

cash.[®] EXTRA

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

In Kooperation mit: Canada Life · HDI · Swiss Life · xbAV · Zurich



Neue Chancen in der Betriebsrente

Die Pluspunkte der bAV-Reform für Vertrieb und Kunden

Grauer Star.

Immer selbstbestimmt. Egal, was kommt.

Die betriebliche Altersvorsorge lohnt sich – für ein längeres, selbstbestimmtes Leben. laengerselbstbestimmt.de



Das Leben ist voller spannender Augenblicke. Damit Sie diese auch später noch genießen können, gibt es die flexible, **betriebliche Altersvorsorge** von **Swiss Life**. Mit ihr sparen Sie nebenbei Steuern und vermehren so Ihr Vermögen. Vertrauen Sie Swiss Life: Ihr zuverlässiger Partner für ein längeres, selbstbestimmtes Leben.



SwissLife



Frank O. Milewski, Cash.-Chefredakteur
milewski@cash-online.de

Große Erwartungen

Die Reform der betrieblichen Altersvorsorge war lange überfällig. Seit Jahresbeginn ist sie nun da und erntet von den Beteiligten ein mehrheitlich positives Echo. In der Tat kann und sollte die Betriebsrente neben der privaten Vorsorge zur zentralen Altersversorgung werden. War die Marktdurchdringung in der Vergangenheit noch nicht zufriedenstellend, könnte sich das durch die angestoßenen Reformen jetzt tatsächlich ändern. Speziell in das Sozialpartnermodell setzen die Teilnehmer des nachfolgenden Cash.-Roundtables große Hoffnung.

Dass diese sich tatsächlich erfüllen könnte, zeigt eine aktuelle Umfrage im bisherigen „bAV-Problemkreis“ von kleinen und mittleren Unternehmen. Das Gros der Mitarbeiter dort ist demnach bereit, für die Betriebsrente Verzicht zu üben und jährlich bis zu 500 Euro in die bAV zu investieren. Von Seiten der Chefs würde noch einmal derselbe Betrag zur Verfügung gestellt. Damit wäre durchaus der Aufbau einer ansehnlichen Betriebsrente möglich. Die Erwartungen an die reformierte betriebliche Altersvorsorge im Sinne von Neugeschäft sind bei den Versicherern groß. Aber ebenso groß ist auch ihre Bereitschaft, den Vertrieb mit jedem notwendigen Support auszustatten, um die Verbreitung der bAV in Deutschland weiter zu forcieren. Berater, die auf diesem Gebiet unterwegs sind, sollten die allorts zu spürende Aufbruchsstimmung nutzen und sich als kompetente Gesprächspartner bei den Unternehmen positionieren. Dies gilt vor allem auch im Rahmen des Sozialpartnermodells, das sich auf den ersten Blick so gar nicht als Betätigungsfeld für Berater aufdrängt.

INHALT

Neustart geglückt 4

Die Reform der bAV hat die Stellschrauben für eine stärkere Verbreitung neu justiert. Insbesondere dem Sozialpartnermodell werden dafür große Chancen eingeräumt.

„bAV ist die zentrale Zusatzversorgung“ 10

Fünf bAV-Experten diskutieren die Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf Produkte und Vertrieb

IMPRESSUM

Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:
Frank O. Milewski

Das Cash.Extra Betriebliche Altersvorsorge erscheint als Beilage im Cash.Magazin 5/2018.

Der Nachdruck ist nur mit Genehmigung des Verlags gestattet.

Anzeigen: Cash.Print GmbH, Hamburg

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

Titelfoto: Shutterstock.com
Fotos: Unternehmen

BETRIEBSRENTE

Potenziale besser nutzen

Es ist eine Krux mit der betrieblichen Altersversorgung: Das Wissensdefizit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmer ist groß, die Verbreitung gering – vor allem in kleineren Unternehmen. Die Versicherer hoffen auf Besserung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Es ist alarmierend: Besonders in kleineren Unternehmen gibt es immer noch extrem große Wissenslücken, was die betriebliche Altersversorgung (bAV) betrifft – immerhin ein wesentliches Element des Drei-Schichten-Modells der Altersvorsorge, auf das grundsätzlich jeder Arbeitnehmer in Deutschland einen Anspruch hat. Rund die Hälfte der Mitarbeiter in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern (48,9 Prozent) weiß nichts davon, dass für sie bereits seit Langem ein Anspruch auf die bAV besteht. Auch bei vielen Arbeitgebern in kleineren Unternehmen herrscht Unkenntnis. Fast ein Drittel (29,2 Prozent) der Manager weiß nicht, dass sie ihren Mitarbeitern eine Entgeltumwandlung anbieten müssen. Das hat erst kürzlich eine repräsentative Studie des Beratungsunternehmens Aon Hewitt ergeben, für die 1.000 Arbeitnehmer und 500 Verantwortliche aus Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern befragt wurden.

Das Fazit der Studienautoren klingt ernüchternd: Mangelnde Information verhindere, dass das Potenzial der Betriebsrenten ausgeschöpft wird. So haben rund zwei Drittel der Arbeitnehmer noch nichts vom Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) gehört, das Anfang 2018 in Kraft getreten ist. Dabei fallen die Unterschiede zwischen kleineren Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten (69,9 Prozent) und Großbetrieben (65,7 Prozent) kaum ins Gewicht. Lediglich die Mitarbeiter bei Banken, Versicherungen und anderen Finanzdienstleistern sind von Berufs wegen besser informiert. Aber auch in dieser Branche haben 40 Prozent der Mitarbeiter noch nichts von dem neuen Gesetz gehört.

Dabei soll durch das BRSg doch eigentlich alles besser werden. Mit den von der damaligen Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) angeschobenen Neuregelungen will der Gesetzgeber die bAV besonders für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) attraktiver machen – durch steuerliche Förderung und

Entlastung bei der Haftung. Auch Geringverdiener sollen häufiger in den Genuss der „Rente vom Chef“ kommen. Das Gesetz sieht unter anderem vor, dass die Sozialpartner Modelle der automatischen Entgeltumwandlung regeln dürfen. Der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung wird für alle Durchführungswege von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) angehoben, der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag bleibt bei vier Prozent. Bei Bezug von Grundsicherung im Alter wird ein Freibetrag von rund 210 Euro eingeführt. Für die Auszahlung betrieblicher Riester-Renten entfällt die Sozialversicherungspflicht. In der Ansparphase wird die Grundzulage von 154 auf 175 Euro pro Jahr angehoben.

Dass es richtig ist, mit der Reform besonders auf KMU abzu zielen, hat der „Alterssicherungsbericht 2016“ des Bundesarbeitsministeriums deutlich gemacht: Denn während der Anteil der Beschäftigten mit bAV-Anwartschaften in Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern nur bei 28 Prozent lag, erwarben in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten bereits 44 Prozent der Arbeitnehmer eine Anwartschaft. In Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten lag der Anteil sogar bei 83 Prozent. Insgesamt stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit Anwartschaften zwar von 17,1 Millionen im Januar 2011 auf 17,7 Millionen im Jahr 2015. Da aber im gleichen Zeitraum die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 29 Millionen auf 31 Millionen wesentlich stärker stieg, ging der Anteil der Beschäftigten mit bAV von 58,8 Prozent im Jahr 2013 auf 57 Prozent im Jahr 2015 zurück. Reformbedarf war also gegeben.

Bei Beratungshäusern aus der Versicherungsbranche stößt das BRSg denn auch auf Zustimmung. Nach Einschätzung von Dr. Reiner Schwinger, Managing Director bei Willis Towers Watson, besteht mit den Neuregelungen nicht nur das Potenzial, die bisherigen „weißen Fle-



Rund die Hälfte der Mitarbeiter in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern weiß laut einer aktuellen Studie nichts davon, dass für sie ein Anspruch auf die bAV besteht. Auch bei vielen Arbeitgebern in kleineren Unternehmen herrscht Unkenntnis.

cken“ der deutschen bAV-Landkarte zu schließen, sondern auch die bereits bestehenden Versorgungslandschaften nachhaltig zu beeinflussen. Michael Hoppstädter, Geschäftsführer des Pensionsberaters Longial, bezeichnet die Reform gar als „großen Wurf“.

Auch die Teilnehmer des Cash. Roundtables zum Thema bAV äußern sich positiv. „Die Regelungen und Verbesserungen des BRSg sind durchaus dazu geeignet, die Verbreitung der bAV zu stärken und auszubauen“, sagt Bernhard Rapp, Direktor Marketing und Produktmanagement und stellvertretender Niederlassungsleiter bei Canada Life Deutschland. Unabhängig von der Produktrendite biete die bAV schon durch die steuerliche Förderung und die damit verbundene Systemrendite in fast allen Konstellationen Vorteile für die Arbeitnehmer.

„Bei Arbeitnehmern mit niedrigerem Einkommen, die bisher eher meinten, für sie lohne sich das eh nicht, baut sie durch den Freibetrag auf die Anrechnung bei Grundversicherung weitere Hemmnisse ab. Und sie schafft Anreize für Arbeitgeber, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden“, so Rapp.

Aus Sicht von Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender der Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für die bAV bei HDI, eröffnet das BRSg neue Gestaltungsmöglichkeiten und Chancen. Für ihn hat die Reform drei große Pluspunkte: „Erstens verstärkt der obligatorische Arbeitgeberzuschuss die Anreize für Arbeitnehmer, Entgeltumwandlung zu betreiben, deutlich. Zweitens werden Arbeitgeber motiviert, auch Geringverdiener in betriebliche Versorgungssysteme einzubinden. Zum Dritten: Tarifvertragsparteien können mit dem



Andrea Nahles (SPD) hat die Neuregelungen des BRSg in ihrer Zeit als Bundesarbeitsministerin auf den Weg gebracht.

Sozialpartnermodell ganz neue Wege gehen.“ Er sei überzeugt, dass das BRSg die Betriebsrente stärken wird. Zur Wahrheit gehöre aber auch, dass die neuen Regelungen zusätzliche Komplexität schaffen. „Das erzeugt enormen Aufklärungs- und Informationsbedarf“, betont von Löbbecke.

Für Martin Bockelmann, Vorstandschef von xbAV, gibt es bei der Reform zwei wesentliche Punkte: „Auf der einen Seite besteht ein klares Commitment der Regierung zum Thema bAV, mit entsprechender Planungssicherheit für alle Beteiligten.“ Aus seiner Sicht war das die Bedingung dafür, dass wieder Ressourcen und Geld in dieses Thema investiert werden. „Und auf der anderen Seite bringt das BRSg natürlich Vorteile für den Vertrieb, die er sehr gut nutzen kann“, so Bockelmann. Denn in den nächsten Monaten und Jahren müsse sich jeder Arbeitgeber mit der bAV neu oder zu ersten Mal auseinandersetzen.

Doch nicht alle Regelungsinhalte sind in der Branche unumstritten. Insbesondere das Garantieverbot der „neuen“ bAV sorgt für heftige Debatten, wie sich in einer Podiumsdiskussion auf der letztjährigen DKM in Dortmund zeigte. Das neue Modell sieht vor, dass Unternehmen künftig nicht mehr garantieren müssen, dass Betriebsrenten in einer bestimmten Höhe ausbezahlt wer-

den. Eine reine Zusage über die Höhe der Beiträge soll genügen, wenn sich Arbeitgeber und Gewerkschaften darauf verständigen. Aus Sicht von Dr. Peter Schwark, Mitglied der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), ist es nicht richtig, ganz auf die Garantien zu verzichten, vielmehr sollte der Wettbewerb das Angebot und die Nachfrage danach regeln. Thomas Richter, Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands Investment und Asset Management (BVI), sieht das anders. Er sprach in Dortmund von einem „verzerrten Wettbewerb“ durch die Garantien, die Versicherer wollten unbedingt ihr Alleinstellungsmerkmal behalten. Die bAV-Reform sei deshalb ein „Meilenstein“. Das Garantieverbot werde den Wettbewerb stärken, nicht schwächen.

Auch bei der Frage, welche Folgen die Reform für Makler und Vermittler haben wird, ist man sich nicht immer einig. Glaubt man Manfred Baier, Vorsitzender des Bundesverbands pauschaldotierter Unterstützungskassen, werden die Folgen eher negativ sein. Er erwartet, dass der Markt und die Möglichkeiten für Vermittler durch das neue Gesetz sehr viel enger werden, weil die Hoheit über die bAV künftig hauptsächlich bei den Tarifparteien liegen werde. Die Teilnehmer des Cash. Roundtables teilten diese Befürchtung nicht. Das Gegenteil sei der Fall, sagt Hubertus Harenberg, Bereichsleiter bAV und Konsortial-

Hubertus Harenberg, Swiss Life Deutschland, Bereichsleiter bAV und Konsortialgeschäft

BRSG 2018: Chancen in der bAV jetzt nutzen!

Die Erwartungshaltung des Gesetzgebers ist klar: Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) seit Januar 2018 soll die betriebliche Altersversorgung (bAV) nicht nur deutlich gestärkt werden, sondern sich darüber hinaus langfristig zur wichtigsten Säule neben der gesetzlichen Rentenversicherung für die Altersvorsorge der Menschen entwickeln. Jetzt gilt es, die Vorteile und Chancen, die das BRSG gerade auch für die bestehende bAV-Welt bietet, zu nutzen.

Für dieses Ziel braucht es an erster Stelle die Unterstützung der Arbeitgeber, vor allem in den kleinen und mittleren Unternehmen – bieten hier doch viele Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die betriebliche Altersversorgung als Lösung überhaupt noch nicht, oder nur in unzureichender Form an. Dabei ist bei den meisten Arbeitnehmern der Hebel zum Aufbau einer Versorgung aufgrund der staatlichen Förderung durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge im Vergleich zu anderen Vorsorgeformen regelmäßig am stärksten.

bAV-Vorteile kommunizieren

Umso wichtiger also, dass die bAV-Vermittler jetzt auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugehen, und die Chancen aufzeigen, die es jetzt schon zu nutzen gilt: In den versicherungsförmigen Durchführungswegen wurde die Höhe der steuerfrei einzahlbaren Beiträge von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze angehoben. Da die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung die Basis für diese Beiträge bildet, ist dieser Förder-



Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen jetzt beraten werden

rahmen durchgehend dynamisch gestaltet. Sozialversicherungsfrei bleiben wie bisher übrigens vier Prozent.

Sowohl für die neue als auch die bisherige bAV-Welt gibt es einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 Prozent, der sich an den eingesparten Sozialabgaben durch die Umwandlung orientiert. Dieser Zuschuss wirkt für die Arbeitnehmer wie ein Renditeturbo, denn er fließt direkt in deren Verträge. Der Zuschuss gilt verpflichtend für neue Verträge ab dem 1. Januar 2019 und für Bestandsverträge ab 1. Januar 2022.

Viele Arbeitgeber nutzen aber schon jetzt die Möglichkeit und fördern die betriebliche Altersversorgung ihrer Mitarbeiter mit 15 Prozent oder auch mehr. Der Gesetzgeber hat einen steuerlichen Anreiz geschaffen, damit Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern bei einem Einkommen von bis zu 2.200 Euro im Monat eine rein arbeitgeberfinanzierte Zusage von mindestens 240 Euro bis maximal 480 Euro im Jahr zukommen lassen. Dafür erhält der

Arbeitgeber 30 Prozent dieses Beitrags über die Lohnsteuer zurück. Ein ganz wichtiger Baustein ist zudem der neu eingeführte Freibetrag bei der Anrechnung auf die Grundsicherung. Dieser kann unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 208 Euro monatlich betragen. Das sorgt für eine echte Motivation zur Eigenvorsorge für Menschen mit Durchschnittseinkommen. Das Zeichen, was hier gesetzt wird, lautet ganz klar: Vorsorge lohnt sich jetzt wirklich für alle! Neben diesen handfesten Argumenten sollten Arbeitgeber auch den Image-Zugewinn im Recruiting neuer Mitarbeiter durch ein solides bAV-Angebot nicht unterschätzen.

Bester Zugang für Vermittler

Die neuen Spielregeln in der bAV bieten also viele Vorteile, dennoch bleibt die Herausforderung, wie auch in den Jahren zuvor, dieselbe: Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen über die Chancen einer guten betrieblichen Altersversorgung nicht nur informiert, sondern am Ende auch davon überzeugt werden. Swiss Life hat jahrzehntelange, internationale Erfahrung, um die passende Lösung für jeden Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu ermitteln – und das in allen fünf Durchführungswegen der alten bAV-Welt.

Darüber hinaus sind wir in den beiden größten Branchenversorgungswerken MetallRente und KlinikRente vertreten und können den Vermittlern einen einzigartigen Marktzugang zur Verfügung stellen. Denn auch für das BRSG haben beide Versorgungswerke individuelle Lösungen für ihre Beschäftigten im Angebot.

Kontakt: Swiss Life Deutschland · Zeppelinstraße 1 · 85748 Garching b. München · **Tel:** 089 / 38 109 0 · **Fax:** 089 / 38 109 41 80
E-Mail: info@swisslife.de · **Internet:** www.swisslife.de

geschäft bei Swiss Life Deutschland: „Beratung ist noch wichtiger geworden, zum Beispiel um die Vorteile klar herauszustellen, die das BRSG bietet. Hier liegen eine Menge konkreter Chancen für die spezialisierten bAV-Berater, um neue Gesprächsanlässe zu schaffen und auf die Arbeitgeber zuzugehen.“ So biete gerade die alte bAV-Welt Arbeitgebern die Möglichkeit zur Differenzierung, um personalpolitische Wirkung zu erzielen, neue Mitarbeiter zu werben und langfristig an ihr Unternehmen zu binden. „Dieses Alleinstellungsmerkmal wird in den nächsten Jahren immer wichtiger“, erwartet Harenberg. Bei Swiss Life erhalte man regelmäßig Anfragen aus dem Vertrieb, die sich auf die Neuerungen durch das BRSG beziehen. Die Ansprache der Arbeitgeber zu den Chancen der bAV sei sehr gut angelaufen.



Peter Schwark, GDV: „Der Wettbewerb sollte das Angebot und die Nachfrage nach Garantien regeln.“

„Alle Arbeitgeber sind vom BRSG betroffen, egal ob groß oder klein, tarifgebunden oder nicht“, ergänzt von Löbbbecke. Jeder Unternehmer müsse seine bAV jetzt auf den Prüfstand stellen, der Informationsbedarf sei enorm hoch. „Berater, die Arbeitgebern jetzt als Wegweiser zur Seite stehen, können nachhaltig punkten. Darüber hinaus wird das BRSG auch die bewährte bAV beflügeln – denken wir nur an den obligatorischen Arbeitgeber-Zuschuss, höhere Dotierungsspielräume und die Geringverdiener-Förderung. All das schafft neuen Beratungsbedarf – und damit verantwortungsvolle Aufgaben für Vermittler“, sagt er. Welche Rolle die Vermittler im Sozialpartnermodell spielen werden, sei zwar noch offen. Fest stehe aber, dass mehr Komplexität immer auch zu mehr Beratungsbedarf führe.

„Unsere Vertriebspartner bestätigen den hohen Beratungsbedarf, aber auch das große Interesse der Arbeitgeber, sich rund um das BRSG ‚aufschlauen‘ zu lassen“, so von Löbbbecke. Besonders bei tarifgebundenen Arbeitgebern sei derzeit Unsicherheit zu spüren, da die Sozialpartner sich oft noch nicht entschieden hätten, ob sie ein Sozialpartnermodell anbieten werden und wenn ja, wie sie es ausgestalten wollen.

Aus Sicht von Lars Golatka, Leiter des Geschäftsbereichs bAV bei der Zurich, wird die Betriebsrente eine Belebung durch das neue Gesetz erfahren: „Es gibt Anspruchsmöglichkeiten und Beratungsbedarf, weil es jeden Arbeitgeber trifft. Das eröffnet den kompetenten Vertrieben in der bAV enorme Chancen. Das gilt übrigens auch für das Sozialpartnermodell. Auch dort sehen wir vertrieblich Chancen.“ Letztendlich müsse man sich damit auseinandersetzen, dass der Gesetzgeber Druck auf Courtagen und auf gezillerte Tarife ausüben wolle. „All diese Themenfelder sind für Vertriebe nicht schön. Beratung muss auch Geld kosten dürfen. Deshalb sind dies Sorgen, die die Vertriebe zu Recht umtreiben“, so Golatka. Er habe eine sehr große Bandbreite an Reaktionen aus dem Vertrieb festgestellt. „Sie reicht von einer großen Distanz mit vielen Fragen hinsichtlich der Chancen, die das BRSG bietet, bis hin zu einer echten Aufbruchstimmung, die meistens von den erfolgreichen bAV-Vertrieblern ausgeht, sowohl von Maklerseite als auch von Seiten der Stammorganisation.“ Gute bAV-Makler erkennen laut Golatka sehr schnell die Chance, einmal wieder mit ihren Unternehmenskunden über die bAV zu sprechen.

Ob es mithilfe des BRSG gelingen wird, die Verbreitung der bAV zu erhöhen, und inwiefern die Vermittler von den Neuregelungen profitieren werden, bleibt abzuwarten – die Umsetzung der Reform hat gerade erst begonnen. „Das BRSG bietet gute Rahmenbedingungen, jetzt beginnt die eigentliche Arbeit“, sagt Longial-Geschäftsführer Hoppstädter. Ein wenig Hoffnung macht auch die eigentlich so alarmierende Studie von Aon Hewitt – denn offenbar ist durchaus die Bereitschaft bei den Arbeitgebern vorhanden, sich in Sachen bAV zu engagieren. Nur bei den Kleinstbetrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern gibt es mit etwas mehr als einem Viertel (26,1 Prozent) noch eine nennenswerte Zahl von „Totalverweigerern“. Deren Anteil schrumpft bei den Unternehmen zwischen 51 und 250 Mitarbeitern auf 4,3 Prozent. Das klingt dann schon weniger ernüchternd.

Bernhard Rapp, Direktor Marketing und Produktmanagement, stellvertretender Niederlassungsleiter Deutschland

Renditechance und Garantie für mehr bAV

Mehr Menschen für eine bAV gewinnen, damit sie im Alter finanziell besser dastehen – das ist das Ziel der Canada Life. Mit renditeorientiertem Produkt und umfangreichen Services unterstützt der Lebensversicherer kleine und mittlere Unternehmen bei der Altersversorgung ihrer Mitarbeiter.



Bernhard Rapp, Canada Life

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) tut einiges, um die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Aber auch bei uns Versicherern liegt die Verantwortung, gute Angebote für alle Kunden bereitzuhalten. Canada Life bietet hier gezielt Lösungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) an. Denn gerade bei ihnen sind viele Mitarbeiter angestellt, die heute noch keine bAV besitzen. Canada Life konzentriert sich dabei weiterhin auf die alte bAV-Welt.

Diese Durchführungswege bleiben wichtig, denn viele KMU sind eben nicht tariflich organisiert und können

somit nicht vom Sozialpartnermodell profitieren. Doch das BRSG stärkt auch die alte bAV-Welt: durch den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung, sofern Sozialversicherungsbeiträge gespart werden, den Freibetrag zur Grundsicherung, die Erhöhung des Förderrahmens bei Entgeltumwandlung und den zusätzlichen steuer- und sozialabgabenfreien Förderbetrag bei Geringverdienern. So kann auch mit kleinen Beiträgen etwas für die Altersversorgung getan werden.

Beratung bleibt das A&O

Um jedoch die passende Lösung für den eigenen Betrieb zu finden, brauchen Arbeitgeber Hilfe. Eine gute Beratung ist daher unerlässlich. Vermittler spielen hier eine ganz zentrale Rolle: Ihre Aufgabe besteht darin, gemeinsam mit den Arbeitgebern die Situation des Betriebes zu analysieren und eine darauf zugeschnittene passende bAV-Lösung zu erstellen. Mit einem ganzheitlichen Beratungsansatz unterstützt Canada Life sie dabei.

Altersvorsorge braucht Renditechancen

Altersvorsorge, egal in welcher Schicht, braucht zudem möglichst gute Rendite, um eine auskömmliche Rente zu erwirtschaften. Gleichzeitig wünschen Kunden sich aber auch Sicherheit. Es liegt in unserer Hand, hier attraktive Produkte anzubieten. Canada Life kommt diesem Wunsch auch bei der bAV schon seit Jahren nach: Hier profitieren Versicherte von den Renditemöglichkeiten der Kapi-

talmärkte gepaart mit endfälligen Garantien. Der hinterlegte Unitised-With-Profits (UWP)-Fonds investiert zu fast 50 Prozent in Sachwerte. Das Modell ist bereits sehr erfolgreich: 5,9 Prozent durchschnittliche Wertentwicklung jährlich erreichte der Fonds seit Auflegung im Januar 2004 zum Ende Februar dieses Jahres.

Zugleich sichern die endfälligen Garantien Versicherte zu Rentenbeginn gegen Schwankungen an den Kapitalmärkten ab. Man kann sich hier zwei Konten vorstellen: Das Konto „Garantie“ beinhaltet einen geglätteten Wert und das Konto „Renditechance“ den tatsächlichen Wert. Beide Konten werden zum Rentenbeginn separat betrachtet. Der höhere Wert wird ausgezahlt, wenn die bedingungsgemäßen Garantievoraussetzungen erfüllt sind. Der geglättete Wert beträgt zu Rentenbeginn mindestens ein Prozent. Damit erzielt das UWP-Prinzip für die Kunden in jeder Marktlage das bestmögliche Ergebnis.

Gute bAV auch ohne Mehraufwand

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss sich also nichts ändern, um auch in Zukunft von einer guten renditeorientierten Lösung bei der bAV zu profitieren – und trotzdem noch Garantien zu haben. Ein wichtiges Argument also, das helfen kann, Arbeitgeber und -nehmer von den Vorteilen der bAV zu überzeugen. Es unterstützt uns dabei, die bAV noch weiter zu verbreiten und so möglichst vielen Menschen eine sinnvolle Ergänzung zur gesetzlichen Rente zu ermöglichen.



Bernhard Rapp, Canada Life



Fabian von Löbbecke, Talanx Pensionsmanagement



ROUNDTABLE

„Die bAV ist die zentrale Zusatzversorgung“

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz bewirkt eine ganze Reihe von Veränderungen in der betrieblichen Altersvorsorge. Cash. diskutiert mit fünf bAV-Experten, wie sich die Reform auf die Verbreitung der bAV sowie auf den Vertrieb auswirkt.

Versicherer, Verbände und Beratungshäuser feiern die Reform der Betriebsrenten als „großen Wurf“. Was sind aus Ihrer Sicht tatsächlich die größten Pluspunkte des BRSG?

von Löbbecke: Das BRSG eröffnet der bAV und allen, die an ihr beteiligt sind, neue Gestaltungsmöglichkeiten und Chancen. Die drei größten Pluspunkte für mich persönlich: Erstens verstärkt der obligatorische Arbeitgeberzuschuss die Anreize für Arbeitnehmer, Entgeltumwandlung zu

betreiben, deutlich. Zweitens werden Arbeitgeber motiviert, auch Geringverdiener in betriebliche Versorgungssysteme einzubinden. Zum dritten: Tarifvertragsparteien können mit dem Sozialpartnermodell ganz neue Wege gehen. Ich bin überzeugt: Das BRSG wird die Betriebsrenten stärken. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass die neuen Regelungen zusätzliche Komplexität und neuen Beratungsbedarf schaffen. Das erzeugt enormen Aufklärungs- und Informationsbedarf.



Martin Bockelmann, xbAV



Hubertus Harenberg, Swiss Life



Lars Golatka, Zurich

Rapp: Die Regelungen und Verbesserungen des BRSG sind durchaus dazu geeignet, die Verbreitung der bAV zu stärken und auszubauen. Denn unabhängig von der Produktrendite bietet die bAV schon durch die steuerliche Förderung und die damit verbundene Systemrendite für fast alle Konstellationen Vorteile für die Arbeitnehmer. Bei Arbeitnehmern mit niedrigerem Einkommen, die bisher eher meinten, für sie lohne sich das eh nicht, baut sie durch den Freibetrag auf die Anrechnung bei Grundsicherung weitere Hemmnisse ab. Und sie schafft Anreize für Arbeitgeber, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden.

Harenberg: Bei der Beratung der Arbeitgeber und auch der Arbeitnehmer zum Betriebsrentenstärkungsgesetz müssen wir jetzt vor allem die verbesserten Fördermöglichkeiten, die im Gesetz eingebaut wurden, angefangen vom 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss über den Freibetrag auf die Grundsicherung bis hin zur achtprozentigen Steuerfreiheit nach vorn stellen. Im Moment beschäftigen wir uns noch immer sehr stark damit, was man hätte besser machen können und was mich als Anbieter oder Vermittler daran hindern könnte, diese Vorteile den Menschen zugute kommen zu lassen. Beim Sozialpartnermodell wird es vermutlich bis 2019 dauern, bis es implementiert ist. Und es wird mit sehr niedrigen Beiträgen starten. Wir sprechen hier sicherlich über zwanzig, dreißig Euro Monatsbeitrag in der Startphase, die sich über Jahre und Jahrzehnte steigern werden und erst jungen Menschen eine echte Zusatzversorgung bieten werden. Wir müssen aber heute beginnen, Altersversorgung für die Menschen aufzubauen.

Golatka: Ein ganz entscheidender Punkt ist, dass die Politik das Thema bAV zu einem Thema gemacht hat. Das hilft uns in der Betriebsrente, und zwar unabhängig vom Sozialpartnermodell, selbst unabhängig von den Veränderungen im BRSG. Das merkt man auch in den politischen

DIE TEILNEHMER

Bernhard Rapp, Direktor Marketing und Produktmanagement, Canada Life

Martin Bockelmann, Vorstandsvorsitzender xbAV

Lars Golatka, Leiter bAV der Zurich Gruppe

Hubertus Harenberg, Bereichsleiter bAV und Konsortialgeschäft, Swiss Life Deutschland

Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender der Talanx Pensionsmanagement



Bernhard Rapp: „Die Regelungen und Verbesserungen des BRSG sind durchaus dazu geeignet, die Verbreitung der bAV zu stärken und auszubauen.“

Diskussionen, die dazu führen, die Arbeitgeber zu sensibilisieren, sich damit tatsächlich zu beschäftigen. Deshalb sollten wir als Branche dieses Momentum jetzt auch nutzen.

Bockelmann: Für mich gibt es zwei wesentliche Punkte. Auf der einen Seite besteht ein klares Commitment der Regierung zum Thema betriebliche Altersversorgung mit entsprechender Planungssicherheit für alle Beteiligten. Aus meiner Sicht war das die Bedingung dafür, dass wieder Ressourcen und Geld in dieses Thema investiert werden. Und auf der anderen Seite bringt das BRSG natürlich Vorteile für den Vertrieb, die er sehr gut nutzen kann. Denn in den nächsten Monaten und Jahren muss sich jeder Arbeitgeber mit der betrieblichen Altersversorgung neu oder überhaupt zum ersten Mal auseinandersetzen.

Welchen Stellenwert rechnen Sie der bAV nach der Reform im Konzert der anderen Versorgungssysteme zu?

Harenberg: Der Gesetzgeber hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz sehr deutlich gemacht, dass er die bAV als die zentrale Zusatzversorgung in Deutschland sieht. Die gesetzliche Rente ist zwar ein stabiles System, aber Altersarmut lässt sich in der Breite mit ihr nicht verhindern. Das ist ganz erheblich mit der Frage verbunden, wer sich bei einem Durchschnittsverdienst überhaupt den Aufbau von privat finanzierter Vorsorge leisten kann? Die Antwort: Leider können das nur die wenigsten. Deswegen benötigen wir ein System, das aus den Quellen Staat, Arbeitgeber und Eigenbeitrag des Mitarbeiters gespeist wird, um einen hö-

heren Hebel beim Aufbau von Altersversorgung zu erzielen. Diese Rolle muss die bAV übernehmen.

Golatka: Aus unserer Sicht muss die bAV diese Rolle tatsächlich auch spielen, um die Einkommenslücken zu schließen. So wie in Deutschland die Altersvorsorge aufgebaut ist, funktioniert es tatsächlich nur in diesem Dreiklang. Ich brauche die gesetzliche Rente, die private Vorsorge und ich brauche eine ergänzende betriebliche Altersversorgung, und zwar für beide Blöcke, sowohl für die Rentenzeit als auch für die Erwerbsminderungszeit. Das BRSG ist deshalb der erste wirklich richtige und wichtige Schritt. Jetzt ist es an uns, das System zum Fliegen zu bekommen.

Bockelmann: Als unabhängiger Technologieanbieter basiert unser Geschäftsmodell auf der bAV. Aber wir strecken unsere Fühler schon heute auf das gesamte Thema Altersversorgung aus und werden alle Versorgungssysteme digitalisieren. Ich sehe die Systeme komplementierend und nicht in Konkurrenz zueinander. Wie von Herrn Golatka ausgeführt, brauchen wir alle drei Bereiche in einer starken Ausprägung. Die Stärkung der betrieblichen Säule ist ein wichtiger Schritt.

von Löbbecke: Sozialpartnermodelle können die bewährte bAV nicht ersetzen, aber sinnvoll ergänzen. Letztlich werden beide Systeme nebeneinander koexistieren. Noch ist unklar, welche Tarifpartner sich für ein Sozialpartnermodell entscheiden werden und wie sie die Modelle ausgestalten wollen. Doch eines ist sicher: Neue Modelle dürfen bestehende, gut funktionierende Betriebsrentensysteme nicht gefährden – so hat es auch der Gesetzgeber gewollt. Meine Prognose: Viele Tarifverträge zum Sozialpartnermodell werden Öffnungsklauseln enthalten, die Arbeitgebern und auch Arbeitnehmern persönlichen Entscheidungsspielraum geben.

Inwieweit wird das primäre Ziel, die Verbreitung der bAV in kleinen und mittelständischen Betrieben auszubauen, mit der Reform erreicht?

Harenberg: Zunächst zum Sozialpartnermodell: Wir glauben nicht, dass Unternehmen, die außerhalb von Tarifverträgen organisiert sind, in einen Tarifvertrag gehen, nur aufgrund des Sozialpartnermodells. Wir haben übrigens ja auch bisher gezeigt, dass wir mit richtigen Produkten und einer richtigen Beratung eine bAV einrichten können, ohne dass Haftungsrisiken für den Arbeitgeber daraus resultieren. Unsere langjährigen Kundenbeziehungen bestätigen das. Unternehmen, die außerhalb von Tarifverträgen stehen, werden weiterhin in der bekannten bAV-Welt bleiben und die dort vorhandenen Angebote nutzen. Deshalb sind wir jetzt gefragt, die Steuervorteile oder Fördervorteile, die das BRSG mit sich bringt, in die Unternehmen zu kommunizieren. Das Sozialpartnermodell innerhalb von Tarifver-



DAMIT **MEIN GEHALT** AUCH
FÜR MICH ARBEITET.

CANADA LIFE hat die richtige Lösung in der betrieblichen
Altersversorgung – vom Angestellten bis zum Chef.



Hubertus Harenberg: „Unternehmen, die außerhalb von Tarifverträgen stehen, werden weiterhin in der bekannten bAV-Welt bleiben und die dort vorhandenen Angebote nutzen.“

trägen hat sicherlich den sozialpolitischen Charme, dass gleich ganze Gruppen, ganze Industriebereiche und damit auch tarifvertragsgebundene KMU in eine Versorgung gebracht werden können. Hier sind wir dann aber schon in der Sozialpolitik und nicht mehr in der Personalpolitik. Durch das Sozialpartnermodell bin ich als Arbeitgeber wie jeder andere tarifvertragsgebundene Arbeitgeber der Branche in Deutschland gestellt. Wenn ich allerdings erkannt habe, dass die bAV für mich personalpolitisch ein wichtiges Instrument ist, muss ich zusätzlich tätig werden. Dann werden wir erleben, dass neben dem Sozialpartnermodell auch die anderen Modelle, die es in Deutschland jetzt schon gibt, auch weiterhin genutzt werden.

von Löbbecke: Das Sozialpartnermodell zielt auf tarifgebundene Unternehmen ab, und das sind 15 Prozent aller Betriebe in Deutschland. Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) ohne tarifvertragliche Bindung sind nicht automatisch erfasst – auch wenn ein freiwilliger Beitritt möglich ist. In KMU arbeiten aber rund 60 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland. Es bleibt abzuwarten, wie sich nicht-tarifgebundene Arbeitgeber positionieren werden. Meine Vermutung: Viele KMU werden auch künftig auf die personalpolitische Kraft und Gestaltungsfreiheit der bewährten bAV setzen.

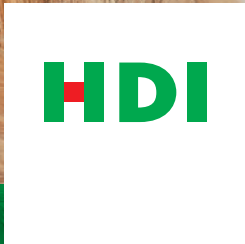
Bockelmann: Das Sozialpartnermodell wird die bAV-Akzeptanz in den KMU stärken – das ist unbestritten. Die Frage ist eher, wie lässt sich in den nicht tarifgebundenen Unternehmen die Verbreitung steigern. Diesbezüglich gibt

es im BRSBG einige elementare Änderungen, die darauf einzahlen. Beispiele sind der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss oder auch die Tatsache, dass Betriebsrenten künftig nicht in voller Höhe auf die Grundsicherung angerechnet werden können. Diese Punkte schaffen nicht nur eine höhere At-traktivität, sondern auch eine höhere Rentabilität von Betriebsrenten. Das wird, wenn es medial aufgegriffen wird, zu deutlich mehr Nachfrage bei den Beschäftigten führen. Die Nachfrage der eigenen Mitarbeiter bewegt die kleinen und mittelständischen Betriebe am meisten, aus meiner Sicht sogar noch mehr als die personalpolitische Komponente. Das BRSBG geht in die richtige Richtung.

Golatka: Insbesondere die Themen Effizienz, Kosten und Rendite werden ein extrem wichtiger Block sein, mit dem wir uns auseinandersetzen müssen. Es werden hocheffiziente Systeme auf den Markt kommen, die deutlich rentabler sein werden. Es gibt diesbezüglich immer noch viele Zweifler, denen ich mich aber nicht anschließen kann. Denn wenn die Eigenkapitalbindungskosten und die Garantiekosten entfallen und die Kapitalanlage anders gestaltet werden kann, werde ich selbst bei der gleichen Allokationen am Ende mehr Rendite generieren. Wenn die KMU jetzt eine Möglichkeit bekommen, auf Großkundenniveau bAV anzubieten, kann das ein echter Mehrwert auch gegenüber den Rahmenverträgen sein, die sie bisher mit einem Versicherer abschließen konnten. Viel wird davon abhängen, ob diese Unternehmen Kenntnis davon erhalten. Ein Selbstläufer ist es sicher nicht, sondern wir werden weiterhin ei-



Lars Golatka: „Insbesondere die Themen Effizienz, Kosten und Rendite werden ein extrem wichtiger Block sein, mit dem wir uns auseinandersetzen müssen.“



Betriebliche Altersversorgung

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

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

HDI hilft.



Fabian von Löbbecke: „Ich vermute, dass viele KMU auch künftig auf die personalpolitische Kraft und Gestaltungsfreiheit der bewährten bAV setzen.“

nen Beratungsbedarf haben. Die Vorstellung des Gesetzgebers, dass dies ganz ohne Beratung und ohne Information funktioniert, teile ich eher nicht.

Rapp: Auch die alte bAV-Welt wird durch das BRSg gestärkt. Sie wird auch beim nicht-tarifgebundenen Mittelstand durch die verbesserten Rahmenbedingungen positive Impulse erhalten. Garantien, die Wahl einer Kapitalauszahlung und gesetzlicher Insolvenzschutz sind die entscheidenden Qualitätsmerkmale der reformierten alten bAV-Welt. Und gerade KMU haben die Chance, sich mit eigenständigen bAV-Konzepten und einer individuellen Arbeitnehmerinformation am Arbeitsmarkt abzuheben. Aber es ist weiterhin hoher Beratungsbedarf gegeben – Vermittlern kommt hier eine verantwortliche Rolle zu, die auch vergütet werden muss.

Aber die Wahrscheinlichkeit, wie eben schon gehört, ist doch eher gering, dass Unternehmen einem Tarifvertrag beitreten, nur um in den Genuss des Sozialpartnermodells zu kommen. Wie passt das zusammen?

Golotka: Es ist nicht auszuschließen, dass es sogar separate Tarifverträge speziell im Rahmen der bAV geben wird. Ein Beitritt ist dann natürlich eine sehr viel geringere Hürde, als vollumfänglich alles nutzen zu müssen. Entscheidend ist, dass es eine Motivation dazu gibt, wenn es also etwa die Wettbewerbsfähigkeit betrifft, und dass die bürokratischen Hürden nicht unüberwindbar sind.

Rapp: Es kommt auf den Tarifvertrag und die darin festgelegten Bedingungen an, wie ein nicht-tarifgebundenes

Unternehmen Teilen des Tarifvertrages beitreten beziehungsweise diese für sich nutzen kann. Bisher gibt es aber noch keinen Tarifvertrag, der das Sozialpartnermodell beinhaltet. Die betroffenen Unternehmen haben ja auch ihre Gründe, warum sie nicht tarifgebunden sind. Und dass das nicht-tarifgebundene Unternehmen, welches Teile des Tarifvertrages beitrifft, keinerlei Einflussnahmemöglichkeiten auf zukünftige Änderungen beispielsweise am Sozialpartnermodell hat, macht dieses Modell nicht unbedingt attraktiver.

Ich würde Sie gern in diesem Zusammenhang noch mit einer anderen Umfrage konfrontieren. 62 Prozent der Personalverantwortlichen von Mittelständlern wissen nach einer Umfrage des FAZ-Instituts noch nicht, ob der eigene Betrieb die Möglichkeiten des BRSg aufgreifen wird, 18 Prozent schließen einen Ausbau des eigenen bAV-Angebots bereits jetzt aus. Ein erster Fingerzeig, in welche Richtung sich die bAV entwickeln könnte?

Rapp: Ich denke nicht: Wir stellen zunehmend fest, dass die bAV ein wesentlicher Punkt beim „war of talents“ ist. Dies bekommen wir von unseren Kunden und Geschäftspartnern widerspiegelt. Aber auch wir als wachsendes Unternehmen erleben dies bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern. Bei der Mitarbeiterbindung wird sie ebenfalls immer wichtiger: Unternehmer haben eine soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern. Wenn sie gute Fachkräfte halten wollen, ist die bAV hierfür ein entscheidendes Kriterium.



Bernhard Rapp: „Gerade beim Sozialpartnermodell ist nicht klar geregelt, wie die Beratung stattfinden soll beziehungsweise wie diese in die Produkte eingepreist wird.“

Sandra Spiecker, Spezialistin für betriebliche Altersversorgung bei der HDI Lebensversicherung AG

Betriebsrente (fast) zum Null-Tarif

Fürs Alter vorsorgen oder doch lieber ein neues Smartphone kaufen? Diese Frage stellen sich viele Arbeitnehmer in Deutschland, denn bisher führte Vorsorge oft zu spürbarem Konsumverzicht. Damit macht HDI bAV Plus-Cashback Schluss. Durch die Kombination von zwei Fördertöpfen können Arbeitnehmer mit minimalem Netto-Aufwand eine stattliche Betriebsrente aufbauen. Das BRSg steigert die Beitragseffizienz sogar noch weiter.



Sandra Spiecker

Trotz staatlicher Förderung bleiben viele Arbeiter und Angestellte beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) außen vor. Dabei tut Vorsorge dringend not. Das Konzept „bAV Plus Cashback“ schafft Abhilfe. Es ermöglicht Arbeitnehmern den Aufbau einer bAV ohne spürbaren Konsumverzicht. Arbeitgeber erhalten ein zusätzliches Instrument, um Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an sich zu binden.

Kern des Konzepts ist eine Prepaid-Kreditkarte für Arbeitnehmer. Diese lädt der Chef jeden Monat mit einem fixen Betrag auf, den der Mitarbeiter für Einkäufe seiner Wahl ausgeben kann. In der Gehaltsabrechnung wird dieser Betrag als steuer- und sozialabgabenfreier Sachbezug erfasst. Der Mitarbeiter kann im Idealfall den größten Teil der Aufwendungen für seine bAV kompensieren. Der Arbeitgeber finanziert die Gutschrift teilweise durch die Lohnnebenkosten, die er einspart, weil die bAV-Beiträge seines Mitarbeiters auch für ihn innerhalb gesetzlicher Grenzen sozialabgabenfrei sind.

Effizienzvorteil durch BRSg

Zusätzliche Anreize schafft der Arbeitgeberzuschuss, der im neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) verankert ist. Chefs müssen ab 2019 neue bAV-Verträge ihrer Mitarbeiter mit 15 Prozent bezuschussen. Bei bestehenden bAV-Verträgen gilt das ab 2022. Für Arbeitnehmer macht das HDI bAV PlusCashback zusätzlich attraktiv. Denn mit minimalem Effektivaufwand erreichen sie künftig einen noch höheren monatlichen Sparbeitrag.

Arbeitgeber können das Konzept nutzen, um neue Mitarbeiter zu akquirieren und erfahrene Fachkräfte zu binden. Zwei gute Gründe, die künftigen Anforderungen des BRSg schon heute umzusetzen, obwohl sie erst später verpflichtend werden. Ein weiterer Vorteil: Die Versorgungsordnung des Unternehmens kann heute schon zukunftsfest gestaltet werden. Das erspart dem Arbeitgeber spätere Anpassungen an die neue Rechtslage.

Die Prepaid-Kreditkarte bietet dem Arbeitnehmer maximale Flexibilität, denn er kann sie – anders als beispielsweise Tank- oder Essensgutscheine – an weltweit rund 36 Millionen Akzeptanzstellen gebührenfrei einsetzen. Lediglich Bargeld abheben oder Überweisungen tätigen ist nicht erlaubt, um steuerrechtlich den Charakter des Sachbezugs sicherzustellen. Für den Arbeitgeber wiederum ist die Kreditkarte kostengünstig, flexibel und online zu verwalten.

HDI bAV Plus Cashback kann ab einem Entgeltumwandlungsbetrag von 100 Euro und maximal acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West (2018: 520 Euro) monatlich angeboten werden. Viele Chefs laden die Prepaid-Kreditkarte monatlich mit 40 Euro auf. Um das Arbeitgeber-Image zu fördern, wird die Karte mit dem Firmenlogo des Arbeitgebers bedruckt, auf Wunsch auch mit Hintergrund-Bild.

Leistungsfähiges personalwirtschaftliches Instrument

Cashback hilft Arbeitgebern und Arbeitnehmern, staatliche Fördermöglichkeiten optimal auszuschöpfen. Der Arbeitnehmer kann – ohne sich heute wesentlich einzuschränken – eine Zusatzrente aufbauen. Der Chef erhält mit geringem Netto-Aufwand ein personalwirtschaftliches Instrument, mit dem er sich von Wettbewerbern abheben kann. Ein Arbeitgeberzuschuss gerät schnell in Vergessenheit. Mit HDI bAV Plus Cashback wird der Mitarbeiter jedes Mal, wenn er beim Einkaufen mit der Prepaid-Kreditkarte bezahlt, daran erinnert, dass der Arbeitgeber ihm etwas Gutes tut.

Harenberg: Auch ich würde das so nicht interpretieren. Wir müssen akzeptieren, dass das Thema bAV kein Selbstläufer ist. Kein Arbeitgeber und keine Personalabteilung ist per se erfreut, nur weil beispielsweise die steuerliche Förderung verbessert oder ein Sozialpartnermodell geschaffen wurde. Das Thema betriebliche Altersversorgung ist kein originäres Thema einer Firma. Deshalb werden wir auch weiterhin sehr viel Kraft investieren müssen, um die bAV in die Betriebe zu tragen und sie möglichst geräuschlos durchzusteuern. Je besser sich das realisieren lässt, desto höher wird auch die Verbreitung sein.

von Löbbecke: Euphorie sieht sicherlich anders aus. Aber andererseits ist diese anfängliche Zurückhaltung auch nachvollziehbar. Aus unserer Perspektive mag das BRSG ein großer Wurf sein, aber aus Sicht kleinerer und mittelständischer Unternehmen ist es zunächst einmal eine neue und hochkomplexe Materie. Arbeitgeber müssen sich zunächst orientieren, bestehende Systeme anpassen und ihre Handlungsspielräume neu ausloten. Das Sozialpartnermodell ist ohnehin für alle Unternehmen Neuland. Kurzfristig führt diese Situation in vielen Fällen zu Verunsicherung und einem Entscheidungstau. Mittel- bis langfristig bin ich aber optimistisch: Arbeitgeber werden die Chancen des BRSG erkennen und sich für ihre Personalstrategien zunutzen machen.

Bockelmann: Beim Arbeitgeber geht es weniger um die Attraktivität der bAV als vielmehr darum, die Hemmnisse weiter zu reduzieren, die bAV möglichst so zu implementieren, dass man keine Fachkraft oder einen Ansprechpartner im Unternehmen braucht, der vielleicht sogar noch speziell ausgebildet sein muss. In diesem Zusammenhang kann insbesondere Digitalisierung wie wir sie zur Verfügung stellen, einen großen Beitrag leisten. Darüber hinaus geht es darum, beim Konsumenten das Produkt attraktiver zu machen, was durch das BRSG definitiv geleistet wird.

Um die Attraktivität einer Kapitalanlage zu erhöhen, ist es zumindest hierzulande immer von Vorteil, eine Garantie mit einzubauen. Nun gilt in der reformierten bAV ein Garantieverbot, während es das in der klassischen bAV nicht gibt. Nicht selten wird im Zusammenhang mit der Zielrente auch von der Lotto-Rente oder Poker-Rente gesprochen. Wie groß ist die Gefahr, dass aus dem Kreis der Arbeitnehmer eher der Wunsch nach einer mit Garantien unterlegten bAV geäußert wird und dadurch die Reform der Betriebsrente unterminiert wird?

Harenberg: Diese Gefahr sehe ich ganz deutlich. Es muss bei den Mitarbeitern Akzeptanz für das neue Modell geschaffen werden. Das wird nicht leicht, schließlich haben die von Ihnen genannten Begriffe die Kraft, diese



Martin Bockelmann: „Es besteht ein klares Commitment der Regierung zum Thema betriebliche Altersversorgung mit entsprechender Planungssicherheit für alle Beteiligten.“

Idee zu beschädigen und haben dies teilweise bereits getan. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sehen es derzeit als die größte Herausforderung an, den Arbeitnehmern die Rentensystematik zu erklären – ihnen zu erklären, dass das ein starkes System ist, obwohl es nicht mit Garantien unterlegt ist.

von Löbbecke: Deutschen Arbeitnehmern sind Garantien wichtig: Eine Aon-Hewitt-Studie aus 2017 zeigt, dass nur ein Viertel von ihnen bereit ist, für mehr Rente mehr Risiko in Kauf zu nehmen. Das macht deutlich, dass es für Sozialpartner und Anbieter eine große Herausforderung sein wird, bei Arbeitnehmern das Vertrauen in garantiefreie Rentensysteme zu wecken. Auf der anderen Seite bietet das Gesetz ja garantiehaltige Alternativen, die unverändert für die Durchführung einer bAV genutzt werden können. Ich sehe keine Gefahr, dass die bewährte bAV die Reform unterminiert. Im Gegenteil: Das BRSG wird dann zum Erfolg, wenn künftig mehr Arbeitnehmer eine Betriebsrente abschließen – in welchem System, ist zweitrangig.

Bockelmann: Gerade die Zielrente ist eines der wenigen Themen, bei dem man zehn Experten befragen kann und zehnmal die gleiche Antwort erhält, nämlich dass die Wahrscheinlichkeit, mehr Rente zu generieren, dadurch deutlich steigt. Deshalb habe ich großes Vertrauen, dass dieser Aspekt verstanden wird. Bei der gesetzlichen Rentenversicherung haben wir auch eine Art Zielrente, bei der wir nicht wissen, wie hoch sie am Ende exakt sein



Lars Golatka: „Es gibt Ansprachemöglichkeiten und einen echten Beratungsbedarf, weil es jeden Arbeitgeber trifft. Das eröffnet kompetenten Vertrieben in der bAV enorme Chancen.“

wird. Und die Bürger gehen völlig normal damit um. Dass das System „Zielrente“ aller Voraussicht nach das renditestärkere ist, das ist unstrittig. Entsprechend bin ich zuversichtlich, dass man das transportieren kann.

Rapp: Die Deutschen sind immer noch sehr sicherheitsbewusst, Garantien spielen bei ihnen gerade bei der Altersvorsorge eine große Rolle. Ich sehe aber nicht, dass durch den Wunsch nach Garantie die Reform der Betriebsrente unterminiert wird. Im Gegenteil, die alte bAV ist durch das BRSRG ebenfalls aufgewertet worden und bietet für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sehr gute Anreize, die dafür geeignet sind, die Verbreitung der bAV gerade in Klein- und mittelständigen Unternehmen zu stärken und auszubauen.

Golatka: Ich war ja von Anfang an Verfechter für beide Modelle. Im Sozialpartnermodell hat die Garantie auch wirklich nichts zu suchen. Sonst vermischen wir die Modelle. So habe ich eine gute bAV-Welt mit Garantien, die ihre Zielgruppe hat und auch behalten wird. Und ich habe eine neue Welt, die vollständig ohne Garantien funktioniert. Und nur weil es keine Garantien gibt, heißt das nicht, dass die Sicherheit fehlt. Das ist die Message, die es zu transportieren gilt.

Aus dem Kreis der Vermittler werden immer wieder Befürchtungen geäußert, dass ihre Tätigkeit durch das BRSRG weniger gefragt, also auch weniger Geschäft die Folge sein könnte. Teilen Sie die Ängste? Welche Chancen für den Vertrieb sehen Sie?

Harenberg: Diese Befürchtung teile ich ganz und gar nicht. Das Gegenteil ist der Fall: Beratung ist noch wichtiger geworden, zum Beispiel, um die Vorteile klar herauszustellen, die das BRSRG bietet. Hier liegen eine Menge konkreter Chancen für die spezialisierten bAV-Berater, um neue Gesprächsanlässe zu schaffen und jetzt auf die Arbeitgeber zuzugehen. So bietet gerade die alte bAV-Welt Arbeitgebern die Möglichkeit zur Differenzierung, um personalpolitische Wirkung zu erzielen, um neue Mitarbeiter zu werben und langfristig an ihr Unternehmen zu binden. Dieses Alleinstellungsmerkmal wird meines Erachtens nach in den nächsten Jahren immer wichtiger.

von Löbbecke: Alle Arbeitgeber sind vom BRSRG betroffen, egal ob groß oder klein, tarifgebunden oder nicht. Jeder Unternehmer muss seine bAV jetzt auf den Prüfstand stellen. Der Informationsbedarf ist enorm hoch. Berater, die Arbeitgebern jetzt als Wegweiser zur Seite stehen, können nachhaltig punkten. Darüber hinaus wird das BRSRG auch die bewährte bAV beflügeln – denken wir nur an den obligatorischen Arbeitgeber-Zuschuss, höhere Dotierungsspielräume und die Geringverdiener-Förderung. All das schafft neuen Beratungsbedarf – und damit verantwortungsvolle Aufgaben für Vermittler. Welche Rolle die Vermittler im Sozialpartnermodell konkret spielen werden, ist zwar noch offen. Fest steht aber: Mehr Komplexität führt immer auch zu mehr Beratungsbedarf.

Bockelmann: Insbesondere der Arbeitgeberzuschuss und das Thema, wie ich mit bestehenden Verträgen in Sachen Arbeitgeberzuschuss ab 2022 umgehe, ist extrem beratungsintensiv ist und aus meiner Sicht für den Vertrieb ein Türöffner. Jedes Unternehmen muss sich damit auseinandersetzen. Die wenigsten werden das aufgrund der Fachlichkeit intern schaffen: Sie holen sich einen externen Berater dazu. Mindestens seit 2005, seit dem Anspruch auf Portabilität, wahrscheinlich aber sogar seit 2002, seit dem Anspruch auf Entgeltumwandlung, ist das BRSRG das Gesetz mit der größten Wirkungskraft für den Vertrieb.

Rapp: Gerade beim Sozialpartnermodell ist nicht klar geregelt, wie die Beratung stattfinden soll beziehungsweise wie diese in die Produkte eingepreist wird. Dennoch wird auch hier von Seiten der Unternehmer ein Beratungsbedarf bestehen. Durch das BRSRG ist die bAV komplexer geworden, dies erfordert eigentlich mehr Beratung. Für den Vertrieb gibt es deutliches Potenzial bei der bAV. Denn gerade durch die Änderungen, die die alte bAV-Welt betreffen, erhalten Vermittler viele gute Ansatzpunkte, um das Gespräch mit ihren Firmenkun-



Hubertus Harenberg: „Wir werden auch weiterhin sehr viel Kraft investieren müssen, die bAV in die Betriebe zu tragen und sie möglichst geräuschlos durchzusteuern.“

den zu suchen. Denn der Beratungsbedarf bei den Unternehmen ist durch das BRSG größer geworden und muss qualitativ sichergestellt werden. Hier fällt den Vermittlern eine entscheidende Rolle zu.

Golatka: In jedem Fall erfährt die bAV eine Belebung durch das Gesetz. Es gibt Ansprachemöglichkeiten und einen echten Beratungsbedarf, weil es jeden Arbeitgeber trifft. Das eröffnet den kompetenten Vertrieben in der bAV enorme Chancen. Das gilt übrigens auch für das Sozialpartnermodell. Auch dort sehen wir vertrieblich Chancen. Letztendlich müssen wir uns damit auseinandersetzen, dass der Gesetzgeber Druck auf Courtagen und auch auf gezillerte Tarife ausüben will. All diese Themenfelder sind für Vertriebe nicht schön. Beratung muss auch Geld kosten dürfen. Deshalb sind dies Sorgen, welche die Vertriebe zu Recht umtreiben. Wenn es uns aber gelingt, die Entwicklungen für das Sozialpartnermodell mit den Bedürfnissen der KMU, die sich außerhalb von Tarifverträgen bewegen, so zu nutzen, dass auch die bisherigen bAV-Angebote profitieren, erhalten die bAV-Vertriebe einen zusätzlichen Mehrwert – neben ihrer Beratungsleistung.

Welche Stimmung aus dem Vertrieb bekommen Sie aktuell gespiegelt?

von Löbbecke: Unsere Vertriebspartner bestätigen den hohen Beratungsbedarf, aber auch das große Interesse der Arbeitgeber, sich rund um das BRSG „aufschlauen“ zu lassen. Speziell bei tarifgebundenen Arbeitgebern ist

derzeit Unsicherheit zu spüren, da die zugehörigen Sozialpartner sich oft noch nicht entschieden haben, ob sie ein Sozialpartnermodell anbieten werden und wenn ja, wie sie es ausgestalten wollen.

Golatka: Es gibt eine sehr breite Range an Reaktionen. Sie reicht von einer großen Distanz mit vielen Fragen hinsichtlich, der Chancen, die das BRSG bietet, bis hin zu einer echten Aufbruchsstimmung, die meistens von den erfolgreichen bAV-Vertrieblern ausgeht, sowohl von Maklerseite als auch von Seite der Stammorganisation. Gute bAV-Makler erkennen sehr schnell die Chancen, einmal wieder gesamthaft mit ihren Unternehmenskunden über die bAV zu sprechen. Das ist das, was wir mit einigen spezialisierten Beratern im Moment erleben. Darüber hinaus arbeiten wir auch viel mit Banken zusammen, die sich sehr intensiv Konzepte überlegen, wie sie die Themen private und betriebliche Versorgung möglichst sinnvoll miteinander kombinieren können, um die Versorgungslücke ihrer Kunden zu schließen.

Bockelmann: Das Feedback aus dem Kreis der Vermittler, die unsere Beratungssoftware nutzen, ist positiv. Sie spüren die Chancen des BRSG deutlich. Bislang war es keine Selbstverständlichkeit, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss zahlt. Heute spricht man nicht nur über 15 Prozent, sondern häufig über 20 oder 30 Prozent, weil man mit diesem Thema einen Zugang zum Arbeitgeber findet. Deshalb erwartet das Gros der Vertriebe, die mit unserer Lösung arbeitet, ein gutes bAV-Jahr.



Martin Bockelmann: „Wir strecken unsere Fühler schon heute auf das gesamte Thema Altersvorsorge aus und werden alle Versorgungssysteme digitalisieren.“

Martin Bockelmann, Vorstandsvorsitzender xbAV AG

Vorsorge für alle zugänglich

Digitale Systeme machen die betriebliche Altersversorgung (bAV) für alle transparent und einfach. Es geht um die digitale Abbildung von Prozessen, Regelungen und Fördermöglichkeiten – und die Vernetzung und Kommunikation von Arbeitgeber, Produktanbieter, Vermittler und Arbeitnehmer. Sind alle bAV-Prozesse automatisiert, spart das enorm Zeit und Geld.

Einfach beraten

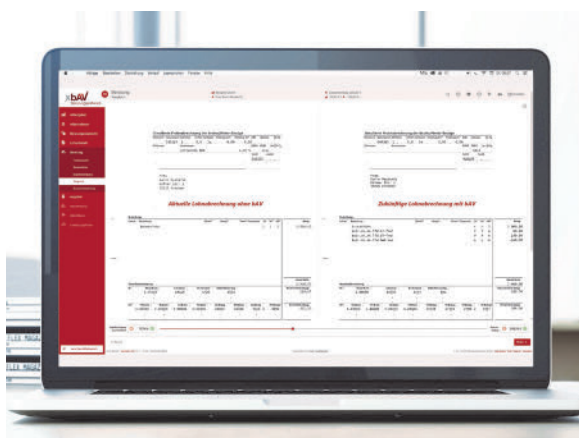
Eine ganzheitliche bAV-Vertriebssoftware unterstützt den Vermittler bei seiner Arbeit. Er berät entlang eines roten Fadens bequem online und macht die bAV für seinen Kunden verständlich und nachvollziehbar – in einer Lösung.

Alles in einer Lösung

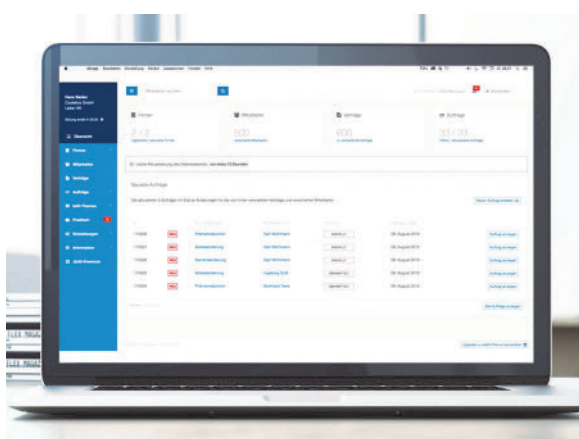
- individuelle Versorgungslücke ermitteln
- Lohnabrechnung mit und ohne bAV exakt simulieren
- bAV mit privater Vorsorge und Riesterförderung gegenüberstellen, inklusive Nachsteuerbetrachtung in der Rentenphase
- Angebots-/Antragsunterlagen automatisch erstellen
- Zeichnungsunterlagen an den Produktpartner digital übermitteln

Online verwalten

Unternehmen brauchen eine effiziente Administration. Die Verwaltung wird umso einfacher, wenn die Verträge aller Beschäftigten anbieterübergreifend – innerhalb eines Systems – verwaltet werden. Ein unabhängiges Por-



bAV-Berater von xbAV ist eine ganzheitliche Vertriebslösung für die digitale und transparente Beratung der bAV



bAV-Manager von xbAV ist das bAV-Verwaltungsportal für das gesamte Versorgungswerk als Shared Service

tal bildet das gesamte Versorgungswerk, die alte und neue bAV-Welt, des Arbeitgebers in einer einzigen Plattform ab und reduziert die Übertragung der bAV bei einem Arbeitgeberwechsel auf wenige Klicks.

Arbeitgeber verwalten die bAV-Verträge bequem online selbst. Der zuständige Vermittler bleibt dabei über alle Änderungen informiert.

Digitale Vernetzung ermöglicht allen eine einfache und effiziente bAV-Verwaltung.

Anbieterübergreifendes bAV-Verwaltungsportal

- einfaches Bedienen und schnelle Bearbeitung
- Transparenz durch Vermittlerzugang
- alle Verträge auf einen Blick
- nachvollziehbare Dokumentation der Bearbeitungsstände
- rechtssicher und datenschutzkonform verwalten

Harenberg: Wir erhalten regelmäßig Anfragen, die sich konkret auf die Neuerungen in der bAV durch das BRSG beziehen. Die Ansprache der Vermittler bei den Arbeitgebern zu den Chancen der bAV läuft bereits sehr gut an, um die Verbreitung in der Fläche zu fördern, gibt es aber auf jeden Fall noch Luft nach oben.

Letzte Frage: Der Gesetzgeber hat angekündigt, dass bei einem Scheitern der Zielsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes eine zusätzliche Altersvorsorge obligatorisch eingeführt wird, d.h. in der nächsten Stufe könnte die Betriebsrente auch unter staatlicher Regie entwickelt werden. Mit Blick auf die gesamte aktuelle Gemengelage: Wie groß ist aus Ihrer Sicht die Gefahr einer „Deutschlandrente“?

von Löbbecke: Wir fokussieren uns auf die Chancen des BRSG, das schließlich erst zum Jahresbeginn in Kraft getreten ist. Jetzt schon über Alternativen zu spekulieren, wäre kontraproduktiv und würde falsche Signale senden. Wir investieren unsere Energie und unser volles Engagement in die erfolgreiche Umsetzung der Reform.

Rapp: Es ist müßig, jetzt darüber zu spekulieren, was kommt, wenn die Reform der bAV scheitern sollte. Das Ziel ist es, die Verbreitung der bAV weiter zu stärken, und die Möglichkeiten, die das BRSG dafür bietet, sind vorhanden und müssen von allen, also den Unternehmen, den Arbeitnehmern, aber auch der Versicherungswirtschaft und den Vermittlern genutzt werden. Die Chancen, dass dies gelingt, sind meines Erachtens sehr gut und wir als Canada Life werden unseren Beitrag dazu leisten.

Harenberg: Natürlich wird der Gesetzgeber das BRSG in ein paar Jahren auf den Prüfstand stellen und den Erfolg bis dahin messen. Das ist sein gutes Recht. Ebenso selbstverständlich ist es, dass die Branche bis dahin alles daransetzen wird, die Verbreitung der bAV mithilfe der im BRSG beschlossenen Maßnahmen zu fördern. Wir unterstützen die Vermittler bei dieser Aufgabe mit unserer Kompetenz und Erfahrung und konkreten Handlungsempfehlungen, um erfolgreich auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer zuzugehen, mit dem Ziel, mehr Menschen in Versorgung zu bringen. Ich bin zuversichtlich, dass uns das gelingen wird.

Bockelmann: Das BRSG enthält natürlich elementare Veränderungen, und der Markt muss darauf reagieren können, was naturgemäß dauert. Wie Herr Harenberg bereits sagte, vielleicht sehen wir 2019 die ersten Erfolge, 2020 wird die bAV dann richtig Fahrt aufnehmen. Bis man weiß, ob es ein Erfolg war, wird es aber sicherlich vier Jahre dauern. Und diese Zeit müssen wir uns auch nehmen können.



Fabian von Löbbecke: „Jetzt schon über Alternativen zum Sozialpartnermodell zu spekulieren, wäre kontraproduktiv und würde falsche Signale senden.“

Und der Gesetzgeber hat auch die Geduld, dass es vier Jahre dauert?

Golatka: Hat er nicht aus meiner Sicht, obwohl ich auch davon ausgehe, dass es vier Jahre dauert, bis sich signifikante Veränderungen erkennen lassen. Wenn aber nichts an den Rahmenbedingungen verändert wird, werden wir keine flächendeckende Verbreitung bei den KMU in dieser Zeit sehen. Es wird noch zu Mitte dieser Legislaturperiode eine Überprüfung geben, mit der Möglichkeit, höchstens etwa ein Jahr lang noch etwas zu verändern, mehr erwarte ich nicht. Damit müssen wir uns auseinandersetzen.

Bockelmann: Es steht seit acht Jahren im Koalitionsvertrag, dass die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden soll. Dem Markt sollte man mehr als zwei Jahre Zeit geben, sich zu verändern.

Golatka: Gerade weil die Politik so lange für das BRSG gebraucht hat, läuft ihr jetzt die Zeit davon. Der Druck ist extrem hoch. Dennoch denke ich nicht, dass die Deutschlandrente direkt kommt. Der Gesetzgeber hat die Rahmenbedingungen nicht optimal geschaffen. Aus diesem Grund kann die Verbreitung gar nicht so schnell funktionieren. Die Regierung sollte Vertrauen in das eigene Gesetz, die Tarifparteien und Anbieter haben. Vereinfachung und langfristige Rechtssicherheit ist wichtiger als noch mehr Staat.

Christian Botsch, Head of Broker Sales bei der Zurich Gruppe Deutschland

TEAM® die innovative Gruppenabsicherung

Absicherung bestimmter Berufsunfähigkeitsrisiken für alle

Für die meisten Menschen hängt das Wohlergehen ihres gesamten Lebens in materieller Hinsicht von ihrer Arbeitskraft ab. Fällt die eigene Arbeitskraft weg, fehlt die Grundlage, sich selbst und die Familie weiter zu versorgen und den gewohnten Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Viele Berufstätige scheiden gesundheitsbedingt vorzeitig aus dem Arbeitsleben aus. Hierbei sind nur selten Unfälle die Ursache.

In der weit überwiegenden Zahl sind Krankheiten der Auslöser. Viele Arbeitnehmer können sich eine solche Absicherung aber oft nicht leisten bzw. sind durch Vorerkrankungen von einer Absicherung abgeschnitten.



Gemeinsam stark mit der Gruppenabsicherung TEAM® von Zurich

Erwerbsminderung ist heute in Deutschland eine der häufigsten Ursachen für Armut.

TEAM® von Zurich eröffnet neues Kapitel in der bAV

Mit TEAM® steht in der betrieblichen Altersversorgung ein völlig neuartiger

Versicherungstyp bereit. TEAM® ist eine innovative arbeitgeberfinanzierte Gruppenabsicherung, mit der der Arbeitgeber seine Mitarbeiter gegen die finanziellen Folgen von Tod und Invalidität schützen kann. Sie basiert auf dem Prinzip, dass eine gesamte Belegschaft oder eine definierte Teilgruppe aus der Belegschaft hinsichtlich der Risikoeinschätzung als eine Einheit bewertet wird.

Im Vergleich zur herkömmlichen Einzelversicherung wird ein Versicherungsschutz ohne Gesundheitsprüfung bis zur individuell pro Police bestimmten Obergrenze – dem automatischen Annahmelimit – ermöglicht. Dadurch ist eine sofortige hohe Absicherung mit geringem Verwaltungsaufwand und attraktiver Prämie gewährleistet. Die Mindestanforderung an die Größe der zu versichernden Gruppe liegt bei 20 Personen und einer Jahresprämie von EUR 20.000. Der Arbeitgeber ist alleiniger Versicherungsnehmer.

Weitere Informationen

zum Thema bAV finden Sie unter: www.zurich-leben.de

Was ist das Besondere an TEAM®?

Sofortige hohe Absicherung

Hoch attraktive Pensionsplangestaltung durch sofortige, sehr hohe Invaliditäts- und Todesfallabsicherung. Bei der Invaliditätsabsicherung kann zwischen der Rentenleistung und der einmaligen Kapitalauszahlung gewählt werden.



Langjährige Erfahrung

Dieser Ansatz ist in vielen Versicherungsmärkten weltweit etabliert. Zurich besitzt jahrzehntelange Erfahrung in der Bereitstellung dieser Lösungen und zählt zu den Marktführern in solch reifen und wettbewerbsintensiven Märkten wie Großbritannien und der Schweiz.



Stark vereinfachte Verwaltung

Verglichen mit Einzelversicherungen und sehr schnelle Leistungsprüfung.



Keine Gesundheitsprüfung

Bis zum automatischen Annahmelimit werden alle Mitarbeiter ohne Gesundheitsprüfung versichert.



Hohe Flexibilität

Die Absicherung kann jedes Jahr neu an die Vergütungsstrategie angepasst werden.



Attraktive Prämienvorteile

Durch die echte Gruppenabsicherung werden deutlich attraktivere Prämien im Vergleich zu Einzelversicherungen ermöglicht.



WIR HABEN UNS FÜR SIE NEU AUFGESTELLT.

Als Zurich möchten wir gemeinsam mit Ihnen den Markt gestalten. Neu aufgestellt und mit hoher Motivation freuen wir uns auf das Gespräch mit Ihnen. Zurich. Zusammenarbeit, die sich lohnt.

Informationen unter
www.maklerweb.de

OFFIZIELLER
AUSSTATTER
DER MAKLER

ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.



ZURICH®