – leicht zugespitzt formuliert – 30 verschiedene Versicherungsunternehmen platziert sind. Wenn der Vermittler das Versorgungsumfeld gemeinsam mit der Personalabteilung gestaltet, entsteht für den Arbeitgeber ein echter Mehrwert.

**Dorn:** Ich denke, man muss gar nicht allzu viel in der bAV verändern, denn die heute etablierten Systeme haben über Jahre hinweg bewiesen, dass sie tragfähig und auch innovativ sind. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber das Gefühl bekommt, dass sich die bAV auch für ihn lohnt. Und das ist eigentlich eine vertriebliche Aufgabe. Dabei muss man, da stimme ich Frau Dr. Alt voll zu, das Gesamtversorgungskon-



**Stefanie Alt, Nürnberger:** „Vermittler sind in der Lage, die bAV für die Unternehmen effizient zu organisieren.“



**Klaus-Peter Dorn, Württembergische:** „Der Makler sollte sich als Risikomanager für die Firma verstehen.“



**Fabian von Löbbecke, im Vergleich zur Riester- zur Privatvorsorge erste**

zept betrachten. Der Makler sollte sich im Idealfall als ein Risikomanager für die Firma verstehen. Es geht hier auch um die Frage: Wie gehe ich mit einer meiner wichtigsten Ressourcen im Unternehmen – den Mitarbeitern – um? Hier ist ein Gesamtansatz erforderlich, der eben nicht nur die bAV betrifft, sondern auch das betriebliche Gesundheitsmanagement. Wenn dem Arbeitgeber beispielsweise der Nutzen von verkürzten Ausfallzeiten verständlich dargelegt wird, fühlt er sich abgeholt und wird sich womöglich für ein Gesamtversorgungssystem entscheiden. *Jüngst forderte auch Dr. Wilhelm Schneemeier, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Aktuarvereinigung, dass die bAV für Arbeitgeber wieder attraktiver gemacht werden müsse. Was muss sich aus Ihrer Sicht ändern, Herr Bockelmann?*

**Bockelmann:** Die Äußerung von Herrn Dr. Schneemeier bezieht sich insbesondere auf die Direktzusage als Durchführungsweg und den dortigen Handlungsbedarf. Wir haben uns bei xbAV ganz bewusst auf die versicherungsförmigen Durchführungswege und die Unterstützungskasse spezialisiert – hier ist aus unserer Sicht beim Thema Digitalisierung und Automatisierung der Handlungsbedarf beson-

ders groß. Unabhängig von der Frage, was die bAV für Arbeitgeber aus gesetzlicher Sicht wieder attraktiver machen könnte, ist der große Hemmschuh – Frau Dr. Meissner hat es bereits gesagt – der Verwaltungsaufwand. Das heißt, es entstehen immense interne Kosten, weil Ressourcen in Personalabteilungen oder Buchhaltungen freigemacht werden müssen, um dieses Thema zu bearbeiten. Da schreit der Markt förmlich nach zeitgemäßen digitalen Lösungen, ähnlich zum heutigen Meldewesen zwischen Arbeitgebern und Krankenversicherern: Es ist unvorstellbar, dass man Formulare für die Abmeldung bei der AOK ausfüllen muss. Ähnlich digital müsste es in der betrieblichen Altersversorgung zugehen. Daran arbeiten wir mit Hochdruck, zusammen mit vielen der führenden bAV-Anbieter.

*Die bAV lohne sich für Angestellte fast immer, wenn der Chef etwas dazuzahlt, berichtete das Online-Verbrauchermagazin „Finanztip“ im August. Wie nehmen Sie die „Förder-Mentalität“ in den Unternehmen wahr und wie ließe sich diese noch ausbauen?*

**von Löbbecke:** Eine bAV ist im Vergleich zur Riester-Rente und zur privaten Altersvorsorge die erste Wahl, obwohl auf Betriebsrenten volle Sozi-

alversicherungsbeiträge anfallen und obwohl sich die gesetzliche Rente mindert. Das hat „Finanztip“ auch festgestellt. Natürlich fällt der Vergleich noch vorteilhafter aus, wenn sich der Arbeitgeber an der Betriebsrente beteiligt. Solche mischfinanzier-

**Die Teilnehmer des Roundtables**

- Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender der Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI
- Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin der NBB und Vorstand der Nürnberger Pensionsgesellschaften
- Dr. Henriette M. Meissner, Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und Generalbevollmächtigte für die bAV der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
- Klaus-Peter Dorn, Vertriebsdirektor Prokurist, Württembergische Vertriebservice GmbH
- Martin Bockelmann, Geschäftsführer xbAV GmbH

ten Lösungen 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. Wir gehen davon aus, dass sich der Trend hin zu mischfinanzierten Lösungen weiter verstärken wird. Erst



HDI: „Eine bAV ist Rente und Wahl.“



Henriette M. Meissner, Stuttgarter: „Es bedarf grundlegender Veränderungen in der bAV.“



Martin Bockelmann, xbAV: „Der große Hemmschuh für Arbeitgeber ist der Verwaltungsaufwand.“

recht, wenn der demografische Wandel weiter zunimmt und der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte steigt. Je mehr Schwierigkeiten Unternehmen bei der Gewinnung von Mitarbeitern und Führungskräften haben, desto mehr arbeitgeberfinanzierte Lösungen werden wir sehen. Und hier kann über duale Konzepte sehr kosteneffizient geplant werden.

*Was halten Sie von der Forderung, Betrieben aufzuerlegen, die Sozialabgaben, die sie während der Einzahlphase in die bAV sparen, als Zuschuss an Beschäftigte weiterzugeben?*

**Meissner:** Die Idee ist gut, allein mir fehlt der Glaube, dass dies unbürokratisch möglich ist. Die Betriebe haben bekanntlich mit vielen verschiedenen Krankenkassen mit jeweils unterschiedlichen Beitragssätzen zu kämpfen. Im Moment mehren sich die Stimmen, dass sich die Krankenversiche-

sparnis pauschal weitergeben. Das raten wir auch immer allen Verantwortlichen: Macht eine Pauschale, entweder in Prozent oder als Festbetrag in Euro – dann sind nämlich auch jene Mitarbeiter erfasst, die möglicherweise gar keine Ersparnisse erhalten.

**Alt:** Auch ich finde die Idee gut, vorausgesetzt eine pauschale Weitergabe wird gesetzlich verankert. Zu bedenken gebe ich nur, dass bei einer Verpflichtung des Arbeitgebers die Wirkung der bAV als personalpolitisches Gestaltungsinstrument wohl ein Stückweit verlorengeht. Gleichwohl erleben wir die freiwillige Weitergabe der SV-Ersparnis als ganz wesentlichen Baustein moderner Versorgungssysteme. Deshalb raten wir dazu, in den Unternehmen eine Versorgungsordnung zu platzieren und in dieser eine Arbeitgeberbeteiligung verbindlich zu regeln. Reine Entgeltumwandlungssysteme

ger unmöglich gemacht, einen Benefit an die Mitarbeiter weiterzugeben und diesen entsprechend positiv zu kommunizieren. Somit würde ein entscheidender Faktor für die bAV wegfallen. Wenn wir über Sozialversicherungsbeiträge in der bAV sprechen, muss man bedenken, dass ein kleiner Mittelständler auf der Schwäbischen Alb noch nicht einmal die vermögenswirksamen Leistungen dahingehend nutzt oder optimiert, dass sie in eine bAV fließen. Hier baut man gewissermaßen das nächste „Bürokratiemonster“ in der Verwaltung auf. Zwar würde ich es dem Herrn Bockelmann zutrauen, auch das hinzubekommen, ich würde es aber nicht befürworten, weil dem Arbeitgeber eben ein echter Benefit abhanden kommt.

**Bockelmann:** Die Frage ist, warum einige Arbeitgeber heute noch keinen Zuschuss bezahlen. Es gibt sicherlich ein paar Unternehmen, denen es einfach egal ist. Doch die Mehrheit rechnet genau nach, was sie ansonsten noch für Aufwände hat. Die Arbeitgeber fragen sich: „Was kostet es mich, dass meine Mitarbeiter in der Arbeitszeit beraten werden? Wie viele interne Ressourcen brauche ich für das Handling?“ Diese Aufwände rechnen sie mit den Ersparnissen gegen – sie entscheiden sich also ganz bewusst für oder gegen einen Zuschuss. Wenn es uns gelingt, die Aufwände zu reduzieren, indem vieles automatisch läuft und interne Ressourcen kaum beansprucht werden, wird automatisch die Bereitschaft steigen, dieses Geld den Mitarbeitern weiterzugeben. Für einen Arbeitgeber mit zeitgemäßer Personalpolitik ist das selbstverständlich. Trotzdem muss er wirtschaftlich bewerten, was ihn die Weitergabe kostet.

**Meissner:** Wir müssen einfach über weitere Vereinfachungen nachdenken und nicht, wie Herr Dorn richtigerweise sagt, über neue „Bürokratiemonster“. Herr Bockelmann ist der



**Henriette Meissner:** „Ich halte sehr viel davon, wenn die Firmen ihre SV-Ersparnis pauschal weitergeben. Das raten wir auch immer allen Verantwortlichen.“

ungsbeiträge wieder verändern. Man stelle sich mal vor, bei einem Betrieb mit hundert Beschäftigten verändert sich der Krankenkassenbeitrag um 0,2 Prozent. Dann müssten in der Lohnbuchhaltung sofort alle Systeme neu justiert werden. Ich habe selbst schon einmal miterlebt, wie aufwändig das ist. Ich halte allerdings sehr viel davon, wenn die Firmen ihre SV-Er-

sparnis in der heutigen Zeit nicht mehr effizient gestaltbar, die Durchdringungsquoten viel zu niedrig. Darüber hinaus fehlt es bei reiner Entgeltumwandlung häufig an der Akzeptanz von Seiten des Chefs. Die Mitarbeiter merken das und das Versorgungssystem wird nicht wertgeschätzt.

**Dorn:** Durch eine Verpflichtung jeglicher Art wird es dem Arbeitgeberla-

# FELSENFEST VORGESORGT.

DIE WÜRTTEMBERGISCHE. DER FELS IN DER BRANDUNG.



Württembergische Maklervertrieb.

Als eigenständige Vertriebseinheit gilt dem freien Vermittler unsere gesamte Aufmerksamkeit. Eine dezentrale Vertriebsstruktur und Nähe zu Ihnen ist uns wichtig. Wir bieten Ihnen eine bundesweite Vermittlerbeziehung, geprägt von Vertrauen und Verlässlichkeit.

Service Hotline: 0711 662-72227  
makler-service@wuerttembergische.de  
www.wuerttembergische-makler.de

**w&w** württembergische  
Der Fels in der Brandung.

Einzig, der sich darüber freuen könnte – aber ich glaube, der freut sich auch nicht (*lacht*).

**Bockelmann:** Freuen würde ich mich in der Tat nicht. Entscheidend ist die Frage: Was ist Aufgabe des Versicherers, was ist die Aufgabe des Arbeitgebers und muss es dazwischen einen Spezialisten geben? Die Fertigungstiefe der Versicherungsbranche ist heute noch sehr hoch. Wenn wir uns anschauen, was beispielsweise die Automobilindustrie noch selbst produziert und das mit Versicherern vergleichen, sehen wir eine erhebliche Differenz. Wir brauchen die Öffnung und die Förderung von Systemen, die versichererübergreifend den Datenaustausch zwischen Arbeitgebern und Versicherern ermöglichen. Digitalisierung und Standardisierung bringen alle Beteiligten erheblich nach vorn, das spart viel Geld. Damit steigt auch die Bereitschaft, Ersparnisse an die Mitarbeiter weiterzugeben.

*„Bleiben wir noch ein bisschen beim Thema „sanfte Zwangsinstrumente“. Befürworter eines „Opting-out“ verweisen auf Erfahrungen aus dem Ausland, wonach es eine hohe Beteiligungsquote bei Modellen der automatischen Einbeziehung gäbe. Wie gewichten Sie die Argumente für und gegen ein – wie auch immer geartetes – Obligatorium in der bAV?“*

**von Löbbecke:** Grundsätzlich begrüßen wir jeden Vorschlag, der Bürger dazu bewegt, stärker für das Alter vorzusorgen. Opting-out-Lösungen tragen sicher dazu bei, die bAV stärker zu verbreiten und die Durchdringung zu erhöhen. Wir bei HDI unterstützen auch unsere Vertriebspartner und Kunden bei der Gestaltung und Umsetzung von Opting-outs. Allerdings darf man bei der ganzen Diskussion nicht vergessen, dass im bestehenden Rechtsrahmen der Gestaltungsspielraum stark begrenzt ist. Letztlich ist allein die automatische Einbindung neu eingestellter Mitarbeiter eine wirklich haftungssichere Opting-out-

Lösung. Sobald bestehende Belegschaften aufgenommen werden sollen, kann der Arbeitgeber in die Haftungsfälle geraten. Da sind sich alle ausgewiesenen bAV-Experten am Markt einig.

**Meissner:** Im Hinblick auf die Erfahrungen im Ausland muss man sagen,



**Stefanie Alt:** „Letztlich geht es doch uns allen darum, die bAV erlebbar zu gestalten.“

dass das Opting-Out in Großbritannien, so generalstabsmäßig es auch vorbereitet wurde, im Moment nur in großen Firmen wirkt – also dort, wo die Leute entsprechend gut verdienen und das bei relativ geringen Opting-out-Beiträgen. Ich will das Opting-out damit nicht kleinreden, aber es muss richtig installiert werden und es muss richtig kommuniziert werden, speziell in den Firmen. Zudem muss man bedenken, dass solch ein Vorhaben einen ganzen „Rattenschwanz“ nach sich zieht. Es ist unglaublich, was die Engländer für einen Kommunikationsbedarf zu bewältigen hatten. Und eines ist ebenfalls klar: Opting-out ohne Vermittler ist aus meiner Sicht totgeboren.

**Bockelmann:** Für uns wäre ein Opting-out wirtschaftlich betrachtet super. In diesem Fall müsste jeder Arbeitgeber und jeder Versicherer min-

destens eines unserer Produkte nutzen – andernfalls wäre es gar nicht mehr beherrschbar, wenn es plötzlich x-fach mehr Verträge im Markt gibt. Als Unternehmer halte ich diesen Ansatz aber für falsch. Zwang ist definitiv kein Mittel, das mit moderner Personalpolitik in Einklang zu bringen ist. Das iPhone ist hier ein wunderbares Beispiel. Warum wollen Anwender ein iPhone? Apple hat es geschafft, dass ein Sog nach seinen Produkten entsteht – kein Gesetz zwingt jemanden, ein iPhone zu kaufen.

*„Ein interessanter Gedanke, die bAV mit einem iPhone zu vergleichen...“*

**Bockelmann:** Dass unsere Arbeitgeberkunden oder deren Mitarbeiter für eine bAV Schlange stehen, halte ich für ausgeschlossen. Trotzdem ist der Gedanke chic. Wir sollten daran arbeiten, dass die bAV attraktiver wird und die Kommunikation besser. Ich bin immer wieder erstaunt, wenn ich die Berichterstattung zum Thema bAV lese. Die Überschriften sind oft negativ und es werden Resümées gezogen, die nicht haltbar sind – und dann heißt es, die bAV rechne sich nicht. Von daher ist die Kommunikation das A und die Transparenz das O. Wir brauchen Systeme, bei denen ich als Mitarbeiter sehe: Oh, die Kollegen in meinem Unternehmen sparen durchschnittlich so und so viel und ich nur so wenig. Oder wahlweise: Arbeitgeber in dieser Branche zahlen durchschnittlich den und den Zuschuss – und ich zahle keinen, obwohl ich doch wettbewerbsfähig sein will. Diese Zahlen haben wir heute nicht oder noch nicht in dem Maße – einfach, weil sich die Technik dafür noch nicht ausreichend verbreitet hat.

*„Wie nimmt man bei der Württembergischen und der Nürnberger die Diskussion um ein mögliches Obligatorium in der bAV wahr?“*

**Dorn:** Uns ist wichtig, dass auch im Rahmen eines Obligatoriums das Prinzip der Freiwilligkeit erhalten bleibt, dem Mitarbeiter also die Möglichkeit gegeben wird, auch gegen ei-

Klaus-Peter Dorn, Württembergische Vertriebsservice GmbH

## Betriebliche Altersversorgung sicher und sorglos

Über kaum ein anderes Geschäftsfeld wird derzeit so viel diskutiert wie über die betriebliche Altersvorsorge. Das hohe Potenzial haben zahlreiche Versicherer erkannt und fokussieren ihr Geschäftsmodell entsprechend.

### Wie kann der Makler aus der Vielzahl der Anbieter einen kompetenten Partner auswählen?

Neben dem wichtigen Aspekt eines möglichst sicheren und stabilen Unternehmens zählen auch die umfassende Abdeckung des gesamten Gebietes der betrieblichen Vorsorge-Versicherungen:

- die betriebliche Krankenversicherung mit betrieblicher Gesundheitsförderung
- die betriebliche Unfallversicherung
- die betriebliche Altersversorgung

Die Bedienbarkeit der betrieblichen Vorsorge-Versicherungen gibt jedem Makler die Sicherheit, auf Wünsche seines Firmenkunden individuell eingehen zu können. Der Vorteil eines Ansprechpartners für alle Themengebiete zeigt sich hierbei vor allem in der Möglichkeit passgenauer und haftungssicherer Lösungen und Prozesse. So auch in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) als Ausschnittsdeckung im Rahmen der betrieblichen Vorsorge-Versicherungen, sorglos und sicher. Wie wichtig ein fairer und starker Partner hierbei ist, hat „Focus Money“ in seiner aktuellen Ausgabe gemeinsam mit Service Value untersucht. Die Württembergische Lebensversicherung wurde hier in allen untersuchten Kriterien mit der Höchstnote „sehr gut“ ausgezeichnet.

### Was bewegt derzeit Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Ort?

Während die Politik sich selbst als Wegbereiter zur weiteren Förderung der bAV ins Spiel gebracht und mit dem Ansatz der „Nahles-Rente“ eine kontroverse Diskussion ausgelöst hat, hilft dies dem Arbeitnehmer im Betrieb nicht weiter. Jeder Monat weiteren Zögerns fehlt dem Arbeitnehmer später an seiner Altersversorgung. „Time is money“ haben sowohl Arbeitnehmer als auch Betriebsräte und Gewerkschaften erkannt. Für den Arbeitgeber ist es wichtig, den für ihn entstehenden Aufwand sowie mögliche Haftungsrisiken von vornherein zu erkennen und zu begrenzen. Die Württember-



Vorgesorgt zu haben, gibt ein gutes Gefühl.

gische bietet hierfür eine Lösung an, die passgenau auf die Bedürfnisse und Erwartungen des Arbeitnehmers ausgerichtet, verwaltungsarm und haftungsreduziert ist: Mit der Genius Plus-ArbeitnehmerRente nutzt der Arbeitnehmer die Chancen der Direktversicherung bei hoher Sicherheit. Eine effektive Absicherung seines Sparzieles zum Endalter 67 selbst bei eintretender Berufsunfähigkeit führt zu einem beruhigenden Gefühl der Absicherung.

Für den Arbeitgeber ist es wichtig, dass er bei vorzeitigem Ausscheiden seines Arbeitnehmers mit unwiderruflichem Bezugsrecht kein Haftungsrisiko eingeht. Mit der Genius Plus-ArbeitnehmerRente wird automatisch das erreichte Gesamtguthaben gesichert (FixPlus) und zum vereinbarten Rentenbeginn garantiert. Die vorgesehene beitragsorientierte Leistungszusage stellt für den Arbeitgeber somit kein Finanzierungsrisiko dar. Neu und besonders geeignet für alle Kunden, die lieber klassisch fürs Alter vorsorgen möchten, ist die Rente Extra Plus. Neben ihren klassischen Garantien bietet sie Extra-Chancen für Kapital und Rente und ist somit eine hervorragende Lösung für sicherheitsorientierte Kunden.

### Was bietet die Württembergische Vertriebsservice GmbH ihren Partnern?

Ausgearbeitete Konzepte und passgenaue Produktlösungen ermöglichen es Maklern und freien Vermittlern, die Risiken ihrer Kunden zu minimieren und mit einem finanzstarken Risikoträger langfristig zu begleiten.

**Fakten zum Unternehmen:** Die Württembergische Vertriebsservice GmbH agiert seit 2007 auf dem Maklermarkt im Auftrag der Württembergischen Versicherung. Sie bietet freien und unabhängigen Vermittlern ein umfassendes Produktangebot in den Bereichen Personen- und Kompositversicherungen sowie interessante Bündelprodukte, professionelle Vertriebsunterstützung und leistungsstarke Web-Portale zur Online-Geschäftsabwicklung.

**Kontakt:** Gutenbergstraße 30 · 70163 Stuttgart · **Tel.:** 0711662 722 227 · **Fax:** 0711 662 800 008 · **E-Mail:** makler-service@wuerttembergische.de

**Internet:** [www.wuerttembergische-makler.de](http://www.wuerttembergische-makler.de)

ne bAV zu votieren. So verfahren wir auch bei unseren Opting-out-Modellen „W&W AutEnt“, bei denen eine automatische Entgeltumwandlung innerhalb einer bestimmten Fristigkeit vom Mitarbeiter angenommen werden muss – oder eben nicht. Wir haben damit sehr gute Erfahrungen gemacht: Über 80 Prozent der Beschäftigten nehmen daran teil. Es geht also darum, einen Anstoß zu geben. In einer verpflichtenden Form, wie sie heute stark diskutiert wird, wird es meines Erachtens nicht funktionieren. Dagegen spricht einfach, dass die Arbeitnehmer nur das mindestmögliche machen würden und trotzdem der Auffassung wären, ihr Versorgungsproblem bereits gelöst zu haben. Das sehe ich sehr kritisch.

**Alt:** Mir stellt sich im Zuge der Diskussion um ein Obligatorium vor allem die Frage, welche Spielräume uns Versicherern im Rahmen der bAV künftig noch bleiben werden? Ich warne jedenfalls ausdrücklich vor pauschalen Systemen. Nur ein individuell gestaltetes Versorgungssystem wird den Bedürfnissen der Unternehmen gerecht. Und wie Herr Dorn bereits ausführte, funktionieren Modelle der obligatorischen Einbeziehung in der Praxis hervorragend. Letztlich geht es doch uns allen darum, die bAV erlebbar zu gestalten.

*Herr Bockelmann, inwieweit kann eine Portal-Lösung, an der Sie arbeiten, helfen, die bAV durch schlanke Verwaltungsabläufe erlebbar zu machen?*

**Bockelmann:** Unsere digitalen Verwaltungssysteme ermöglichen schon heute dem Arbeitgeber sehr schlanke Verwaltungsabläufe. Zusätzlich haben wir zum 1. Juli die ehemalige Firma Entgeltumwandler übernommen, die heute als EULG Software firmiert. Bislang war diese immer auf Beratersoftware spezialisiert. 2016 wollen wir in den Fokus stellen, dass unsere bestehenden Arbeitgeberlösungen auch für den Mitarbeiter über den persönlichen Account erlebbar werden. So

kann er beispielsweise selbst sehen, welchen konkreten Einfluss die betriebliche Altersversorgung auf sein Einkommen hat und auch Änderungen vornehmen.

*Wie funktioniert das genau?*

**Bockelmann:** Die Transparenz ist hier ein wichtiger Erfolgsschlüssel. Der Mitarbeiter muss die bAV verstehen können – zusammen mit dem Berater, aber auch, wenn er sich allein mit dem Thema auseinandersetzen möchte. Er muss in der Lage sein, nachzuvollziehen, was da passiert, dann wird er auch den Nutzen sehr

der Komplexität und dem hohen Verwaltungsaufwand haben. Diesen Unternehmen mangelt es häufig an Know-how und Ressourcen. Sobald Probleme auftreten, wird oft der betreuende Vermittler ins Boot geholt. Als Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Versicherer ist es dann seine Aufgabe, fehlende Dokumente zu beschaffen, Störfälle zu klären oder Inkassostände zu prüfen. Bisher gab es wenige Möglichkeiten, solchen Unternehmen zu helfen. Wir haben uns deshalb gefragt, wie es denn wäre, wenn es ein System gäbe, mit dem der



**Klaus-Peter Dorn:** „Uns ist wichtig, dass auch im Rahmen eines Obligatoriums das Prinzip der Freiwilligkeit erhalten bleibt.“

schnell für sich erkennen. Richtig effizient sind solche Systeme natürlich erst, wenn sie über Schnittstellen zum Versicherer bedient werden.

*Gerade in den sogenannten Kleinst- und kleinen Unternehmen – das sind rund 95 Prozent aller Unternehmen in Deutschland – erhalten Mitarbeiter häufig immer noch keinen Zugang zur bAV, sagt Professor Dr. Frank Wallau von der Fachhochschule der Wirtschaft in Paderborn. Wie lautet Ihre Strategie, Herr von Löbbecke, um dem Problem beizukommen?*

**von Löbbecke:** Viele kleine und mittlere Unternehmen scheuen sich, eine bAV einzuführen, weil sie Angst vor

Arbeitgeber selbst die ganzen Meldungen vornehmen könnte, mit dem er jederzeit alle Verträge im Überblick hat und automatisch daran erinnert würde, wenn rechtliche Fristen eingehalten werden müssen.

*Gibt es dieses System schon?*

**von Löbbecke:** Schon sehr bald! HDI hat mit xbAV ein Verwaltungssystem entwickelt, das wir zur DKM einführen, und das sowohl Arbeitgebern als auch Vermittlern das Leben erleichtern wird. Mit dem neuen bAV-Portal „HDI bAVnet“ kann der Firmenkunde online Änderungen durchgeben, hat alle bAV-Verträge wie in einem digitalen Aktenschrank parat und profi-



# ILFT

**DIE BAV EFFIZIENT ZU GESTALTEN.**

Schafft Freiräume, schont Ressourcen: das HDI bAVnet

Mit dem neuen HDI bAVnet wird die bAV-Verwaltung in Zukunft kinderleicht. Die digitale Plattform steht rund um die Uhr kostenlos zur Verfügung und vereinfacht die Prozesse der bAV-Administration. Das spart Unternehmen Zeit und Kosten – und schont nicht zuletzt wertvolle Ressourcen. So unterstützt das HDI bAVnet Arbeitgeber – einfach, elektronisch, effizient.

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

**HDI**

Das ist Versicherung.

In Kooperation mit

**xbAV**

tiert so von schlanken Arbeitsprozessen und einer schnelleren Verarbeitung. Das Ganze ist sowohl rechts- als auch datensicher. Dafür sorgt eine spezielle Verschlüsselungstechnik. Der Vermittler kann wiederum jederzeit von jedem digitalen Endgerät die bAV-Verträge der jeweiligen Firma einsehen – egal ob vom Laptop, Tablet oder Smartphone – da knüpfe ich an das an, was Frau Dr. Meissner zu Beginn der Diskussion ansprach. Außerdem wird er via Push-Mails über Vertragsänderungen informiert und erhält so die Gelegenheit zur Akquise. Das heißt, auch Vermittler werden durch das Verwaltungsportal stärker entlastet. Sie gewinnen somit einen digitalen Vorsprung gegenüber ihren Wettbewerbern und können sich in puncto Service abheben.

*Welche Rolle spielt die Kommunikation bei der Implementierung einer bAV-Lösung im Unternehmen, Frau Dr. Alt?*

**Alt:** Eine sehr große! Leider ist es so, dass nach wie vor ein sehr starkes Gewicht auf die Initialkommunikation gelegt wird, dabei ist eine kontinuierliche und nachhaltige Kommunikation nicht zu unterschätzen. Es geht eben darum, dem Mitarbeiter immer wieder zu signalisieren, welchen großartigen Benefit er mit der bAV hat. Die Wertschätzung für ein Versorgungssystem steigt mit seiner Erlebbarkeit. Mitarbeiter erleben betriebliche Versorgungswerke immer dann besonders stark und nachhaltig, wenn neben der Altersversorgung auch die betriebliche Krankenversicherung sowie die Absicherung der Arbeitskraft angeboten wird. Darüber hinaus müssen wir als Versicherer auch an der Kommunikation mit unseren Kunden arbeiten. So manche Mitteilung an den Kunden ist inhaltlich durchaus anspruchsvoll.

**Bockelmann:** Wobei die Frage natürlich ist, wie viele Mitarbeiter diese Schreiben überhaupt erhalten? Wir kennen etliche Beispiele, wo die Info-

mationsblätter kartonweise im Keller der Arbeitgebers stehen.

**Alt:** Das ist ja grauenhaft (*lacht*). Derart gelebte Praxis bewirkt, dass die Mitarbeiter die bAV eben nicht nachhaltig erleben und damit auch nur bedingt wertschätzen. Deshalb ist es absolut notwendig, dass der bAV-Berater in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung den Mitarbeiter lebenslang in Sachen bAV begleitet und Veränderungsbedarf aufzeigt. Wir stellen immer wieder fest, dass einmal installierte Verträge unverändert fortbestehen, obgleich sich die finanziellen Spielräume der Mitarbeiter im Zeitablauf deutlich verändert haben. Gute Bestandsarbeit ist ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor. Es lohnt sich, als Berater hier in Strukturen zu investieren. Je syste-



**Fabian von Löbbecke:** „Vermittler werden durch das neue Verwaltungsportal stärker entlastet.“

matischer die Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung und Berater gestaltet wird, desto besser die Durchdringung.

*Nach einer Umfrage von Aon-Hewitt besteht in den Unternehmen trotz Niedrigzinsphase kaum ein Bewusst-*

*sein für bAV-Produkte mit alternativen Garantiemodellen. Bedarf es analog zur dritten Schicht auch eines Sinneswandels in der geförderten Altersvorsorge, was neue Garantiekonzepte betrifft?*

**Dorn:** Nach meiner festen Überzeugung ist es sinnvoll, in der bAV weiter an dem klassischen Modell festzuhalten, weil es in der Historie sehr wohl überzeugen konnte. Gleichwohl gibt es durchaus Argumente für anteilige Garantien, weil sie unter anderem den Versicherern weniger Solvenzmittel gemäß Solvency II abverlangen. Die freiwerdenden Mittel könnten wiederum zum Wohle des Kunden in Kapitalanlagen mit höheren Ertragschancen investiert werden – beispielsweise, um an den lukrativen Sachwertentwicklungen des Aktienmarktes teilhaben zu können. Perspektivisch wird es sicherlich verstärkt neuartige Garantiemodelle auch in der bAV geben und das ist auch vernünftig.

*Die Stuttgarter gilt als Verfechter klassischer Garantien. Wird dies auch in Zukunft so bleiben?*

**Meissner:** Ja, unser Haus steht weiter ganz klar für klassische Garantien. Für mich ist es eine Frage der sozialen Marktwirtschaft, wie wir die bAV positionieren und in Zukunft ausrichten werden. Wir haben in Deutschland bekanntlich ein eher sicherheitsorientiertes Denken – und die letzten Umfragen lassen mich daran zweifeln, dass sich das so schnell ändert. Das kann man jetzt beklagen, aber soziale Marktwirtschaft heißt für mich eben auch, dass gerade bei der Betriebsrente nicht allein der Arbeitnehmer das volle Anlagerisiko trägt. Es finden immer wieder Vergleiche statt, in denen sechs Prozent gewünschte Rendite in einem Aktienportfolio einer harten Garantie von 1,25 Prozent gegenübergestellt wird. Das ist ein Apfel-Birnen-Vergleich in reinster Form! Wenn diese sechs Prozent so sicher wären, dann könnte man ja gleich eine Garantie aussprechen. Kurzum: Wir brauchen ein gutes

Martin Bockelmann, Geschäftsführer xbAV GmbH

## Wettbewerbsvorteil Digitalisierung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist und bleibt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein hochattraktives Modell: Arbeitnehmer investieren steuer- und sozialabgabenfrei direkt in ihre Altersversorgung. Dadurch bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern einen Mehrwert, der sich positiv auf ihre Arbeitgebermarke auswirkt. Doch Komplexität und hoher Verwaltungsaufwand verleiden Arbeitgebern häufig die bAV: Nach wie vor ist die Vielzahl an administrativen Tätigkeiten eines der größten Hemmnisse bei deren Verbreitung. Wer die bAV-Verwaltung analog erledigt, braucht qualifizierte Mitarbeiter und die sind gerade in kleinen und mittleren Unternehmen schwer zu finden.

Als erster Versicherer bietet die HDI Lebensversicherung – gemeinsam mit dem Technologie- und Serviceanbieter xbAV – Arbeitgebern eine neue, digitale bAV-Verwaltungslösung: Mit dem „HDI bAVnet“ können Firmenkunden alle bAV-Verträge des Versicherers online einsehen und bearbeiten – und das kostenfrei. Arbeitgeber, die zusätzlich auch bAV-Verträge anderer Versicherer über das Portal verwalten möchten, können den Service über ein Upgrade kostenpflichtig erweitern.

### Neue bAV-Verwaltungsplattform für Arbeitgeber

Wie funktioniert das System? Zunächst wird der gesamte Bestand der jeweiligen Firma mit sämtlichen Dokumenten in das Portal überspielt. Danach sind diese jederzeit online abrufbar und lassen sich intuitiv bearbeiten. Digitale Schnittstellen zum Versicherer ermöglichen dem Arbeitgeber, Änderungen zu bAV-Verträgen schnell und zuverlässig zu veranlassen: Egal ob ein Mitarbeiter in Elternzeit geht, umzieht oder das Unternehmen verlässt. Alles wird elektronisch verarbeitet, automatisch protokolliert und online archiviert, wodurch Standabfragen auf allen internetfähigen Endgeräten möglich werden.



Martin Bockelmann, Geschäftsführer xbAV GmbH

### Arbeitgeber und Vermittler profitieren

Unternehmen brauchen Lösungen, die rechts- und datensicher sind. Eine digitale bAV-Verwaltungsplattform mit einem zuverlässigen, verschlüsselten Datenaustausch und schnellerer Weiterverarbeitung durch den Versicherer entlastet die Personalabteilung spürbar. Die digitale bAV-Verwaltung befreit auch den Vermittler von administrativen Tätigkeiten und erhöht gleichzeitig die Beratungsqualität: Denn über aktuelle Vorgänge wird der Vermittler automatisch informiert. Dadurch hat er mehr Zeit für persönliche Beratung und Neuaufnahme.

### Fazit

Arbeitgeber, Versicherungsunternehmen, Vermittler und Arbeitnehmer profitieren von digitalen Prozessen. Vermittler können mit dem bAV-Portal nicht nur ihre Ressourcen optimieren, sondern durch den digitalen Vorsprung auch ihre Wettbewerbsposition ausbauen. Digitale Services sind der Schlüssel, um die betriebliche Altersversorgung in ihrer Verbreitung weiter zu fördern.

**Fakten zum Unternehmen:** Als unabhängiger Technologie- und Serviceanbieter steht xbAV für digitale und effiziente bAV-Lösungen. Zu den Leistungen zählen die Übernahme der vollständigen bAV-Verwaltung für Arbeitgeber, die ganzheitliche bAV-Beratungssoftware EULG für Vermittler und Lösungen für das digitale Managen von bAV-Verträgen für Arbeitgeber und Versicherer. xbAV bietet zeitgemäße Möglichkeiten, den bAV-Verwaltungsaufwand auf ein Minimum zu reduzieren.

**Kontakt:** Bayerstraße 1 · 80335 München · Tel.: 089 2000 17 50 · Fax: 089 2000 17 99 · E-Mail: info@xbav.de · Internet: www.xbav.de

Gleichgewicht zwischen dem, was dem Kunden als Minimum garantiert wird und der Chance auf höhere Erträge. Im Moment werden leider die Versicherer, die noch Garantien abbilden, sehr stark von Solvency II abgestraft, was dazu führt, dass im Markt mittlerweile Absetzbewegungen von der Garantie stattfinden. Das kann nicht richtig sein.

**von Löbbecke:** Hier würde ich gern noch einmal genauer hinschauen. Vor dem Hintergrund des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes und regulatorischer Änderungen muss es auch im Bereich der bAV zu einem Umdenken kommen. Insbesondere konventionel-

auf hohe Garantien verzichten, wenn er dafür die Chance auf eine höhere Rente erhält? Denn eins ist klar: Garantien kosten Geld und damit Rendite. Unsere kommende, kapitaleffizientere Rentenversicherung wird so viel Garantien enthalten wie nötig, um so viel Ablauleistung wie möglich zu erzielen.

**Dorn:** Als Ergänzung zu den Aussagen von Herrn von Löbbecke möchte ich nur noch einmal betonen, dass es ja durchaus die Möglichkeit für eher renditeorientierte Kunden gibt, auch in der bAV eine risikoaffine Kapitalanlage zu fahren, ohne dabei auf eine Mindestgarantie verzichten zu müs-

ger ist, einem Arbeitgeber ein Hybrid-Modell zu erklären als über den sehr greifbaren Garantiezins zu argumentieren. Die Ansprüche an den Beratungsprozess, und vor allem auch an den Dokumentationsprozess, werden in Zukunft weiter steigen. Davon bin ich überzeugt. Trotzdem kann ich einem 25-Jährigen heute nicht – und erst recht nicht in fünf Jahren – ein rein konventionelles Produkt anbieten, um seine Altersrente zu besparen. Hier haben wir die Pflicht, alternative und zeitgemäße Produkte aufzeigen, wie zum Beispiel die Nürnberger Dax-Rente.

*Zum Schluss ein Ausblick: Welche Möglichkeiten stellen sich aus Ihrer Sicht, Frau Dr. Meissner, heutzutage für die Vermittler in der bAV dar – insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Vertrieb infolge der Absenkung der Abschlussprovision in der Lebensversicherung nach neuen Einnahmequellen sucht?*

**Meissner:** Ich beobachte im Moment, dass sehr viele Vermittler, die sich auch im Bereich bAV spezialisiert haben, neue Wege gehen. Die Gewerbeordnung erlaubt es beispielsweise, auch zu bestehenden Versicherungsverträgen gegen Honorar zu beraten. Und immer mehr Makler erbringen bestimmte Dienstleistungen in den Unternehmen gegen Honorar, etwa indem sie in einer Firma, die schon eine bestehende betriebliche Altersversorgung hat, eine Überprüfung der Verträge gegen Honorar anbietet, was absolut zulässig ist. Ich weiß, dass über solche Modelle sehr intensiv im Vermittlermarkt nachgedacht wird. Da gibt es eine Fülle von Möglichkeiten. Da sehen wir erst den Anfang. Und es ist ja wie immer: Wenn sich Veränderungen ergeben, ist das eine Chance. Die Dinosaurier sind ausgestorben – und die Säugetiere traten ihren Siegeslauf an. ■



**Martin Bockelmann:** „Der Mitarbeiter muss die bAV verstehen können – zusammen mit dem Berater, aber auch, wenn er sich allein mit dem Thema auseinandersetzt.“

le Lebensversicherungen alter Bauart mit ihren hohen Garantieverprechen zwingen Versicherer zu einer restriktiven und damit chancenbegrenzten Kapitalanlage. Wir bei HDI setzen daher künftig auf kapitaleffizientere Produkte wie Fondspolizen, moderne Hybrid-Produkte und Indexpolizen. Zusätzlich werden wir für sicherheitsorientierte Kunden zum Jahreswechsel ein modernes klassisches Produkt einführen, das bedarfsgerechte Garantien bietet. Denn braucht der Kunde wirklich während der gesamten Ansparphase hohe Rückkaufswerte? Oder wird er nicht lieber

sen. Insofern ist der Wunsch nach verschiedenen Risiko-Spielarten produktseitig vollauf gegeben. Ein Arbeitgeber, der eine Entscheidung über eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu treffen hat, wird allerdings zumeist eine Alternative wählen, bei der er davon ausgehen kann, dass ihm in zehn, fünfzehn oder gar zwanzig Jahren nicht das Personalbüro „eingerannt“ wird, um es mal drastisch auszudrücken.

**Alt:** In den Unternehmen ist sicherlich ein Überzeugungsprozess vonnöten, was neuartige Produkte anbelangt, weil es natürlich wesentlich schwieriger

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

Dr. **Stefanie Alt**, Geschäftsführerin der NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH (NBB) sowie Mitglied des Vorstands der NÜRNBERGER Pensionsgesellschaften, und **Dominik Stadelbauer**, Abteilungsleiter LK-bAV Grundsatzfragen

## Pensionszusagen im Zinsdilemma?

Pensionszusagen erfreuen sich in Deutschland bereits seit vielen Jahrzehnten großer Beliebtheit. Bis zum Ende des letzten Jahres haben die Unternehmen dafür rund 321 Mrd. Euro in den Bilanzen zurückgestellt, um Mitarbeiter im Falle der Invalidität, des Todes oder bei Erreichen des Rentenalters versorgen zu können. Populär geworden in den 70er- und 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts, leiden heute viele Arbeitgeber unter der enormen Last ihrer Pensionsverpflichtungen.

Doch neben dem demografischen Wandel, der die Arbeitgeber dazu zwingt, versprochene Altersrenten immer länger zu bezahlen, droht nun neues Ungemach. Die niedrigen Zinsen, bisher von Seiten der Politik zur wirtschaftlichen Stimulation eben dieser Arbeitgeber gedacht, wirken sich zunehmend negativ auf den Bilanzansatz der Pensionsrückstellungen aus. Seit dem Jahr 2010 müssen Pensionen mit einem Marktzins bewertet werden. Dieser wird aus dem durchschnittlichen Zins der vorangegangenen sieben Jahre ermittelt. Zum 31. Dezember 2009 lag er noch bei 5,25 Prozent. Auch in den vergangenen Jahren waren die Zinsveränderungen überschaubar. Bis zum 31. Dezember 2014 ist der Zins auf 4,53 Prozent gefallen – eine Veränderung um 0,72 Prozentpunkte innerhalb von fünf Jahren. Im Jahr 2015 wird sich das jedoch radikal verschärfen. Der Zinssatz wird dann voraussichtlich auf 3,95 Prozent gefallen sein. Das entspricht einer Veränderung von 0,58 Prozentpunkten in nur einem Jahr.

Auch die zukünftige Entwicklung des Zinses ist absehbar. Aus der Durchschnittsbetrachtung scheidet aktuell monatlich ein Zinssatz aus dem Jahr 2008 von über 4,5 Prozent aus und wird durch einen aktuellen Zins von unter einem Prozent ersetzt. Unterstellt man, dass das derzeitige Zinsniveau für die kommenden drei Jahre unverändert



Dr. Stefanie Alt

bleibt, so wird der Bewertungszins am 31. Dezember 2018 auf ca. 2,99 Prozent gefallen sein. Aufgrund dieses rapiden Zinsrückgangs werden die Pensionsrückstellungen zinsbedingt in den nächsten drei bis vier Jahren um bis zu zehn Prozent pro Jahr ansteigen. Dieser Mehraufwand ist vollständig in den Aufwand der Unternehmen zu buchen und belastet deren Gewinn.

Um diese Auswirkungen zu reduzieren, wird aktuell diskutiert, den handelsrechtlichen Glättungszeitraum von sieben Jahren gegebenenfalls auf zwölf Jahre zu verlängern. Durch diese Maßnahme würde zwar das rapide Absinken des Bewertungszinses in den kommenden Jahren verlangsamt,

allerdings wäre auch das nur eine kurzfristige Lösung.

### Prognosen für die Zukunft

Die beschriebenen Zinsrisiken werden häufig nicht ausreichend in den Unternehmensplanungen berücksichtigt. Um Unternehmer bei der Analyse zu unterstützen, bietet die NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH (NBB) ihren Kunden die Möglichkeit, Prognosewerte mithilfe verschiedener Zinsszenarien zu berechnen und anschaulich darzustellen. Daneben kann auch die Überarbeitung der Zusagen oder deren Auslagerung eine gute Lösungsstrategie sein. Neben der Bilanzbereinigung wird dadurch auch die Rentnerverwaltung übertragen und das Firmenvermögen gegen die Unternehmensinsolvenz geschützt. Das ist vor allem für Unternehmer oftmals ein wichtiger Aspekt, da sie auf ihre bAV als Altersversorgung angewiesen sind. Auch bei diesen Vorhaben unterstützt die NBB mit ganzheitlichen Beratungsansätzen und passgenauen Umsetzungsunterlagen.

**Fakten zum Unternehmen:** Mit einem Umsatz von rund 5 Milliarden Euro und Kapitalanlagen von über 26 Milliarden Euro zählt die NÜRNBERGER zu den großen deutschen Erstversicherern. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist sie 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



# Wir führen Ihre bAV-Kunden aus dem Zinstief.

Nutzen Sie unsere innovativen Lösungen.  
So schaffen sie trotz geringer Zinsen  
Mehrwerte bei Pensionszusagen.

**NÜRNBERGER**  
VERSICHERUNGSGRUPPE



NÜRNBERGER Lebensversicherung AG  
Telefon 0911 531-5, [info@nuernberger.de](mailto:info@nuernberger.de), [www.nuernberger.de](http://www.nuernberger.de)