

Betriebliche
Altersversorgung

Personalwirtschaft

bAV Guide

2019

www.personalwirtschaft.de
9,80 €
ISSN 0341-4698
Art.-Nr. 98002327



— Round Table
Experten diskutieren

— Hintergründe
Fakten und Trends

— Porträts
Dienstleister stellen sich vor

++ Sozialpartnermodell ++ Pensionsverpflichtungen ++ Rückstellungen ++ Best Practices ++

Leitfaden bAV: Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Ein Kurzkommentar

Die Umsetzung des BRSG bringt frischen Wind in die betriebliche Altersversorgung (bAV), sorgt aber auch für große Unsicherheiten. Seit dem Inkrafttreten sind einige Regelungen bereits anzuwenden, andere folgen noch. Auf Grundlage der ersten Praxiserfahrungen hat sich das Autorenteam renommierter Experten dazu entschieden, den in der Branche bereits sehr geschätzten Kurzkommentar in einer 3. Auflage neu aufzulegen.

Die Neuauflage ordnet die Kapitel so an, dass noch klarer ersichtlich ist, welche Regelungen ab 01.01.2018 für die gesamte bAV-Welt gelten und welche Regelungen spezifisch für die sogenannten Sozialpartnermodelle anzuwenden sind. Neuere Entwicklungen und Diskussionen sind berücksichtigt, insbesondere:

■ **Im Arbeitsrecht**

Erweiterte Ausführungen zum Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG und dessen praktische Umsetzung.

■ **Im Steuerrecht**

Das BMF-Schreiben vom 06.12.2017 zur steuerlichen Förderung der bAV.

■ **Im Aufsichtsrecht**

Der Ergebnisbericht der Arbeitsgruppe aba/IVS „Die reine Beitragszusage gemäß dem BRSG“ 11/2017 sowie ein ausführliches Kapitel zur Pufferbildung.

■ **Im Sozialversicherungsrecht**

Die Auslegung der Bereichsausnahme des § 229 Abs. 1 Nr. 5 2. Halbsatz SGB V nach Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes sowie Berücksichtigung und Berechnung von Leistungen der GRV, die auf freiwilligen Beiträgen beruhen, nach Rundschreiben des BMAS.

Dr. Klaus Friedrich
Margret Kisters-Kölkes
Ralf Linden
Dr. Henriette Meissner

3. Auflage 2018, 320 Seiten,
broschiert, € 19,80,-
ISBN 978-3-89699-519-3



Beide bAV-Welten
in der Umsetzung

Versandkostenfrei bestellen →

shop.wolterskluwer.de/versicherungspraxis24

Im Buchhandel erhältlich.

GEDULD IST EINE TUGEND

Kurz nach Erscheinen unseres letzten bAV Guides ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Auf dem Sozialpartnermodell, dem Kern der Reform, ruhten damals große Hoffnungen. Der Hintergrund: Erstmals sollen die Tarifpartner Versorgungswerke auf Basis einer reinen Beitragszusage einführen können. Die somit entfallenden Haftungsrisiken für Unternehmen bieten die Möglichkeit einer renditestarken Anlage. Soweit so gut. Was ist aus der Aufbruchsstimmung geworden? Kurz gesagt: bisher nichts. Weiterhin warten Unternehmer auf ein erstes tarifliches Versicherungswerk, das Lösungen insbesondere für den Mittelstand anbietet. Auch der ab dem 1. Januar 2019 geltende verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur bAV aus der Entgeltumwandlung führt in der Praxis zu einer Fülle von Fragen. Die bAV-Welt wird durch all diese Neuregelungen komplizierter.

Aber nicht nur Arbeitgeber leben mit vielen Fragezeichen, sondern auch Arbeitnehmer. Das BRSRG hat Anreize für Geringverdiener geschaffen, aber diese sind nicht sauber gesetzlich geregelt und sie haben auch hier das System der bAV komplizierter gemacht. Eine aktuelle Umfrage von Aon Hewitt zeigt, dass die Bereitschaft, sich stärker als bisher an der Alterssicherung zu beteiligen, bei der Mehrheit der Befragten da ist. Wären da nicht die Berührungspunkte mit diesem sperrigen Thema. Jetzt sind die Arbeitgeber gefragt, die Interessenten abzuholen, ihnen diese Ängste zu nehmen und Aufklärungsarbeit zu leisten.

Unser aktueller bAV Guide hilft Ihnen, sich auf diese wichtige Aufgabe vorzubereiten und nicht solange in Untätigkeit zu verharren, bis die Tarifpartner das Sozialpartnermodell mit konkreten Versorgungsangeboten umgesetzt haben.

Elke Schwuchow
Redakteurin

TRENDS & HINTERGRÜNDE

- Round Table** 4
Warten auf konkrete Lösungen
- Sozialpartnermodell** 10
Ein Jahr nach dem BRSRG
- Rückstellungen managen** 14
Unterschiedliche Optionen für Arbeitgeber
- Arbeitgeberzuschuss** 18
Das kommt auf Unternehmen zu
- Pensionsverpflichtungen** 21
Wann sich das Auslagern lohnt



- Praxistransfer** 24
Was sich Mitarbeiter von der bAV wünschen

BEST PRACTICES

- Süwag Energie** 26
Gewinner „Deutscher bAV-Preis (KMU)“ im Interview
- Schweizer Group** 28
Zukunftsfähige Lösung mit dem Sparbuchprinzip
- HFO Telecom** 32
Erfolg durch Digitalisierung der bAV



DIENSTLEISTER IM PORTRÄT

- Auxilion AG** 36
- Die Deutsche Betriebsrente** 38
- Gothaer Lebensversicherung AG** 40
- Mercer Deutschland GmbH** 42
- Stuttgarter Lebensversicherung a.G.** 44
- Willis Towers Watson** 46

- Branchenverzeichnis** 48
- Impressum/Cartoon** 51

WARTEN AUF GODOT?

Was bewegt den bAV-Markt am meisten? Ein Phantom, nämlich konkrete Lösungen nach dem Sozialpartnermodell. Wir sprachen mit Experten über den aktuellen Stand sowie weitere Herausforderungen des BRSG, wie die neue Zuschusspflicht und die Digitalisierung der bAV.

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz



Warten – ob auf der A 3, im ICE, auf dem Flugfeld oder bis der Vorhang im Theater hochgeht: Kaum etwas sorgt bei Menschen für mehr Spannung als geduldig stillhalten zu müssen – und zu hoffen, dass es endlich weitergeht. Dass an Baustellen oder hinter den Kulissen in der Regel betriebssam gearbeitet wird, bleibt dem Wartenden verborgen. Und je länger es dauert, umso höher steigen seine Erwartungen und umso mehr Hoffnung setzt er in das Resultat. So geht es jetzt dem Sozialpartnermodell. Statt Aufbruchsstimmung, wie es das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) versprach, heißt es in der bAV nun: hoffen auf das erste tarifliche Ver-

sicherungswerk. Oder kommt es erst gar nicht – wie Godot?

ZWISCHEN BUSINESS AS USUAL UND ABWARTEN

Um eines vorwegzunehmen: Arbeitgeber verharren nicht in Untätigkeit, nur weil die Tarifrente nicht um die Ecke kommt. Auf ihrer Agenda stehen beispielweise die Zukunftssicherung ihrer bestehenden bAV-Systeme, die kongruente Rückdeckung bei den traditionellen Durchführungswegen oder das De-Risking bei Direktversicherungslösungen. So beobachtet es Stefan Opel, bAV-Experte von der Gothaer Lebensversicherung, der einen weiteren Trend ausmacht: Die Versor-

gungslösungen beschränken sich nicht mehr nur auf die bAV, sondern umfassen immer häufiger auch eine arbeitgeberfinanzierte Krankenversicherung, eine Berufsunfähigkeitsversicherung, eine Unfallpolice oder eine Hinterbliebenen-

absicherung. „Der Arbeitgeber entwickelt sich immer mehr zum Benefit Provider“, lautet sein Fazit. Auch bei bAV-Neuverträgen gibt es keine Flaute, berichtet Boris Haggemüller. Der Geschäftsführer von xbAV Beratungssoftware registriert eher



Erwin Stickling, Herausgeber der Personalwirtschaft, und Christiane Siemann, freie Journalistin, moderierten die Expertenrunde.

das Gegenteil. Die Nachfrage steige und es werden mehr Neuverträge abgeschlossen, denn „das BRSG macht die bAV für Beschäftigte nochmal attraktiver“.

Genau diese Entwicklung registriert auch Lars Glatka, Leiter betriebliche Altersversorgung bei Zurich Deutschland. Das BRSG habe eine enorme Strahlwirkung auf die „alte bAV“ entwickelt. Er erlebt derzeit eine neue Dynamik, geprägt zum Beispiel durch die Geringverdienerförderung sowie die neuen Freibeträge zur Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grundsicherung. So weit, so gut. Doch vor allem sind es diese zwei Kernthemen, die Arbeitgebern unter den Nägeln brennen: das Sozialpartnermodell und die Zuschusspflicht.

DIE SOZIALPARTNER SIND AM ZUG

Nicht nur die großen tarifgebundenen Unternehmen blicken gespannt auf erste Lösungen, sondern auch gerade mittelständische Unternehmen. Sie haben ihre Versorgungswerke in der Hoffnung auf die reine Beitragszusage umstrukturiert, aber derzeit sind sie zum Stillstand verdammt. Diese Erfahrung macht Arbeitsrechtler und bAV-Experte Dr. Johannes Schipp von T/S/C. Eine der Ursachen für die nun zwölfmonatige Übergangszeit sieht Schipp in einer fehlgeleiteten Kommunikation. Alle am Sozialpartnermodell Beteiligten hätten falsche Erwartungen geweckt, statt von vornherein deutlich zu machen, dass „dieser Paradigmenwechsel eine Entwicklungsphase durchlaufen muss, bis er auf die Schiene kommt“. Er wünscht sich Impulse von der Politik gemeinsam mit den Sozialpartnern, bei-

spielsweise eine Roadshow, die deutlich macht, dass sie „die reine Beitragszusage überhaupt wollen“.

Eine weitere Ursache sieht Thomas Hagemann, Chefaktuar von Mercer Deutschland, in einem grundsätzlichen Konflikt der Gewerkschaften. Während die bAV-Experten unter ihnen schnell erkannt hätten, dass das neue System Chancen biete, koste es bei den Kollegen viel Zeit, sich „mit der reinen Beitragszusage überhaupt erst mal anzufreunden, die Akzeptanz für den völlig neuen Ansatz ist noch nicht komplett vorhanden“. Im nächsten Schritt müsse dann die Überzeugungsarbeit bei den Mitgliedern einsetzen. Für Thomas Hagemann ist daher die lange Vorbereitungszeit durchaus logisch, auch wenn dieser Effekt für Arbeitgeber ein bremsender Faktor sei. Manche Unternehmen, die eine bAV einführen wollen, warteten nun ab und „stoppen ihr Vorhaben, bis ein erstes Tarifmodell auf dem Tisch liegt“. Andere setzen eine neue bAV auf, aber überlegen gleichzeitig, wie sie den Übergang in das neue System schaffen können, wenn es denn endlich serienreif ist.

DIE ZIELRENTE EIN LUFTSCHLOSS?

Trotzdem bleibt die Kernfrage: Warum hat sich in den vergangenen zwölf Monaten nichts getan? Ist die Tariffrente schon tot? Die Diskussionsteilnehmer vertreten unterschiedliche Meinungen. Ob und wann das Sozialpartnermodell seine Wirksamkeit entfalte und ob es Unternehmen sowie Mitarbeiter begeistere, ist für Dr. Heineke Conrads, Leiterin bAV-Beratung bei Willis Towers Watson, noch



„Arbeitgeber können schon heute bei der bAV erfolgreicher vorankommen, wenn sie auf bewährte Lösungen setzen, die vom neuen Gesetz gar nicht berührt werden.“

Joachim Bangert, Vorstand, Auxilion AG



„Unternehmen, die auf das Sozialpartnermodell warten, verstellen sich den Blick dafür, dass sie auch mit den heutigen Instrumenten eine gute und risikoarme bAV gestalten können.“

Dr. Heineke Conrads, Leiterin bAV-Beratung Deutschland & Österreich, Willis Towers Watson

nicht wirklich klar. Deshalb findet sie es sehr vernünftig, wenn Arbeitgeber nicht nur auf das Sozialpartnermodell warten, sondern „mit den auch heute schon bestehenden Instrumenten eine gute und risikoarme bAV gestalten“. Diese Haltung vertritt auch Auxilion-Vorstand Joachim Bangert. Gerade im Mittelstand wollten Arbeitgeber in Sachen bAV aktiv werden, weil der Leidensdruck bei der Mitarbeitergewinnung stetig steige. Daher begrüßt er es, wenn Unternehmen verstanden haben, dass sie beim Thema bAV „schon heute erfolgreicher vorankommen kön-

nen, wenn sie auf bewährte Lösungen setzen, die vom neuen Gesetz gar nicht berührt werden“.

DER SPAGAT DER GEWERKSCHAFTEN

Produktanbieter, die spezielle Versicherungslösungen für die Tariffrente entwickelt haben, zeigen sich optimistischer und haben Verständnis für die Wartezeit, weil sie nur nach außen Stillstand bedeutet. Hinter den Kulissen der Sozialpartner werde nämlich heftig diskutiert. Was die Gewerkschaften quält, ist vor

allein die Durchführung und Steuerung der Kapitalanlage. Wie gehen sie mit der Anlage in Aktien um, einem nach gewerkschaftlichem Verständnis klassischen Spannungsfeld zwischen Arbeitnehmerinteressen und den Interessen eines institutionellen Kapitalanlegers? Und wie kann die richtige Mischung zwischen Sicherheit und Rendite erreicht werden? „Die Sozialpartner haben verstanden, dass die reine Beitragszusage kein neuer Tarif ist, sondern ein umfassendes Modell, das verschiedene Komponenten hat, die abgewogen werden müssen“, argumentiert Dr. Henriette Meissner, Geschäftsführerin vom Stuttgarter Vorsorge-Management. Meissner, die mit Stuttgarter Vorsorge-Management eine der Gesellschaften von „Das Rentenwerk“ – einer Versicherungslösung für die Tarifrunde – vertritt, ergänzt: „Die Sozialpartner gehen zurzeit sehr klug und sorgsam mit diesem Paradigmenwechsel um, indem sie sich fundiert informieren und intern sehr intensiv über die möglichen Vorgehensweisen und Optionen diskutieren.“ Sie begrüßt grundsätzlich, dass sich „alle Beteiligten genügend Zeit nehmen, denn der erste Wurf sollte sitzen“. Die Sozialpartner würden diese „fast schon historische Verantwortung“ sehr ernst nehmen. Die Tarifrunden 2018 in der Metall- und Chemieindustrie seien daher zeitlich zu früh gekommen, um schon zu Ergebnissen zu gelangen.

TEMPO IST ZWEITRANGIG

Auch die Gothaer Versicherung als einer von vier Partnern im Rentenwerk hat grundsätzlich Verständnis für die War-

tezeit. Sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände hätten zunächst ihre eigenen Themen, die sie bearbeiten müssen, sagt Stefan Opel. Generell sei das Signal des Gesetzgebers richtig gewesen: weg von den Garantien und eine Anbindung an die Sozialpartner. Aber nun sei die Umsetzung eben von den Sozialpartnern und den Tarifabschlüssen abhängig.

Die Anbieter von Versicherungslösungen für eine Rente nach dem Sozialpartnermodell würden sich zwar über mehr Tempo freuen, aber lieber ist ihnen, dass es zu keinem Schlingerkurs kommt. Zudem spüren sie in der Praxis, dass der Beratungsbedarf hoch ist. „Die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wollen vor allem eine Gewähr dafür, dass ihnen die Anbieter auf sehr lange Zeit die Treue halten – schließlich geht es um die Rente Tausender Menschen.“ Das berichtet Lars Golatka von der Zurich Gruppe Deutschland aus seinen Gesprächen mit den Sozialpartnern. Zurich hat in Kooperation mit Talanx „Die Deutsche Betriebsrente“ als eine weitere auf das Sozialpartnermodell zugeschnittene Versicherungslösung aufgesetzt. Damit könne man dem Sicherheitsbedürfnis durchaus gerecht werden. Allen Unkenrufen zum Trotz: Es ist also Bewegung in der reinen Beitragszusage – auch wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer derzeit nur gespannt abwarten können.

15-PROZENT-ZUSCHUSS UND VIEL KOPFZERBRECHEN

Die Neuerung mit dem aktuell größten Einfluss auf die bisherige Welt der betrieblichen Altersversorgung ist die Ein-



„ Die Sozialpartner wollen eine Gewähr dafür, dass die Anbieter ihnen auf sehr lange Zeit die Treue halten – schließlich geht es um die Rente Tausender Menschen.

Lars Golatka, Leiter betriebliche Altersversorgung, Zurich Gruppe Deutschland, und Vorstandsvorsitzender, Deutscher Pensionsfonds AG



„ Es gibt einen Prozentsatz von Arbeitnehmern, die die bAV nicht wertschätzen. Das Matching-Modell kann helfen, die Ausgaben zielgerichtet einzusetzen.

Thomas Hagemann, Cheftaktar, Mercer Deutschland GmbH

führung eines verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung. Klingt einfach, ist aber hochkomplex und mit vielen juristischen Fallstricken versehen. Der Arbeitgeber soll fünfzehn Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dies gilt ab Januar 2019 für Neuverträge, für Altverträge ab 2022.

Doch in der Praxis stellen sich viele Fragen. Was geschieht in den Fällen, in denen Unternehmen die ersparten Arbeitgeberbeiträge bereits an ihre Mitarbeiter weitergeben? Wer schon Zuschüsse zahlt, wird sicherlich ein Interesse daran haben, dass der gesetzlich vorgesehene Zuschuss nicht noch on top erfolgt. Daher empfiehlt Arbeitsrechtler Johannes Schipp von T/S/C, dass sich „Unternehmen dringend ihre Versorgungsregeln ansehen sollten, ob diese mit der Zuschusspflicht kompatibel sind“. Außerdem könne ein Unterschied zwischen individualrechtlichen Fällen

und Kollektivregelungen bestehen. Arbeitgeber, die vor dem Jahresende ihre Hausaufgaben machen, können von der Übergangsvorschrift profitieren. Denn für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor 2019 geschlossen wurden, gilt die Zuschusspflicht erst ab 2022. Wird die betriebliche Regelung zur Entgeltumwandlung erst im neuen Jahr angepasst, besteht das Risiko, dass sie von den Gerichten insgesamt als neues Regelwerk aufgefasst wird, mit der Folge, dass schon für 2019 der gesetzliche Zuschuss fällig wird.

Die Gothaer stellt Unternehmen Muster zur Verfügung, mit deren Hilfe der Arbeitgeber die arbeitsvertraglichen Regelungen an die neue Zuschusspflicht sowie an die eventuell vom Arbeitnehmer gewünschte Erhöhung anpassen kann. Trotzdem sei jeder Arbeitgeber gut beraten, sich rechtliche Expertise für den Einzelfall zu holen, empfehlen die bAV-Experten.

Ein weiteres Beispiel für die Komplexität der Regelung: Arbeitnehmer können seit dem 1. Januar 2018 verlangen, dass bei einer Entgeltumwandlung ein mit Riester-Zulagen förderfähiger bAV-Vertrag angeboten wird. bAV-Expertin Heinke Conrads von Willis Towers Watson: „Unternehmen sind verpflichtet, ein entsprechendes Angebot bereitzustellen.“ Zu klären ist dabei, ob oder wie die Mitarbeiter hierzu beraten werden sollen. Für den einzelnen Arbeitnehmer lasse sich pauschal nicht sagen, ob eine (Brutto-)Entgeltumwandlung mit 15-Prozent-Zuschuss oder eine (Netto-)Entgeltumwandlung mit Riester-Zulagen günstiger ist. Hier stellen sich für Unternehmen vielfältige

rechtliche Fragen, die idealerweise mit fachkundiger Unterstützung angegangen werden sollten.

WIE REAGIEREN DIE VERSICHERER?

Für Unternehmen ist die Zuschussregel sehr aufwendig, weil sie mit jedem einzelnen Versicherer die Frage nach der Umsetzung des Zuschusses klären müssen. Kein Versicherer wird bereit sein, unlimitiert bei jedem Alttarif den Vertrag zum bisherigen Rechnungszins zu erhöhen. Zusätzlich stoßen Kunden auf Versicherungen im Run-off, die keine Neuverträge mehr annehmen und ihre Bestände an Abwicklerversicherer abgeben. Hier entsteht eine zusätzliche Unsicherheit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern; insbesondere der Arbeitgeber benötigt hier von den neuen Versicherern Hilfe.

Die Gothaer trennt bei allen Altfällen zwischen Alt- und Neuzusage. Das heißt, die alte Zusage wird um den Zuschuss vermindert, der Zuschuss on top gezahlt und der alte Vertrag bleibt in Summe unverändert bestehen. Mit dem freiwerdenden Geld sowie einer möglichen Erhöhung durch den Arbeitnehmer könne ein neuer Vertrag abgeschlossen werden. Ebenso bildet die Gothaer andere Konstellationen ab, zum Beispiel die Erhöhung in neueren Tarifen zum alten Rechnungszins in gewissen Grenzen.

Die Zurich bietet allen Bestandskunden mit einer nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Direktversicherung an, den Arbeitgeberzuschuss bis fünfzehn Prozent im bestehenden Vertrag zu dem ursprünglich hinterlegten Rechnungszins zu er-



„ Arbeitgeber können ihre bAV einfach und bequem online verwalten. Effizient wird es gerade dann, wenn alle Vorgänge über eine zentrale, anbieterübergreifende Plattform bearbeitet werden.

Boris Haggenmüller, Geschäftsführer,
xbAV Beratungssoftware GmbH



„ Es ist sehr zu begrüßen, dass die Sozialpartner sehr intensiv die möglichen Vorgehensweisen und Optionen prüfen – es ist eine fast schon historisch zu nennende Verantwortung.

Dr. Henriette Meissner, Geschäftsführerin,
Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH

höhen. In Anbetracht der oftmals relativ geringen Höhe des Zuschusses sei dies eine für den Kunden sehr wirtschaftliche Lösung. Für Alttzusagen, die nach § 40b EStG a. F. gefördert werden, sei eine Erhöhung im Bestandsvertrag aus steuerlichen Gründen in der Regel nicht möglich. Auch bei Zurich kommt als Lösung die Reduzierung der Entgeltumwandlung in Betracht.

Insgesamt kritisch beurteilt dagegen Auxilion-Geschäftsführer Joachim Bangert die Zuschusspflicht. Auf den ersten Blick komme beim Arbeitnehmer vermeintlich

mehr im Geldbeutel an. Die entscheidende Frage sei aber: „Wem nutzen die zusätzlichen Mittel, wenn sie in unrentable Versicherungslösungen fließen? Dem Arbeitnehmer oder der Finanzindustrie?“ Das neue Gesetz sei für Entscheidungsträger in der Geschäfts- oder Personalleitung ein guter Anlass, um das Thema bAV in einem größeren Rahmen systematisch zu überdenken und solche Fragen für sich selbst zu beantworten. Hierzu gehöre auch „die Prüfung möglicher Alternativen abseits der bekannten Versicherungspfade“.



„Arbeitgeber beschränken sich nicht mehr nur auf die bAV, sondern bieten immer häufiger zum Beispiel eine arbeitgeberfinanzierte Krankenversicherung, eine Berufsunfähigkeitsversicherung oder eine Unfallpolice an.“

Stefan Opel, Bereichsleiter Vertriebsunterstützung, Gothaer Lebensversicherung, und Geschäftsführer, Gothaer Invest- und FinanzService GmbH



„Arbeitgeber müssen lernen, dass es Versorgungssysteme gibt, bei denen die Risiken heute beherrschbar sind, und dass sie nicht an ihren alten Versorgungswelten kleben müssen.“

Dr. Johannes Schipp, Partner, T/S/C Fachanwälte für Arbeitsrecht Schipp & Partner Rechtsanwälte mbB

SPITZ ODER PAUSCHALIERT?

„Es ist immer eine Wahl zwischen Pest und Cholera“, stellt bAV-Experte Thomas Hagemann von Mercer zur praktischen Umsetzung der Zuschusspflicht fest. Ein pauschaler Zuschuss von 15 Prozent sei einfacher umzusetzen. Aber die sofortige Unverfallbarkeit gelte beispielsweise nur für die spitze Anwendung der 15 Prozent und nicht für den pauschalierten Ansatz. Hier sind Arbeitgeber also in der Zwickmühle. Die größeren Unternehmen lassen sich die Kostenersparnisse durch die spitze

Umsetzung oft nicht entgehen. Stefan Opel von der Gothaer empfiehlt den pauschalierten Ansatz zumindest für definierte Mitarbeitergruppen. Außerdem sollten Arbeitgeber überlegen, auch Mitarbeitern, die über der Beitragsbemessungsgrenze verdienen, den 15-Prozent-Zuschuss anzubieten – was in der Praxis gerade bei mittleren und kleinen Unternehmen sehr häufig geschehe. „In diesem Segment haben Arbeitgeber, die sogar 25 oder mehr Prozent Zuschuss geben, eindeutig Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte.“

Der Mittelstand, so die Diskussionsteilnehmer, neige eher zu der pauschalierten Lösung, da er die spitze Abrechnung nicht leisten kann und sowohl Datev als auch die SAP-Systeme noch nicht entsprechend programmiert seien. Arbeitgebern bereite die technische Umsetzung der Zuschusspflicht Kopfzerbrechen. Für den Plattformanbieter xbAV ist das unverständlich. Die individuellen Arbeitgeberzuschüsse sind in der Software bereits berücksichtigt. Geschäftsführer Boris Haggemüller: „Da viele bAV-Verträge Arbeitgeberzuschüsse beinhalten, ist die digitale Abbildung Standard – auch schon vor dem BRSG und der Zuschussverpflichtung.“

BAV 4.0 ZUKUNFTSFÄHIG

Große Unternehmen haben bei der Umstellung ihrer bAV-Verwaltung von analog auf digital die Vorreiterfunktion. Aber alle Arbeitgeber werden über kurz oder lang die Vorteile der bequemen Online-Administration zu schätzen wissen. „Eine unabhängige digitale Plattform zur bAV-Verwaltung und -Beratung macht es für alle Stakeholder einfach und transparent“, sagt Boris Haggemüller von xbAV, das seit einigen Jahren eine zentrale, anbieterübergreifende Plattform für alle Vorgänge in der bAV anbietet. Der Beschäftigte hat jederzeit die Übersicht über seine bAV und sieht, wie sich verschiedene Maßnahmen auf seine Rentensituation auswirken und welche weiteren Vorsorgemaßnahmen er neben seiner Betriebsrente im Rahmen der Vorgaben seines Arbeitgebers anstoßen kann. Um Arbeitgebern mehr Klarheit zu geben, umfasst die Software eine Arbeitgeberberatung.

Inhalte sind Gesetzesänderungen und deren Auswirkung, Portabilität, Tarifvertragsregelungen, Kosten-Nutzen-Analyse und eine Checkliste für die Einführung der bAV.

Die im Betriebsrentenstärkungsgesetz angepassten Vorschriften unterstützen eine Digitalisierung der bAV-Verwaltung, so dass jetzt eine tiefgreifende digitale und automatisierte Verarbeitung umgesetzt werden könne, bekräftigt Lars Golatka von Zurich. Denn der Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die bAV. Auch das neue Angebot nach dem Sozialpartnermodell – „Die Deutsche Betriebsrente“ – basiere auf einer volldigitalen Verwaltungslösung in geschützten Datenräumen. Die Verwaltungszentrale sowohl für Sozialpartner als auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist ein Selfservice-Portal. Digitale Schnittstellen ermöglichen dem Portal, auch bereits bestehende Branchenlösungen abzubilden. Ob Software oder zukünftig sogenannte intelligente Systeme die Beratung ersetzen, darüber herrscht keine Einigkeit. Die Digitalisierung der bAV sei nur eine notwendige Bedingung, um die Administration zu vereinfachen, aber, so Auxilion-Geschäftsführer Joachim Bangert, die Digitalisierung kann nie die persönliche Beratung ersetzen. „Wenn Arbeitgeber beide Welten anbieten, sind sie auf dem richtigen Weg.“ Allerdings herrscht Einigkeit über Prognose von Mercer-Chefaktuar Thomas Hagemann: In der Bilanzierung und Verwaltung der bAV werden sich Prozessautomatisierung und smarte Lösungen inklusive KI-Funktionen durchsetzen. Einen weiteren Vorteil der Digi-

talisierung sieht er in der Entwicklung der Benefit-Portale, die sich in Systeme integrieren lassen. Damit werde sich der Wunsch der Mitarbeiter nach individuellen, maßgeschneiderten und modern dargebotenen Angeboten erfüllen. Vorausgesetzt, der Gesetzgeber spielt auch mit: Seit Jahren fordert die Branche, dass sich der Rechtsrahmen im Hinblick auf das Schriftformerfordernis endlich auf die Digitalisierung zubewegt.

WAS IST WIRKUNGSVOLLER ALS OPTING-OUT?

Dem BRSG und dem Sozialpartnermodell zum Trotz: Die Gedankenspiele, wie eine großflächige Verbreitung der bAV spürbar unterstützt werden kann, gehen weiter. Henriette Meissner, Stuttgarter Vorsorge-Management, wagt eine steile These: Der Wendepunkt auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Demografie führe dazu, dass Arbeitgeber noch intensiver überlegen, was sie anbieten könnten, um Arbeitskräfte zu gewinnen. „Wir werden langsam aber sicher erleben, dass sowohl in Tarifverträgen als auch bei den Unternehmen selbst die Arbeitgeberfinanzierung der bAV in den Vordergrund rückt.“ Damit spiele dann die Entgeltumwandlung nur noch die Rolle des Add-on. „Arbeitgeberfinanzierung ist das bessere Opting-out, weil dann 100 Prozent der Belegschaft versorgt sind.“ Und jeder Beschäftigte wisse bei einer Arbeitgeberfinanzierung, dass sein Arbeitgeber etwas für ihn investiere.

Ist dieser Weg wirklich der Weisheit letzter Schluss? Die Chance, dass sich eine arbeitgeberfinanzierte bAV etabliert, ist der-

zeit groß. Auch weil sich Mitarbeiter den Barlohnverzicht bei der Entgeltumwandlung nicht immer leisten können, merkt Arbeitsrechtler und bAV-Experte Johannes Schipp an. „Aber eine arbeitgeberfinanzierte bAV funktioniert nur in Zeiten wie diesen, in denen wir annähernd eine Vollbeschäftigung haben.“ Wenn sich die Arbeitsmarktlage aufgrund eines Konjunkturerinbruchs ändert, würde die Bereitschaft auf der Arbeitgeberseite sofort einbrechen. Zudem hätten viele Arbeitgeber eine grundsätzliche Skepsis gegenüber Versorgungswerken, weil sie keine guten Erfahrungen gemacht haben, als sie in vorangegangenen Krisen aus ihren bAV-Systemen aussteigen mussten. Sinnvoller sei es für Arbeitgeber zu wissen, dass es Versorgungssysteme gibt, die die Risiken händelbar gestalten. „Die Risiken sind heute beherrschbar, wenn man nicht zwingend an alten Versorgungswelten klebt.“

FINANZIERUNG DURCH DEN ARBEITGEBER SINNVOLL?

Wenn schon von einer arbeitgeberfinanzierten bAV die Rede ist, stellt sich für Joachim Bangert von Auxilion die Frage: Warum nicht gleich in eine unternehmenseigene Betriebsrente mit einer garantierten Verzinsung nach dem bewährten Sparbuchgedanken investieren? „Die angesparten Beträge bleiben im Unternehmen, erhöhen die Gesamtliquidität und bieten eine hohe Planungssicherheit.“ Für Mitarbeiter sei die Berechnung der Leistung basierend auf Laufzeit, Betrag und Zins nachvollziehbar und sie profitieren von einer deutlich höheren Rendite

DIE WICHTIGSTEN LEARNINGS AUS DER EXPERTENDISKUSSION

INFO

- **Das BRSG macht die bAV für Beschäftigte nochmal attraktiver** – durch die Geringverdien-erförderung sowie die neuen Freibeträge zur Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grund-sicherung.
- Manche Unternehmen, die eine bAV einführen wollen, warten nun ab und **stoppen** ihr Vorhaben, bis ein **erstes Tarifmodell auf dem Tisch liegt**. Andere setzen eine neue bAV auf, aber planen gleichzeitig, wie sie den Übergang in das neue System schaffen können.
- Der **verpflichtende Arbeitgeberzuschuss** zur Entgeltumwandlung ist in der Praxis kompliziert zu managen, auch weil im Gesetz einige **rechtliche Aspekte unpräzise** formuliert sind.
- Die Komplexität wird erhöht, weil Arbeitgeber mit jedem einzelnen Versicherer die **Umsetzung des 15-prozentigen Zuschusses** klären müssen und sie sich entscheiden müssen, **ob spitz oder pauschal** abgerechnet wird.
- In der Beratung, Bilanzierung und Verwaltung der bAV werden sich die **Prozessauto-matisierung** und smarte Lösungen inklusive KI-Funktionen durchsetzen.

als bei derzeit verfügbaren versicherungs-förmigen Durchführungswegen – üblicher-weise liegt die garantierte Verzinsung bei vier Prozent.

Ein weiterer Einwand kommt von Thomas Hagemann von Mercer: „Ein gewisser Prozentsatz von Arbeitnehmern wertschätzt die bAV nicht. Unternehmen, die eine arbeitgeberfinanzierte bAV anbieten, setzen bei einem Teil der Mitarbeiter die Ausgaben in den Sand.“ Das Matching-Modell könne helfen, die Ausgaben zielgerichtet einzusetzen. Um Arbeitskräfte, die eine bAV nicht so sehr wertschätzen, zu gewinnen oder zu binden, könne es sinnvoller sein, die Zusatzleistungen zu erweitern, beispielsweise mit einem Handyvertrag oder anderem.

Auch Heinke Conrads von Willis Towers Watson beurteilt die arbeitgeberfinanzierte bAV kritisch. Warum gibt es nicht flächendeckend arbeitgeberfinanzierte

Modelle? Weil dies ein Kosten- und Wert-schätzungsthema ist. „Die Arbeitgeber, die ein solches Modell einführen, können den Euro auch nur einmal ausgeben und schauen daher genau, wie viel sie in die bAV und wie viel in den Barlohn investieren.“ Letztlich bleibe die Frage, wie wichtig für Mitarbeiter und Unternehmen die bAV ist. Damit ein System gut beim Arbeitnehmer ankommt, müsse es nicht unbedingt hoch dotiert sein. „Arbeitnehmer wissen auch eine ge-meinsam durch Unternehmen und Mit-arbeiter finanzierte bAV sehr zu schätzen. Und je bedarfsgerechter die Ausgestal-tung und je frischer die Kommunikation, umso höher wird eine bAV wertge-schätzt.“ Ob diese Wertschätzung auch mal die reine Beitragszusage nach dem Sozialpartnermodell erfährt? Wir müssen weiter warten, ob der Vorhang überhaupt hochgeht.

KOMMT DIE SERIENREIFE?

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) zum 1. Januar 2018 wurde eine der größten Betriebsrentenreformen, die je in Angriff genommen wurde, scharf geschaltet. Wo steht das Sozialpartnermodell knapp ein Jahr später?



» Auch wenn sich Versicherungsgesellschaften mit Marktangeboten positioniert haben, können sie ein Versorgungswerk nur mit Beteiligung der Tarifpartner gründen.

Der Gesetzgeber folgt einer guten Grundidee: Wenn in den kleinen und mittleren Unternehmen erhebliches Verbreitungspotenzial besteht, muss man die weitere Verbreitung der bAV extra fördern. Am besten über die Tarifparteien. Die Finanzdienstleister hatten nach einem Aufschwung nach den großen Änderungen (beispielsweise die Einführung des Rechtes auf Entgeltumwandlung, § 3 Nr. 63 EStG oder die Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung) im Jahr 2002 und 2005 Schwierigkeiten, die Verbreitung der bAV fortzuschreiben. Glaubt man bei der Ursachenforschung der Analyse des Kiese-wetter-Gutachtens, welches das Bundesministerium für Finanzen zur Vorbereitung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes beauftragt hatte, so liegt die Stagnation an der Kommunikation. Wenn die Arbeitgeber nicht informiert sind, können sie keine Informationen an ihre Mitarbeiter weiterreichen. Die wiederum geben als Hauptgrund der Nichtinanspruchnahme der bAV auch eine mangelnde Information an. Eine Haupthürde liegt also im Problem der passenden, zielgerichteten Kommunikation.

DIE NEUEN RAHMENBEDINGUNGEN

Mit der Einführung der reinen Beitragszusage, in neue Produkte eingebettet sowie begleitet und kommuniziert über die Tarifparteien, scheinen die wichtigsten Probleme von Seiten des Gesetzgebers gelöst zu sein: Eine verbesserte Kommunikation und die beseitigte Subsidiärhaftung des Arbeitgebers bei gleichzeitig höheren Renditechancen sollen es nun richten. Die konkreten Rahmenbedingungen sehen eigentlich recht einfach aus. Beseitigt man die Garantieplichten des Arbeitgebers aus den Produkten, stehen den freien Anlagechancen erwartungsgemäß höhere Renditen gegenüber. Die neue Zielrente kann also eine höhere Rentenzahlungs- oder -auszahlung zum Eintritt bedeuten.

Da der Arbeitgeber zu einer Zuschusspflicht bei Neuverträgen ab 1. Januar 2019 und bei Altverträgen ab 2022 gezwungen wird, vergrößert sich die „Leidensbereitschaft“ des Berechtigten, am Ende mit unterwartet niedrigen Renditen auch leben zu können: Sollte das vorhandene Investment in die Tariffrente am Ende beispielsweise zu einem Rentenvermögen führen, das den einge-

zahlten Beiträgen entspricht, so ist darin keine Nullprozent-Rendite zu sehen. Der Berechtigte hat nämlich durch die Zuschüsse des Arbeitgebers Vermögen in den Vertrag eingezahlt bekommen, das er nicht selbst aufgebracht hat. Flankiert mit einigen Eingriffen vor allem im Steuerrecht (Erweiterung der Einbringung bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze oder die Geringverdienerförderung) hat der Gesetzgeber einige Weichen gestellt und so den künftigen Anwendern, also den Arbeitnehmern, den Ball zugespielt.

DIE FINANZDIENSTLEISTER

Die Finanzdienstleister sind in einer schwierigen Lage: Namhafte Marken verabschieden sich nach Jahren der Niedrigzinsphase vom Neugeschäftsmarkt. Schwierigkeiten, zum Beispiel bei den Pensionskassen führen dazu, dass die Aufsicht einschreiten muss. Zunehmend ist auch ein Run-off-Geschäft zu beobachten, bei dem die Bestände an Abwicklerversicherer abgestoßen werden. Andere Versicherer sind noch unentschlossen, ob sie den Schritt der Einstellung des Neugeschäfts nicht doch noch gehen

wollen. Manche verunsicherte Unternehmen verlangen daher vom Produktgeber eine verbindliche Zusage, dass dieser auch künftig als Vertragspartner zur Verfügung steht. Schließlich wollen Arbeitgeber bei einem möglicherweise erzwungenen Markenwechsel nicht schon bald wieder vor dem gleichen Problem stehen und Mitarbeitern den nächsten Versicherer vorstellen müssen. Hoffnung hat die Branche beim Neugeschäft. Mit dem BRSG setzen die verbleibenden Versorgungsträger auf einen neuen Aufschwung und ihre Produkte stehen ein Jahr nach der Gesetzesänderung. Hier haben sich beispielsweise die Konsortien Rentenwerk (Stuttgarter, Barmenia, Gothaer, HUK, Debeka), Deutsche Betriebsrente (Zurich, Talanx) sowie Lebensrente der Initiative Vorsorge (Alte Leipziger, LV 1871, Neue Bayerische Beamten Lebensversicherung, Volkswohl Bund) gebildet. Doch auf dem Weg zur Serienreife braucht das halbfertige Produkt einen Partner.

DIE SOZIALPARTNER

Das eigentliche Sozialpartnerprodukt ist aber derzeit lediglich zu errahnen. Auch wenn sich Konsortien mit Marktange-

DIE TARIFRENTE/ZIELRENTE NACH DEM SOZIALPARTNERMODELL

INFO

- Die reine Beitragszusage wurde am **1. Januar 2018** als weitere Zusageform der betrieblichen Altersversorgung eingeführt.
- Die **Zielrente**, auch als reine Beitragszusage bezeichnet, ist nur auf der Ebene von Tarifvertragsparteien möglich und soll die Haftungsrisiken der Arbeitgeber beschränken.
- Im Rahmen des Sozialpartnermodells gilt **„Pay and Forget“**, das heißt, die arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich lediglich auf die Zahlung der Beiträge an ein Versicherungswerk. **Mindest- oder Garantieleistungen** darf der Arbeitgeber nicht aussprechen. Er steht lediglich für eine **Zielrente**, also eine vorab definierte Betriebsrente entsprechend der eingebrachten Beiträge ein und nicht für deren Rendite.
- Die Sozialpartner können ein **Versorgungswerk** selbst oder unter Verwendung von Produkten von Versicherungsanbietern entwickeln.
- Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge auch für sie gelten sollen. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen sie das **„Tarifmodell und die Versorgungskasse der Branche nutzen dürfen“**. Ob es dazu kommen wird, ist noch offen.
- Zur Sicherheit der Zielrenten und zur Begrenzung von Leistungsschwankungen wurde ein **Mindestpuffer** eingeführt: Nach einer Leistungserhöhung muss der Kapitaldeckungsgrad **mindestens noch 110 Prozent** betragen.
- Konsortien von **Versicherungsunternehmen** haben speziell auf die Zielrente zugeschnittene Lösungen entwickelt. Die **Tarifpartner** haben bislang **weder ein Versorgungswerk gegründet noch ein Sozialpartnermodell** konkret umgesetzt.

boten positionieren, kann ein Versorgungswerk nur mit zwingender Beteiligung der Tarifpartner gegründet werden. Die Bereitschaft dazu besteht. Zumindest signalisierten 77 Prozent der Gewerkschaften und 65 Prozent der Arbeitgeberverbände Bereitschaft, ein Sozialpartnermodell zu vereinbaren. Dies belegt ein Forschungsprojekt von Axa und V.E.R.S. Leipzig vom September 2018, das ein positives Stimmungsbild zur betrieblichen Altersversorgung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften aufzeigt. Doch gibt auch knapp ein Viertel (22 Prozent) der Gewerkschaften an, unter keinen Umständen in Verhandlungen

zu einem Sozialpartnermodell einsteigen zu wollen. Auch zeigen sich die Gewerkschaften unterschiedlicher Ansicht über die bestehenden Lösungen zur Umsetzung: Ein Drittel (33 Prozent) bevorzugt weder die Möglichkeit eines eigenen Sozialpartnermodells noch eine branchenübergreifende Lösung. Die Arbeitgeberverbände ziehen beide Lösungen zur Umsetzung in Betracht und spalten sich dabei in zwei Stimmungslager auf. Während die Hälfte (50 Prozent) die verbands- oder branchenübergreifende Lösung präferiert, sprechen sich 40 Prozent für die Umsetzung eines eigenen Sozialpartnermodells aus.

Konkrete Lösungen sehen wir bei den Tarifpartnern bisher jedoch nicht. Die wesentlichen Player äußern sich diplomatisch: „Die Akzeptanz ist schwierig“, „Wir bekennen uns voll zum BRSG“, „Am Ende muss das Paket stimmen“ oder „Es müsste von den Arbeitgebern ein Signal ausgehen“. Das sagt alles und nichts – und damit eigentlich wieder alles. Faktisch hatte die Metallbranche auf Tarifvertrags-ebene den ersten Aufschlag – doch sie hat das Thema verschoben: Der bisherige Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung wurde bis März 2020 verlängert. Verbunden mit der Hoffnung, bis dahin beim Thema Sozialpartnerprodukt einen Weg gefunden zu haben.

DIE HÜRDEN

Warum kommt das Sozialpartnermodell nur so langsam zur Serienreife? Zwar ist der Erfolgsdruck für die Zielrente als Konkurrenzprodukt zu einem herkömmlichen bAV-Produkt enorm hoch, aber das blockiert noch nicht die Gründung eines Sozialpartnerproduktes. Eine Kernfrage lautet, wie wahrscheinlich es ist, dass die Zielrente des Sozialpartnermodells mehr abwirft als das parallel ebenfalls noch mögliche Produkt der „alten Welt“? Zumeist schweigen die Finanzexperten der Branche oder geben vorsichtige Prognosen ab, die von einer möglichen Zielrendite von 3,9 Prozent ausgehen. Wenig hilfreich ist an dieser Stelle die Erkenntnis der Akteure, die als wünschenswerte Mindestgröße eines Sozialpartnerproduktes in etwa 100 Millionen Euro Vermögen ausgerechnet haben, um Marktschwankungen automatisch abfedern zu können.

Die eigentliche Ursache ist vermutlich in der Kommunikation zu suchen. Zunächst muss ein von den Tarifparteien getragenes Produkt „gebaut“ werden. Auch wenn eine Pensionskasse schnell gegründet, die Verwaltung über einen Zulieferervertrag mit der Verwaltung einer bestehenden Versicherung schnell eingerichtet ist, die Mitarbeiterinformationen durch Anpassung vorhandener Entwürfe oder Prospekte ebenso zügig gedruckt wären – die Erwartungen und folglich die Anforderungen an die Seriosität des Produkts unter der Kontrolle von Tarifparteien sind enorm.

Die Sozialpartner können und dürfen nicht mal eben bei einem Finanzdienstleister ein Konservenprodukt einkaufen. Vorgefertigte Produkte müssen an die individuellen Bedürfnisse der Branche oder des Unternehmens angepasst werden. Beipielsweise wäre für die Energie- und Versorgungswirtschaft denkbar, sich auf einen Mindestinvestmentanteil im Umfeld erneuerbarer Energien zu einigen. Das kostet Zeit, um miteinander zu reden und eine Außendarstellung zu finden. Nur ein solches Vorgehen lässt Produkte mit bestmöglicher Sicherheit für den Anleger erwarten.

Damit liegt der schwarze Peter beziehungsweise die Gestaltungsmacht bei den Tarifparteien. Ausdrücklich hat der Gesetzgeber die weitreichenden Gestaltungsmöglichkeiten in die Hände der Sozialpartner gelegt. Doch wie bei einem Überangebot in einem Supermarkt haben die Tarifparteien nun das Problem, zunächst in sich hineinzuhorchen und zu überlegen, welche Position sie vertreten wollen. Auch das kostet Zeit, sich über

» Es stellt sich die Frage, ob die Sozialpartner über das entsprechende Know-how verfügen, um die Produkte und Bewegungen der internationalen Finanzmärkte beurteilen und die Mitarbeiter von diesen Produkten überzeugen zu können.

die Gestaltungsmöglichkeiten Klarheit zu verschaffen wie beispielsweise über ein Verfahren, nach dem die Gremien besetzt werden sollen.

PRODUKTE VERSTEHEN UND BEWERTEN

Außerdem führt das zwingende Garantieverbot zu dem Problem, den künftigen Berechtigten wie einen normalen Investor mit einem Anlagerisikoprofil über sein Totalausfallrisiko aufzuklären und informieren zu müssen. So müsste ein Produkt der Sozialpartner, welches beispielsweise mit einem Aktienanteil ausgestattet wird, darüber hinaus Staatsanleihen aus Industrieländern und Schwellenländern eingekauft hat und noch in Unternehmenanleihen und in Konstrukte wie Wandelanleihen investiert, im Detail erörtert werden. Selbst wenn ein Produkt von einem Finanzdienstleister fertig vorentwickelt ist, muss dieses zunächst von den Sozialpartnern verstanden und es müssen die Risiken abgeklärt werden. Hier stellt sich die Frage, ob die Sozialpartner über das entsprechende Know-how verfügen, um die Produkte und Bewegungen der internationalen Finanzmärkte beurteilen zu können. Im nächsten Schritt müssen sie die Produkte gegenüber den Mitarbeitern vertreten und sie über-

zeugen. Auch das erfordert Zeit. Die Arbeitgeber haben nicht unbedingt Freude an der Option des Zusatzbeitrages aus § 23 I BetrAVG. Bei einer reinen Beitragszusage ist im Fall der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

DIE ARBEITGEBERSEITE

Die Arbeitgeber vermuten, dass der Zusatzbeitrag zu einer versteckten Subsidität mutiert. Ihre Befürchtungen sind nicht von der Hand zu weisen: Das volle Renditerisiko liegt bei dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber leistet nur die Beiträge – Pay and Forget –, wie ihm zunächst § 1 II Nr. 2a BetrAVG bescheinigt. Wenn die Tarifparteien aber den weiten Spielraum nutzen und den Zusatzbeitrag zur Absicherung gegen eine Unterdeckung des Versorgungstopfes unlimitiert und dem Grunde nach ausgestalten, so wird eine Fehlspekulation des Versorgungsträgers einfach auf die teilnehmenden Arbeitgeber verteilt. Das erinnert an die Sanierungsbeiträge für die Pensionskassen. Hier stellen sich manche die Frage, ob sie

nicht lieber alles gleich beim Alten belassen.

WIE GEHT ES WEITER?

Letztlich liegt es nun in den Händen der Politiker – der Tarifpolitiker. Sie müssen sich positionieren und die halbfertigen Produkte zur Serienreife bringen. Insofern ist mit einem ersten Produkt vielleicht im Verlauf von 2019 zu rechnen. Welcher Akteur dies sein wird, dürfte sich eher mit kurzem Vorlauf herausstellen. Tendenziell werden dies die Tarifparteien mit Vorreiterrolle sein wie die der Metall- oder Chemiebranche. Denn sobald das erste Produkt veröffentlicht wird, ist zu erwarten, dass sich alle Wartenden, also alle anderen Tarifparteien und die Fachwelt, auf das Modell „stürzen“ und die Sezierungsergebnisse positiv oder negativ würdigen. Was passiert derzeit? Die Berater, also Rechtsberater, Finanzberater, Produktgeber für die Zielrente und andere, sowie die entsprechenden Fachabteilungen bei den Sozialpartnern sind im Hintergrund bereits an der Arbeit. Diese tragen die teils erheblichen Rechtsunsicherheiten in Empfehlungen zusammen und wandeln sie in konkrete Formulierungsvorschläge für die Entscheidungsebenen der Tariflandschaft um. Die Ver-

MEHR ZUM THEMA

INFO

Studie „**Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zur Umsetzung des Sozialpartnermodells**“, mehr Infos unter: <https://bit.ly/2x9b5WT>

Bußler, A./Sobau, M.: **Das BRSG im Mittelstand**. Der Praxisleitfaden für bAV-Entscheider, Wiesbaden, 2019.

Friedrich, K./Kisters-Kölkes, M./Linden, R./Meissner, H.: **Leitfaden bAV: Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)**, 3. Auflage, 2018.

antwortlichen müssen irgendwann eine Entscheidung treffen und sie vor der Tariföffentlichkeit verantworten. Dies wiederum ist eine tarifpolitische Aufgabe, die sicher sehr sorgfältig vorbereitet werden wird.

AUTOR



Alexander Bußler,
Rechtsanwalt und Rentenberater,
bAV-Ökonom (EBS), Heddesheim,
ab@bbs-bav.de

WAS TUN IN DER NIEDRIGZINSPHASE?

Unternehmen sollten ihre Möglichkeiten nutzen, um die Auswirkungen der erwartbaren Zinsentwicklung auf die Rückstellungen in der bAV zu beseitigen oder zumindest zu reduzieren. Ein Blick auf die unterschiedlichen Optionen.



Die Niedrigzinsphase dauert nun schon mehrere Jahre an und ein Ende ist vorerst nicht zu abzusehen. Dieser langanhaltenden Entwicklung, die sich natürlich auch auf die betriebliche Altersversorgung und insbesondere auf die Pensionsrückstellungen auswirkt, sollte man sich aber nicht einfach geschlagen geben. Stattdessen gilt es, im Unternehmen Lösungsansätze zu

identifizieren. Denn für einige Problemfelder gibt es durchaus wirksame Gestaltungsmöglichkeiten, die die Auswirkungen der weiteren Zinsentwicklung beseitigen oder zumindest reduzieren.

DIE ZINSENTWICKLUNG IM JAHR 2018

Werfen wir zunächst einen Blick auf die Zinsentwicklung 2018: Der Rechnungszins Ende 2017 für den IFRS-Abschluss

(International Financial Reporting Standards) betrug 1,93 Prozent (Mercer Yield Curve, Duration 15 Jahre). Zum Ende Oktober 2018 ist er leicht angestiegen auf 2,05 Prozent. Hieraus ergibt sich eine geringfügige Entlastung, die jedoch erfolgsneutral erfasst wird.

Im HGB-Abschluss sinkt der Zins dagegen von 3,68 Prozent zum 31. Dezember 2017 auf voraussichtlich 3,21 Prozent zum 31. Dezember 2018. Dadurch kommt es zu

einer zusätzlichen GuV-Belastung von etwa sieben Prozent der Verpflichtungswerte (bei gemischten Beständen). Damit wird im Jahr 2018 der bisher größte Aufwand aus der Zinsveränderung in der Handelsbilanz zu erfassen sein.

Im Vergleich zum IFRS-Abschluss ist beim HGB-Abschluss zu beachten, dass die Rückstellungserhöhung durch die Zinsveränderung erfolgswirksam zu erfassen ist (siehe Abbildung). Sie kann zwar im

Finanzergebnis erfasst werden, belastet aber in jedem Fall das Unternehmensergebnis. Eine erfolgsneutrale Erfassung wie nach IFRS gibt es nicht.

Falls es keine Änderung am allgemeinen Zinsniveau gibt, wird der Zins bis zum Jahresende 2019 auf 2,79 Prozent sinken, was eine weitere Rückstellungserhöhung von etwa sieben Prozent nach sich ziehen wird. Die Frage, mit welchen Maßnahmen Betriebe darauf reagieren können, bleibt also aktuell.

NEUE STERBETAFELN IM JAHR 2018

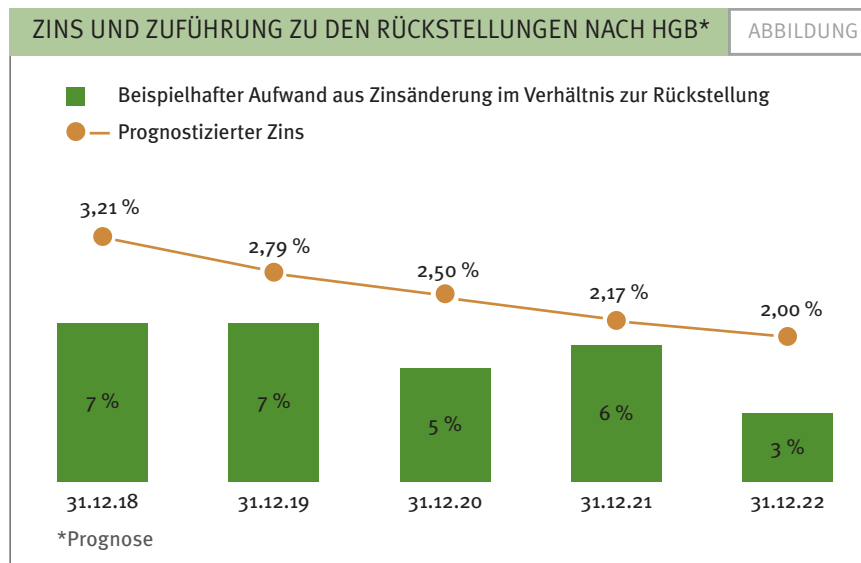
Neben der Zinsentwicklung haben Unternehmen mit Pensionsrückstellungen in diesem Jahr eine weitere Belastung zu berücksichtigen: neue Sterbetafeln. Die Heubeck-Richttafeln 2018 G ersetzen die Vorgängerfassung, die Richttafeln 2005 G. Die Lebenserwartung fällt nach den neuen Tafeln höher aus, auch wegen eines neu eingeführten sozioökonomischen Faktors, mit dem der Zusammenhang zwischen Rentenhöhe und Lebenserwartung pauschal abgebildet wird. Neben der Lebenserwartung haben sich im Vergleich zur Vorgängerfassung aber auch die Invalidisierungswahrscheinlichkeiten geändert. Insgesamt könnten sich die Pensionsrückstellungen dadurch um ein bis zwei Prozent erhöhen. Die tatsächliche Veränderung hängt aber stark von den jeweiligen Gegebenheiten des Bestandes und der Zusage im Unternehmen ab. Bezogen auf den IFRS-Abschluss könnten sich die Veränderungen der Rückstellungen durch den geänderten Zins und die neuen Sterbetafeln in etwa ausgleichen. Auch wenn im Ergebnis noch ein Effekt

in der einen oder anderen Richtung übrig bleibt, wird er erfolgsneutral erfasst. Im HGB-Abschluss gehen dagegen beide Veränderungen in die gleiche Richtung. Zu der Rekordveränderung beim Rechnungszins nach HGB kommt also der Zusatzaufwand aus dem Richttafelwechsel zur Unzeit. Das Jahr 2018 wird für die HGB-Bilanzierer daher von einer extremen GuV-Belastung aus den Pensionsrückstellungen geprägt sein.

STEUERUNG ÜBER DIE BEWERTUNGSPRÄMISSEN

Zum Jahresende wird die Anwendung der neuen Richttafeln voraussichtlich unausweichlich sein. Bis dahin werden sie allgemein anerkannt sein und die Vorgängertafeln offiziell abgelöst haben. Mit dem BMF-Schreiben vom 19. Oktober 2018 liegt die steuerliche Anerkennung bereits vor. Beim Ansatz des Rechnungszinssatzes gibt es Spielräume, auch wenn sie gering sind. So ist beispielsweise das Verfahren der Zinsfestsetzung nach IFRS nicht in allen Details beschrieben. Es ist daher denkbar, Modifikationen am Verfahren vorzunehmen, um zu einem etwas höheren Rechnungszinssatz zu kommen. Solche Veränderungen ziehen aber einen gewissen Aufwand nach sich, während große Zinsdifferenzen dadurch nicht zu erzielen sind.

Im HGB-Abschluss ist es denkbar, anstelle der üblichen pauschalen Annahme einer Restlaufzeit von 15 Jahren die tatsächliche durchschnittliche Restlaufzeit des Verpflichtungsbestandes im Unternehmen zu ermitteln und den dazu gehörenden Rechnungszinssatz zu verwenden. Sofern die durchschnittliche Restlaufzeit länger



Falls es keine Änderung am allgemeinen Zinsniveau gibt, wird der Zins bis zum Jahresende 2019 auf 2,79 Prozent sinken.

als 15 Jahre ist, führt diese Vorgehensweise zu einem höheren Zins und entsprechend niedrigeren Verpflichtungswerten. In beiden Fällen gilt: Das neugewählte Verfahren ist stetig anzuwenden. Ein jährlicher Wechsel ist nicht möglich.

RENTENEINTRITTSALTER ANPASSEN

Daneben bietet es sich an, auch die anderen Bewertungsprämissen zu betrachten. Die Inflationserwartung ist wie der Zins über die Jahre gesunken, in letzter Zeit aber wieder angestiegen, was sich auf die Renten- und Gehaltssteigerungsannahmen auswirkt. Der Rententrend kann im Falle der gesetzlichen Anpassungsprüfungspflicht im Bereich von 1,5 Prozent bis 2,0 Prozent angesetzt werden,

der Gehaltstrend etwas höher. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass viele Unternehmen Renten- und Gehaltstrend bereits in den Vorjahren abgesenkt haben und beide Trends nun sogar wieder anheben müssen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sich auch weniger prominente Bewertungsannahmen anzusehen. Das rech-

MEHR ZUM THEMA

INFO

Die Broschüre „Die bAV in der Niedrigzinsphase: Auswirkungen und Auswege“ können Sie hier downloaden:
<https://www.mercer.de/our-thinking/niedrigzins-na-und-broschuere.html>

» Viele Unternehmen schrecken vor einer Umgestaltung der Versorgungszusage zurück. Das ist nachvollziehbar, weil eine solche Maßnahme auch Unruhe nach sich ziehen kann. Im Hinblick auf die Langfristigkeit sollten sie allerdings nicht zu früh aufgeben.

nungsmäßige Pensionsalter, das heißt das Alter, zu dem die Pensionierung der Mitarbeiter erwartet wird, wird in der Regel auf die flexible Altersgrenze festgesetzt: also auf den Zeitpunkt, zu dem die Mitarbeiter frühestmöglich Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abrufen können. Es kann jedoch nicht immer davon ausgegangen werden, dass alle Mitarbeiter wirklich zum frühestmöglichen Zeitpunkt pensioniert werden. Hier spielen die Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung eine große Rolle. Wir sehen in der Praxis ein stetiges Ansteigen des tatsächlichen Renteneintrittsalters.

- So kann es durchaus sinnvoll sein, statt wie bisher das Alter von 63 nun das Alter von 64 oder 65 Jahren anzusetzen. In vielen (aber nicht in allen) Fällen führt dies zu einer Verringerung der Pensionsrückstellungen.
- Auch die Fluktuationsrate im Unternehmen kann überprüft werden, hat aber in Abhängigkeit von der Altersstruktur der Aktiven zumeist nur einen geringen Einfluss auf die Verpflichtungswerte.
- Um in Zukunft Überraschungen wegen neuer Sterbetafeln zu vermeiden, ist es

zudem denkbar, die Richttafeln für den eigenen Bestand zu modifizieren. Liegt beispielsweise die Sterblichkeit innerhalb des eigenen Bestandes bei 80 Prozent der Sterblichkeit, die in den Richttafeln angesetzt wird, könnte eine gleichmäßige Modifikation angewendet werden. Die Rückstellungen können dadurch steigen oder sinken. Eine solche Maßnahme schafft aber beim nächsten Richttafelwechsel einen gewissen zeitlichen Spielraum.

UMGESTALTUNG DER VERSORGUNGSZUSAGE

Verschiedene Versorgungszusagen reagieren unterschiedlich auf die Zinsentwicklung und die Anwendung neuer Sterbetafeln. Wertpapiergebundene Kapitalzusagen beispielsweise sind völlig unabhängig von Rechnungszinssatz und verwendeten Richttafeln. Sowohl im IFRS als auch im HGB-Abschluss werden wertpapiergebundene Kapitalzusagen mit dem Zeitwert der Wertpapiere bewertet. Dadurch kommt es zu einem Gleichlauf zwischen den Wertansätzen von Wertpapier und Verpflichtung. Nur falls eine

zugesagte Mindestverzinsung greift, wäre eine versicherungsmathematische Bewertung erforderlich und die Pensionsrückstellungen fallen höher aus als der Zeitwert der Wertpapiere.

- Ganz allgemein sind Kapitalzusagen deutlich unempfindlicher gegenüber Änderungen beim Rechnungszins oder den Sterbetafeln. So spielt die Lebenserwartung tatsächlich keine große Rolle und der Rechnungszins wirkt über einen kürzeren Zeitraum. Schon ein Kapitalwahlrecht für Versorgungsanwärter kann die Pensionsrückstellungen mindern und etwas weniger anfällig für Zinsschwankungen machen.

- Auch durch eine variable Verzinsung bei beitragsorientierten Leistungszusagen kann die Schwankungsanfälligkeit der Pensionsrückstellungen reduziert werden.

Bei einer möglichen Umgestaltung der Versorgungszusage müssen allerdings die arbeitsrechtlichen Grenzen beachtet werden. So ist es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nicht möglich, in bereits erdiente Besitzstände einzugreifen. Auch für den Eingriff in zukünftig noch zu erdienende Leistungen sind sach-

lich-proportionale Gründe notwendig. Für Neueintritte ist eine Umgestaltung der Versorgungszusage ohnehin problemlos möglich. Um nennenswerte Effekte zu erreichen, ist es jedoch notwendig, den Bestand umzustellen.

Viele Unternehmen schrecken vor einer Umgestaltung der Versorgungszusage zurück. Das ist nachvollziehbar, weil eine solche Maßnahme auch Unruhe nach sich ziehen kann. Im Hinblick auf die Langfristigkeit der Versorgungszusagen ist allerdings zu empfehlen, nicht zu früh aufzugeben.

WEITERE OPTIONEN

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Verpflichtungen oder zumindest die zu ihrer Finanzierung erforderlichen Vermögenswerte auf einen Dritten zu übertragen und so die Pensionsrückstellungen in der Bilanz zu reduzieren:

- Durch eine geeignete versicherungsförmige Ausfinanzierung können Risiken ganz oder teilweise auf einen Versicherer übertragen werden.
- Bei der Übertragung von Verpflichtungen auf Pensionsfonds oder Unterstüt-

zungskasse findet ein Wechsel des Durchführungswegs statt, sodass zwar die Risiken grundsätzlich beim Unternehmen bleiben, nach HGB aber das Passivierungswahlrecht genutzt werden kann. In der Handelsbilanz steigen die Pensionsrückstellungen durch die weitere Zinsentwicklung dann nicht mehr an. Dabei bietet insbesondere der Pensionsfonds die Möglichkeit, die Verpflichtungen vollständig auszufinanzieren.

- Eine Ausfinanzierung kann auch über ein CTA (Contractual Trust Arrangement), ein sogenanntes Treuhandmodell, vorgenommen werden. Allerdings ist zu beachten, dass hierbei keine Reduzierung des Aufwandes aus den Pensionsrückstellungen zu erreichen ist. Der Aufwand aus der weiteren Zinsentwicklung wird weiterhin anfallen, lediglich die Bilanz wird verkürzt.

Auch bei diesen Wegen sind arbeitsrechtliche, insbesondere aber steuerrechtliche Grenzen zu beachten. Ein Wechsel des Durchführungsweges von der Direktzusage zur Direktversicherung würde beispielsweise zur Lohnsteuerpflicht des Versicherungsbeitrags führen und ist daher in der Praxis nicht möglich. Auch für den gängigen Weg von der Direktzusage zum Pensionsfonds oder zur Unterstützungskasse sind unterschiedliche steuerliche Restriktionen zu berücksichtigen. Für Neueintritte ist es dagegen problemlos möglich, anstelle einer Direktzusage eine Unterstützungskasse oder Direktversicherung zu wählen. Die Auswirkungen auf die bestehenden Pensionsrückstellungen sind dann allerdings zunächst wieder sehr gering.

ANGEBOT EINER KAPITALOPTION

Wenn Unternehmen die bestehenden Verpflichtungen deutlich reduzieren möchten, ist das Angebot einer Kapitaloption für Versorgungsempfänger ein gangbarer Weg. Für die Abfindung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung setzt das Betriebsrentengesetz enge Grenzen. Grundsätzlich dürfen nur Versorgungsleistungen bis zur Geringfügigkeitsgrenze von einem Prozent der Bezugsgröße abgefunden werden, im Jahr 2019 also bis zu einer Monatsrente von 31,15 Euro im Westen beziehungsweise 28,70 Euro im Osten. Für den Fall, dass eine bereits laufende Leistung vor dem 1. Januar 2005 begonnen hat, ist eine einvernehmliche Kapitalisierung allerdings ohne Grenze möglich. Die Einführung einer Kapitaloption ist eine vergleichsweise preiswerte Möglichkeit, die Versorgungsverpflichtungen deutlich zu reduzieren. Die betroffenen Verpflichtungen sind endgültig abgegolten, Risiken und Pensionsrückstellungen entfallen damit. Bei der Höhe der Kapitalzahlung orientiert man sich üblicherweise an den HGB-Verpflichtungswerten. Dieser Betrag ist deutlich geringer als der Beitrag, der sich bei einer Risikübernahme durch Dritte ergeben würde. Grundsätzlich lässt sich aufgrund der Zustimmungspflicht durch die Versorgungsempfänger nur ein Teil der Verpflichtungen beseitigen. Sofern eine der anderen oben beschriebenen Maßnahmen umgesetzt werden soll, bietet es sich an, die Einführung einer Kapitaloption vorzuschalten. Auf diesem Wege können die Zahl der Verpflichtungen, die von der

PRAXISTIPP

INFO

In der Praxis wird üblicherweise Personen mit **Rentenbeginn vor dem 1. Januar 2005** das Angebot zugeschiedt, die laufende Rente durch eine **einmalige Kapitalzahlung** zu ersetzen. An dieser Stelle sollten Arbeitgeber allerdings sehr sensibel vorgehen und ihrer **Aufklärungspflicht** nachkommen. Die Erfahrung zeigt, dass viele Versorgungsempfänger auch bei einem sehr sorgfältig formulierten Anschreiben gerne die Möglichkeit nutzen, eine **angegebene Telefonnummer anzurufen**, und sich noch einmal bestimmte Aspekte aus dem Anschreiben bestätigen lassen. Dies zeigt Wirkung: Bei Personen, die sich das

Angebot in einem persönlichen Gespräch nochmals erläutern lassen, ist die **Zustimmungsquote in der Regel höher als 50 Prozent**. Daher ist eine **Telefon-Hotline** sehr zu empfehlen.

Gute Kommunikation ist somit ein wichtiger Faktor, um hohe Zustimmungsquoten zu erreichen. Bis zur Hälfte oder mehr der angeschriebenen Versorgungsempfänger nehmen das **Angebot einer Kapitaloption** an. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Zustimmungsquote bei **niedrigeren Renten** höher ausfällt, weil die Betriebsrenten in diesem Fall für den Lebensunterhalt nicht unbedingt erforderlich sind.

zusätzlichen Maßnahme betroffen sind, und damit auch die insgesamt anfallenden Kosten deutlich reduziert werden.

HANDELN ERFORDERLICH

Die Zinsentwicklung und der Richttafelwechsel belasten die Unternehmen mit Pensionsrückstellungen im Jahr 2018. Auch 2019 ist keine wesentliche Besserung in Sicht. Daher sind Maßnahmen zur Reduzierung der Zinsabhängigkeit nach wie vor gefragt.

Wenn bei den Bewertungsparametern keine größeren Spielräume mehr existieren, sollten Arbeitgeber sich die Frage stellen, inwieweit man Änderungen bei der Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung vornimmt. Dabei kann die Zusage selbst oder ihre Finanzierung geändert werden. Ein Durchführungswegwechsel ist aus HGB-Sicht attraktiv, weil dabei das Passivierungswahlrecht genutzt

werden kann. Beim Pensionsfonds ist eine vollständige Ausfinanzierung möglich.

Eine Maßnahme, die in jedem Fall erwogen werden sollte, ist die Einführung einer Kapitaloption für Versorgungsempfänger. Die Praxis zeigt, dass ein solches Angebot auch für die Versorgungsberechtigten selbst attraktiv ist. Die Einführung einer Kapitaloption bietet sich dabei als alleinige Maßnahme oder in Verbindung mit einer der anderen Maßnahmen an.

AUTOR



Thomas Hagemann, Cheftaktuar,
Mercer Deutschland GmbH,
Frankfurt am Main,
thomas.hagemann@mercer.com



2019 – DIE ZUSCHUSSPFLICHT GILT

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur bAV aus der Entgeltumwandlung führt in der Praxis zu einer Fülle von Fragen. Was kommt auf Unternehmen zu? Gilt sie auch für Unternehmen, die eingesparte Sozialversicherungsbeiträge bereits weitergeben? Die bAV-Welt wird komplizierter.

Ab dem 1. Januar 2019 muss der Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersvorsorge aus Entgeltumwandlung einen Zuschuss leisten, wenn er dadurch Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung einspart. Unter welchen Voraussetzungen besteht eine Zuschusspflicht, wie berechnet sich die Höhe des Zuschusses und inwieweit sind schon bisher gezahlte Zuschüsse anrechenbar?

SOZIALPOLITISCHES ANLIEGEN

Die betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung wird bekanntermaßen gesetzlich gefördert:

- § 3 Nr. 63 EStG bestimmt, dass Beiträge an einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung steuerfrei sind, soweit sie acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.
- Bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung sind solche Beiträge überdies sozialversicherungsfrei.

Es ist nicht neu, dass der Arbeitgeber dabei Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung einsparen kann, wenn das Entgelt in die Altersvorsorge umgewandelt wird.

Das ist aber sozialpolitisch unerwünscht und soll zumindest partiell durch einen obligatorischen Arbeitgeberzuschuss ausgeglichen werden.

WANN BEGINNT DIE ZUSCHUSSPFLICHT?

Der Gesetzgeber hat die Zuschusspflicht zeitversetzt zum Betriebsrentenstärkungsgesetz einsetzen lassen: Wird erstmals eine Entgeltumwandlung vereinbart, beginnt die Zuschusspflicht mit dem 1. Januar 2019, denn erst zu diesem Zeitpunkt tritt § 1a Abs. 1a BetrAVG in Kraft. Entscheidend ist, wann die Entgeltumwandlung vereinbart wurde. Da das Gesetz ausdrücklich auch auf kollektivrechtliche

Vereinbarungen hinweist, muss auch etwa eine Betriebsvereinbarung zur Entgeltumwandlung bis zum Jahresende abgeschlossen sein. Ob der Arbeitnehmer von der damit eröffneten Möglichkeit auch noch vor Jahresende Gebrauch machen muss, lässt sich dem Gesetz nicht eindeutig entnehmen. Hier wird erst die Rechtsprechung Klarheit bringen.

ZUSCHUSS NUR BEI BESTIMMTEN DURCHFÜHRUNGSWEGEN

Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Zuschuss an den Versorgungsträger weiterleiten. Das gilt aber nur dann, wenn er dadurch auch tatsächlich Sozialversiche-

rungsbeiträge einspart. Die pauschale Verpflichtung des Arbeitgebers gilt auch nur für die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung, nicht aber für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse.

Allerdings dürfte der Arbeitnehmer in der Lage sein, einen Zuschuss zu erzwingen, denn die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse können nur genutzt werden, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien auf einen dieser beiden Wege für die Entgeltumwandlung verständigen (§ 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Gelingt das nicht, stehen nur noch die drei versicherungsförmigen Durchführungswege zur Verfügung, bei denen der Zuschuss in jedem Fall anfällt. Die Tarifvertragsparteien können die Zuschusspflicht modifizieren oder aufheben (§ 19 Abs. 1 BetrAVG).

WIE HOCH IST DER ZUSCHUSS?

Der Zuschuss beträgt maximal 15 Prozent des umgewandelten Entgelts. Er fällt geringer aus, wenn die tatsächliche Ersparnis des Arbeitgebers darunter bleibt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient 70 000 Euro brutto im Jahr. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung beträgt 78 000 Euro, in der Krankenversicherung und in der Pflegeversicherung aber nur 53 100 Euro (bezogen auf das Jahr 2018). Steuerfrei könnte der Arbeitnehmer von seinem Verdienst acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in die Alterssicherung investieren, das sind 6240 Euro. Sozialversicherungsfrei wären nur vier Prozent, also 3120

Euro. Wandelt er nun 3120 Euro um, beträgt die Ersparnis nur 10,8 Prozent von 3120 Euro, weil eine Beitragslast für die Krankenversicherung und die Pflegeversicherung für den 53 100 Euro übersteigenden Teil der Jahresbruttovergütung nicht entsteht. Es entstünde also lediglich eine Belastung im Hinblick auf die Rentenversicherung (9,3 Prozent) und die Arbeitslosenversicherung (1,5 Prozent), das sind insgesamt 10,8 Prozent des umgewandelten Betrags von 3120 Euro. Der Arbeitgeber müsste deshalb nur einen Zuschuss von 336,96 Euro zahlen, weil seine Ersparnis an Arbeitgeberanteilen nicht höher ist. Der Arbeitnehmer kann nicht den vollen Zuschuss von 468,75 Euro (15 Prozent von 3120 Euro) verlangen. Übersteigt der Bruttoverdienst des Arbeitnehmers auch die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, entfällt der Zuschuss sogar vollständig.

BEITRAGSERSPARNIS BEGRENZT ZUSCHUSSPFLICHT

Ein Zuschuss fällt nur an, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Aus der Gesetzesformulierung folgt, dass der Zuschuss auf die tatsächliche Ersparnis begrenzt ist und deshalb maximal 15 Prozent betragen kann. Wäre es dem Gesetzgeber nur darum gegangen, dass überhaupt eine Ersparnis besteht, hätte er es als Bedingung formuliert, also „wenn der Arbeitgeber ... einspart“.

Wird der aktuell sozialversicherungsbeitragsfreie Betrag in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze von 3120 Euro umge-

BEISPIEL 1		INFO
Entgeltumwandlung und Zuschuss bei einem Verdienst unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze (Krankenversicherung)		
Arbeitnehmer, 4200 Euro/Monat brutto		
Entgeltumwandlung pro Monat		100,00 Euro
Summe der auf umgewandeltes Entgelt entfallenden Arbeitgeberbeiträge*		19,38 Euro
Tatsächlich zu zahlender Zuschuss, maximal 15 Prozent		15,00 Euro
verbleibende Ersparnis Sozialabgaben für Arbeitgeber		4,38 Euro
* Die Ersparnis von 19,375 Prozent setzt sich zusammen aus: Krankenversicherung 7,3 Prozent, Pflegeversicherung 1,275 Prozent, Rentenversicherung 9,3 Prozent sowie Arbeitslosenversicherung 1,5 Prozent. Berechnung auf Basis 2018.		

BEISPIEL 2		INFO
Entgeltumwandlung und Zuschuss bei einem Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze		
Arbeitnehmer, 6000 Euro/Monat brutto		
Entgeltumwandlung pro Monat		100,00 Euro
Summe der auf umgewandeltes Entgelt entfallenden Arbeitgeberbeiträge*		10,80 Euro
Tatsächlich zu zahlender Zuschuss, maximal 15 Prozent		10,80 Euro
Verbleibende Ersparnis Sozialabgaben für Arbeitgeber		0 Euro
* Die Ersparnis setzt sich zusammen aus: Rentenversicherung 9,3 Prozent sowie Arbeitslosenversicherung 1,5 Prozent. Berechnung auf Basis 2018.		

wandelt, beträgt der Zuschuss maximal 15 Prozent. Das sind in der Summe 468,50 Euro. Der Arbeitgeber behält somit eine Ersparnis von 136 Euro (die Differenz von 604,50 Euro zu 468,50 Euro) aus der Entgeltumwandlung seines Arbeitnehmers. Der kann natürlich einen höheren Betrag umwandeln, zum Beispiel den aktuell steuerfrei möglichen Betrag von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversi-

cherung, also 6240 Euro. Dann betrüge der Zuschuss von 15 Prozent zwar 936 Euro, wäre aber auf die tatsächliche Ersparnis von 604,50 Euro „gedeckelt“. Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitgeber allerdings eine Umwandlung von mehr als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung ablehnen und sich damit eine gewisse Grundeinsparung sichern.

WAS GILT FÜR ALTZUSAGEN?

Für Entgeltumwandlungen, die vor 2019 vereinbart wurden, gilt die Zuschusspflicht erst ab 2022. Wird die betriebliche Regelung zur Entgeltumwandlung erst im neuen Jahr angepasst, besteht das Risiko, dass sie von den Gerichten insgesamt als neues Regelwerk aufgefasst wird, mit der Folge, dass schon für 2019 der gesetzliche Zuschuss fällig wird. Gut beraten ist, wer vor dem Jahresende seine Hausaufgaben gemacht hat.

Es stellt sich aber die Frage, ob ein schon gewährter Zuschuss auf den neuen gesetzlichen Zuschuss angerechnet werden kann. Schon jetzt gibt es viele Unternehmen, die ersparte Arbeitgeberbeiträge an ihre Arbeitnehmer weitergeben.

Wer aber schon Zuschüsse zahlt, wird meist nicht wollen, dass der gesetzlich vorgesehene Zuschuss nochmals „on top“ erfolgt. Unternehmen müssen deshalb dringend ihre Versorgungsregeln prüfen, ob sie mit der Zuschusspflicht kompatibel sind. Oft besteht die Verpflichtung zu solchen Zuschüssen auch aufgrund von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen. Daraus folgt die Frage, ob bestehende freiwillige Vereinbarungen zur Zahlung eines Zuschusses auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden können.

AUSLEGUNG DER VERSORGUNGSVEREINBARUNG

Ob eine Anrechnung möglich ist, wird in erster Linie von der Auslegung der Versorgungsregelung abhängen. Dafür könnte beispielsweise sprechen, dass es eine direkte Verbindung von dem zu leis-

tenden Zuschuss und dem ersparten Arbeitgeberbeitrag gibt. Im Zweifel wird nicht anzunehmen sein, dass der Arbeitgeber ersparte Arbeitgeberbeiträge freiwillig weitergibt und davon unabhängig auch noch den neuen gesetzlichen Zuschuss leisten will.

Beruht die Verpflichtung zur Zahlung eines Zuschusses auf einer Betriebsvereinbarung, ist empfehlenswert, diese bis zum Ende des Jahres 2018 zu ändern oder erforderlichenfalls zu kündigen. In einer geänderten oder neuen Betriebsvereinbarung könnte ausdrücklich geregelt werden, dass die vorgesehenen Zuschüsse auf den gesetzlichen Anspruch angerechnet werden. Aber hilft das auch, wenn der freiwillige Zuschuss auf einer Gesamtzusage beruht? Hier wäre zu prüfen, ob diese nicht als betriebsvereinbarungsoffen anzusehen ist. Gibt es keinen Betriebsrat, wäre zu überlegen, ob der Zusage ein allgemeiner Änderungsvorbehalt beizumessen ist, der Veränderungen im Rahmen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zulässt. Dann wäre eine Anrechnung auch durch einseitige Änderungserklärung des Arbeitgebers möglich.

ANRECHENBARKEIT AUF ANDERE ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Häufig werden durch Betriebsvereinbarungen Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen in betriebliche Versorgungszusagen umgewandelt und der für die vermögenswirksamen Leistungen vorgesehene Beitrag als Arbeitgeberzuschuss in ein betriebliches Versorgungswerk investiert. Hier ist eine Verrechnung mit

der gesetzlichen Zuschusspflicht natürlich möglich, weil keine Entgeltumwandlung vorliegt. Die umgewidmete vermögenswirksame Leistung ist eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung und unterfällt deshalb nicht der neuen Zuschusspflicht.

ZUSCHUSS UND REINE BEITRAGSZUSAGE

Seit dem 1. Januar 2018 ist eine reine Beitragszusage möglich, deren Einführung aber noch tarifvertraglich geregelt werden muss. Auch eine Entgeltumwandlung kann als reine Beitragszusage durchgeführt werden. Hier ist der Arbeitgeber schon seit dem 1. Januar 2018 verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Zuschuss entspricht also der Verpflichtung aus § 1a Abs. 1a BetrAVG kann hier aber nicht von den Tarifvertragsparteien modifiziert werden.

Allerdings gibt es bislang keine tarifvertraglichen Versorgungswerke, die Ansprüche aus einer reinen Beitragszusage begründen. Sollte das noch bis zum Jahresende geschehen, entstünde sofort eine Zuschusspflicht für den Arbeitgeber.

ZUSCHUSSPFLICHT BEI PAUSCHAL VERSTEUERTEN VERTRÄGEN

§ 40b EStG a.F. ließ eine pauschale Versteuerung bei einer Umwandlung aus einer Sonderzahlung zu. § 1a Abs. 1a EStG differenziert nicht nach der Art der Versteuerung. Maßgebend ist allein, ob

der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart. Da es sich insoweit nur um Altverträge handeln kann, die vor dem 1. Januar 2019 vereinbart wurden, kann daraus folglich erst ab dem 1. Januar 2022 eine Zuschusspflicht entstehen.

RESÜMEE

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde eine Zuschusspflicht des Arbeitgebers eingeführt, wenn er wegen einer vom Arbeitnehmer betriebenen Entgeltumwandlung Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung einspart. Die bAV-Welt wird durch diese Regelung komplizierter. Dies löst auf jeden Fall einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand aus.

AUTOR



Dr. Johannes Schipp, Partner, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, T/S/C Fachanwälte für Arbeitsrecht, Gütersloh, johannes.schipp@t-s-c.eu



MIT SPITZER FEDER RECHNEN

Liquiditäts- und bilanzschonend ist die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds. Wann empfiehlt sich ein solcher Schritt? Und warum sollten gerade kleine und mittelständische Unternehmen ihre Pensionsverpflichtungen nicht nur einmal jährlich auf den Prüfstand stellen?

Niedrigzins und kein Ende: Ohne eine Wende in der Zinspolitik stehen Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen weiter vor finanziellen und bilanziellen Herausforderungen durch die weiter steigenden Rückstellungen für die Pensionen. Eine Liquiditäts- und bilanzschonende Lösung ist die Auslagerung der Verpflichtungen auf einen Pensionsfonds. Anlässe für die Auslagerung gibt es zur Genüge – häufig sind es jedoch der Unternehmensverkauf oder die -nachfolge, die zu einer Auslagerung der Pensionsverpflichtungen führen.

AUSWIRKUNGEN VON RÜCKSTELLUNGEN

Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen müssen den Gegenwert dieser Verpflichtungen Jahr für Jahr in ihrer Bilanz berücksichtigen sowie die Veränderung des Gegenwertes von einem zum anderen Bilanzstichtag in der Gewinn- und Verlustrechnung (GuV). Unter Gegenwert ist der Barwert der Verpflichtungen zu verstehen, der mit Eintrittswahrscheinlichkeiten gewichtet und auf den Bilanzstichtag abgezinst wurde. Die jährlichen Veränderungen setzen sich aus verschiedenen Komponenten zusammen: dem Dienstzeitaufwand, dem Zins sowie dem Zinsänderungsaufwand. Der Dienstzeitaufwand stellt den verdienten Teil der Betriebsrente eines Mitarbeiters in einem Geschäftsjahr dar. Veranschaulicht bedeutet das: Bei einer zugesagten monatlichen Betriebsrente

von fünf Euro je Dienstjahr ist der Dienstzeitaufwand der Gegenwert dieser zusätzlichen fünf Euro, die der Mitarbeiter in einem Geschäftsjahr verdient hat. Der Zinsaufwand basiert auf der Rückstellung und dem anzusetzenden Zinssatz zu Beginn des Geschäftsjahres. Der Zinsänderungsaufwand entspricht dem Unterschied zwischen dem zunächst angenommenen Zinssatz zum Geschäftsjahresbeginn sowie dem tatsächlich angesetzten Zins zum Ende des Geschäftsjahres.

Alle drei Komponenten wirken sich auf den Erfolg des Geschäftsjahres aus, dabei findet sich der Dienstzeitaufwand im Betriebsergebnis wieder und der Zinsaufwand im Finanzergebnis. Beim Zinsänderungsaufwand hat das Unternehmen ein Wahlrecht – entweder Betriebs- oder Finanzergebnis. Zins- und insbesondere Zinsänderungsaufwand hängen also unmittelbar mit dem für die Bewertung anzusetzenden Rechnungszinssatz zusammen.

Und hier lässt sich eine wesentliche Ursache für die seit Jahren deutlich steigenden Pensionsrückstellungen der Unternehmen ablesen: der kontinuierlich sinkende Rechnungszins als unmittelbare Folge der in 2008 einsetzenden sogenannten Finanzkrise. Denn ein niedrigerer Rechnungszins hat eine Steigerung der Pensionsrückstellungen zur Folge. Als Faustformel gilt: Ein Prozent weniger Zins führt zu circa zehn bis 15 Prozent höheren Pensionsrückstellungen – mit den entsprechenden Auswirkungen auf verschiedene Bilanzkennzahlen, das Jahresergebnis und den Unternehmenswert.

DIE EBAV II-RICHTLINIE UND IHRE AUSWIRKUNGEN AUF UNTERNEHMEN

INFO

Nach Solvency II kommt mit der **EbAV-II-Richtlinie** eine weitere **regulatorische Vorgabe** aus der Europäischen Union auf die Anbieter von Lösungen zur bAV zu. Zur Umsetzung dieser Richtlinie veröffentlichte die Bundesregierung am 7. September 2018 einen entsprechenden Gesetzesentwurf. **Bis zum 13. Januar 2019** muss die Umsetzung in nationales Recht erfolgen.

Während sich Solvency II nur indirekt mit der bAV beschäftigt, wirkt sich die EbAV-II-Richtlinie **direkt auf bestimmte Anbieter von bAV-Lösungen** aus. EbAV II gilt nur für Einrichtungen der bAV (EbAV), also rechtlich selbstständige Versorgungsträger, die Leistungen der bAV gewähren. In Deutschland sind dies **Pensionskassen und Pensionsfonds**. Die Direktversicherung zählt nicht dazu, weil das Lebensversicherungsunternehmen nicht nur bAV-Leistungen gewährt. Die Unterstützungskasse zählt ebenfalls nicht dazu, da der formale Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen fehlt.

Es gibt zurzeit **rund 140 Pensionskassen und über 30 Pensionsfonds**. Der Gesetzesentwurf enthält für diese in erster Linie **Änderungen des VAG (Versicherungsaufsichtsgesetz)** und weitere Vorschriften, wie zum Beispiel zur Rechnungslegung, Bilanzierung und Vergütung. Darüber hinaus müssen EbAV künftig zusätzlich zu den bereits bestehenden Berichtspflichten der **europäischen Finanzaufsicht EIOPA** weitere Informations- und Berichtspflichten erfüllen sowie vorgegebene **Governance-Anforderungen** zum Risikomanagement und zur internen Revision umsetzen.

Wie wirkt sich die EbAV-II-Richtlinie nun konkret auf Unternehmen aus? Sollte die bAV über eine firmeneigene Pensionskasse oder einen firmeneigenen Pensionsfonds abgewickelt werden, so hat das Unternehmen die neuen Anforderungen in der Versorgungseinrichtung umzusetzen. Daraus können sich zusätzliche **Personal- und/oder höhere Verwaltungskosten** ergeben. Soweit die Unternehmen **bAV über lebensversicherungsähnliche überbetriebliche Pensionskassen oder Pensionsfonds** anbieten, ergeben sich für den einzelnen Arbeitgeber keine Auswirkungen aus der Umsetzung der Richtlinie. Denn in diesen Fällen kümmert sich die überbetriebliche Versorgungseinrichtung selbst um die Umsetzung, sodass in den **meisten Fällen insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) keine Auswirkungen** für den Arbeitgeber zu erwarten sind.

AUS DER NISCHE IN DEN FOKUS

Gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen sind die Pensionsverpflichtungen und deren Entwicklung aber häufig nicht fester Bestandteil der Tagesordnung. Im Gegenteil: Bei zahlreichen Unternehmen kommen Pensionsverpflichtungen nur einmal im Jahr ins Bewusstsein, nämlich wenn das versicherungsmathema-

tische Gutachten vorgelegt wird, aus dem die Höhe des Aufwandes für die Gewinn- und Verlustrechnung beziehungsweise die Höhe der Pensionsrückstellungen für die Bilanz des letzten Geschäftsjahres abzulesen ist.

Das kann gefährlich sein, denn bei einigen Ereignissen spielen die Pensionszusagen eine entscheidende Rolle und können sich dann sogar als Hindernis

oder als Problemfall erweisen. Insbesondere dann, wenn der Verkauf des Unternehmens geplant ist oder die Unternehmensnachfolge in der Familie ansteht. Vorhandene Pensionsverpflichtungen werden in diesen Fällen zum Thema zwischen allen Beteiligten.

UNTERNEHMENSVERKAUF

Wie viel das Unternehmen wert ist, wird vor spätestens aber während des Verkaufsprozesses ermittelt. Die Vorstellungen des Verkäufers weichen dabei häufig deutlich von denen des potenziellen Käufers ab. Nicht selten liegen die unterschiedlichen Preisvorstellungen in den Pensionsverpflichtungen begründet. Denn die Verpflichtungen wirken sich beim Verkauf wertmindernd auf das Unternehmen aus. Daher haben beide Seiten ein Interesse daran, dass vor dem Verkauf alle Verpflichtungen aus dem Unternehmen herausgelöst werden: Der Verkäufer möchte sicherstellen, dass seine Pensionszusage unabhängig von der zukünftigen Entwicklung des verkauften Unternehmens gesichert ist. Der Käufer hingegen hat die Absicht, das Unternehmen frei von Versorgungsverpflichtungen des Vorgängers zu übernehmen.

UNTERNEHMENSWERT STEIGERN

Von einer Auslagerung der Pensionsverpflichtungen vor dem Unternehmensverkauf können beide Seiten profitieren: Der Verkäufer sichert sich seine Versorgungsleistung, indem er durch Übertragung auf einen Pensionsfonds direkten Anspruch gegen diesen erwirbt. Seine

Versorgungszusage ist somit aus dem Einflussbereich des Unternehmens herausgelöst, die Pensionszahlung also unabhängig vom Erfolg oder Misserfolg des verkauften Unternehmens. Weiterer Pluspunkt für den Verkäufer: Meistens erhöht sich so der Unternehmenswert und damit häufig auch der Verkaufspreis. Für den Käufer bringt es die gewünschte Entlastung. Er muss sich nicht um alte Versorgungsverpflichtungen kümmern.

UNTERNEHMENSNACHFOLGE OHNE VORBELASTUNG

Auch bei der familiären Unternehmensnachfolge können vorhandene Pensionsverpflichtungen oft ein Hemmschuh sein. Die hohen Rückstellungen belasten die Bilanz, die Höhe der laufenden Pensionszahlungen die Liquidität des Unternehmens. Insbesondere wenn es sich um die eigenen Kinder handelt, die das Familienunternehmen übernehmen sollen, ist dann eine Lösung erstrebenswert, die sowohl die Kinder entlastet als auch die Pensionszahlungen sicherstellt.

ENTLASTUNG DURCH AUSLAGERUNG

In diesem Fall ist ebenfalls eine Auslagerung der Pensionsverpflichtungen eine geeignete Lösung. Neben einer unmittelbaren Entlastung der Bilanz und der GuV kann die Übertragung der Verpflichtungen auch noch Vorteile bei der Erbschafts- beziehungsweise Schenkungssteuer mit sich bringen: In den ersten drei Jahren nach Übertragung kann sich die Bemessungsgrundlage für die Erb-

schafts- beziehungsweise Schenkungssteuer, der sogenannte „gemeine Wert“ des Unternehmens, reduzieren.

NACHSCHUSSFINANZIERUNG: WIRKLICH EIN HINDERNIS?

Bei einer Auslagerung auf einen Pensionsfonds wird die Versorgung in sogenannten Pensionsplänen geregelt. Diese können entweder versicherungsförmig – dem Versorgungsberechtigten wird eine garantierte Mindestleistung zugesichert – oder nicht versicherungsförmig (ohne Leistungsgarantie) gestaltet sein. Nachteil eines versicherungsförmigen Pensionsplanes: Er erfordert im Vergleich zur Versorgungsleistung eine sehr hohe Liquiditätsbelastung. Günstiger ist die Auslagerung auf einen nicht versicherungsförmigen Pensionsplan. Hier übernimmt der Pensionsfonds die Verpflichtungen auf Chancen und Risiken des übertragenden Unternehmens. Das heißt konkret: Geht die bei Vertragsabschluss zugrunde gelegte Kalkulation nicht auf, weil beispielsweise die Kapitalanlage eine geringere Wertentwicklung aufweist als erwartet oder der Versorgungsberechtigte länger lebt als kalkuliert, muss das Unternehmen – der Käufer oder der familiäre Nachfolger – eine Nachschusszahlung an den Pensionsfonds leisten. Dies wird oft als Knackpunkt gesehen. Andererseits: Läuft die Kapitalanlage besser, erhält der Käufer beziehungsweise der Nachfolger die Überrendite. Sind die Versorgungsverpflichtungen durch Tod früher erfüllt als erwartet, verbleibt das Restkapital ebenfalls beim Erwerber oder Nachfolger. Zudem erfordert die nicht versicherungs-

förmige Lösung einen deutlich geringeren Liquiditätsbedarf als eine vergleichbare Auslagerung mit Garantien. Und mehr Liquidität stärkt das Unternehmen.

RECHTZEITIG PLANEN

Pensionsverpflichtungen sollten in Unternehmen häufiger auf der Agenda stehen, um die künftigen Auswirkungen beispielsweise auf die Bilanz und die GuV in der Planung berücksichtigen zu können. Und auch Veränderungen im Unternehmen, beispielsweise ein Verkauf oder eine Übergabe an einen Nachfolger, werden in der Regel längerfristig geplant. Sehr selten kommen diese beiden Ereignisse völlig unerwartet. Deshalb ist es bereits im ersten Stadium der Planungen wichtig, sowohl die Pensionsverpflichtungen einzubeziehen als auch möglichst frühzeitig alle relevanten Weichen zu stellen.

AUTOR



Michael Hoppstädter,
Geschäftsführer,
Longial GmbH, Düsseldorf,
michael.hoppstaedter@longial.de

FLEXIBLE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Eine betriebliche Altersversorgung fördert die Mitarbeiterbindung.

Eine aktuelle Studie zeigt: Wird der Pensionsplan auf die Mitarbeiterwünsche abgestimmt, steigt die Bindungswirkung erheblich. Für Unternehmen lohnt es sich, diese Chance zu nutzen.



Immer häufiger ist das Thema Alterssicherung den Medien eine Schlagzeile wert – ob im Zusammenhang mit Altersarmut, Tragfähigkeit des deutschen Rentensystems oder dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Die Berichterstattung stößt in der Bevölkerung auf breites Interesse: 72 Prozent der Arbeitnehmer geben an, dass ihre Alterssicherung für sie in den letzten zwei bis drei Jahren wichtiger geworden ist. Dies zeigt der regelmäßig von Willis Towers Watson durchgeführte Global Benefits Attitudes Survey (GBAS).

① Mitarbeiter sehen bei Altersvorsorge den Arbeitgeber in der Pflicht

Fakt: Die gesetzliche Rente wird von 84 Prozent der Befragten als eine der drei wichtigsten Einkommensquellen im Alter genannt und ist damit nach wie vor die tragende Säule der Alterssicherung. Gleichwohl sind sich zwei Drittel der Befragten (67 Prozent) bewusst, dass das gesetzliche

Rentenniveau zum Zeitpunkt ihrer Pensionierung wesentlich weniger großzügig sein wird, als es heute ist.

Grundsätzlich signalisiert fast jeder zweite Befragte seine Bereitschaft, mehr für das Alter zu sparen. Allerdings verfehlen etwa 60 Prozent teilweise in erheblichem Maße ihre selbst gesetzten Sparziele. Die Konsequenz der nicht erfüllten Sparziele einerseits und des sinkenden gesetzlichen Rentenniveaus andererseits führt zu der nicht unbegründeten Erwartung von 73 Prozent der Studienteilnehmer, dass ihre Generation im Ruhestand wahrscheinlich wesentlich schlechter dastehen wird als die Elterngeneration. Nur etwa jeder zweite Studienteilnehmer (54 Prozent) ist zuversichtlich, ausreichend finanzielle Mittel zu haben, um 15 Jahre nach Eintritt in den Ruhestand komfortabel leben zu können.

Folgerichtig wünschen sich rund drei Viertel der Arbeitnehmer, dass ihr Arbeitgeber eine aktive Rolle in der Bereitstellung

einer bAV-Lösung einnimmt. 61 Prozent der Befragten sind zudem der Meinung, dass eine Betriebsrente ein besseres Preis-Leistungs-Verhältnis liefert als private Vorkehrungen für die Altersvorsorge.

Transfer: Klar wird, dass die bAV längst keine Nebensache mehr ist. Arbeitgeber sind gefordert, die wachsende Nachfrage nach Altersvorsorge personalpolitisch sinnvoll zu nutzen.

② Mitarbeiter wollen Flexibilität in der betrieblichen Altersversorgung

Fakt: In einem Punkt sind sich fast alle Arbeitnehmer einig: Die bAV soll flexibel sein und sich den jeweiligen Bedürfnissen der Mitarbeiter anpassen. Nur sechs Prozent der Befragten sehen es als unwichtig an, bei ihrer betrieblichen Altersversorgung flexible Entscheidungen treffen zu können. Für 69 Prozent der Arbeitnehmer gehört es zu den wichtigsten Aspekten beim Angebot einer bAV, diese bei einem Arbeitgeberwechsel übertragen zu können. Auch

wenn diese Flexibilität auf große Wertschätzung bei den Arbeitnehmern stößt, erschwert sie die Möglichkeit für Arbeitgeber, die bAV als personalpolitisches Instrument zur Mitarbeiterbindung zu nutzen. Als fast genauso erstrebenswert wird von 68 Prozent der Studienteilnehmer die Möglichkeit gesehen, sich zum Zeitpunkt der Verrentung flexibel für eine Auszahlungsoption der angesparten Leistung zu entscheiden: als lebenslange monatliche Rente, in Raten oder als einmalige Kapitalauszahlung.

Transfer: Unternehmen sollten flexible bAV-Lösungen anbieten. Diese müssen aber für den Arbeitgeber administrierbar bleiben und für den Mitarbeiter verständlich. Die Flexibilität bei der Auszahlung gehört laut dem Deutschen bAV-Index 2018 von Willis Towers Watson mittlerweile zum Standard bei der Neugestaltung von arbeitgeberfinanzierten bAV-Zusagen in Deutschland – 95 Prozent der in der Studie untersuchten bAV-Pläne mit einem

DIE STUDIE

INFO

Die Studie „Global Benefits Attitudes“ von Willis Towers Watson skizziert die Einstellung der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Altersvorsorge. Die Studie wurde in 22 Ländern durchgeführt – mit über 31 000 Befragten. In Deutschland haben 2023 Arbeitnehmer an der Studie teilgenommen. Die Befragten repräsentieren hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildung, Einkommen und Branchenzugehörigkeit ein breites Spektrum der deutschen Arbeitnehmerschaft.

Einführungsdatum ab 2016 sehen alle drei Auszahlungsformen vor.

③ Mitarbeiter fragen nach Risikoabsicherung

Fakt: Das Thema Risikoleistungen hat in jüngster Zeit erheblich an Bedeutung gewonnen. Die Möglichkeit, eine höhere Auszahlung im Falle einer Arbeitsunfähigkeit oder im Falle des Todes zuzulasten der Altersleistung zu erzielen, spielte aus Sicht der Befragten zwar früher eine eher untergeordnete Rolle, wie die Global Benefits Attitudes Surveys der vergangenen Jahre zeigen. In der aktuellen Studie gehört sie jedoch mit einer Nennung von 48 Prozent der Studienteilnehmer zu den wichtigsten bAV-Aspekten.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung beitragsorientierter Pläne ist diese Entwicklung gut nachvollziehbar: Diese bieten insbesondere in den ersten Beitragsjahren ohne eine zusätzliche Risikoleistung nur eine unzureichende Risikoabsicherung.

Transfer: Viele Unternehmen nutzen diesen Umstand erfolgreich, um durch eine besonders attraktive, unabhängige Risikoleistung bei ihren Arbeitnehmern zu punkten. Insbesondere in Berufsfeldern mit einer niedrigen Invalidisierungswahrscheinlichkeit kann eine ansprechende Regelung zu einer höheren Wertschätzung des Arbeitgebers beitragen – mit einem sehr überschaubaren finanziellen Aufwand für das jeweilige Unternehmen. Eine klare Kommunikation der gebotenen Risikoleistung ist in jedem Fall unerlässlich. Nur wenn sich der Mitarbeiter des Umfangs der gebotenen Leistungen bewusst ist, kann er entscheiden, ob und wie er auch privat für den Risikofall vorsorgen sollte.

Eine gute Risikoleistung muss dabei nicht zwangsweise mit einer höheren finanziellen Belastung für den Arbeitgeber einhergehen. Viele Arbeitnehmer sind bereit, sich die zusätzliche finanzielle Absicherung bei einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers durch Entgeltumwandlung zu finanzieren. So wünschen sich 54 Prozent der Studienteilnehmer eine großzügigere Auszahlung im Fall von Berufsunfähigkeit oder schwerer Krankheit im Austausch gegen ein entsprechend angepasstes Gehalt.

④ Mitarbeiter sollten bAV verstehen können

Fakt: Arbeitnehmer müssen die Leistung ihres Arbeitgebers verstehen, damit sie diese auch wertschätzen können. Viele Unternehmen verschenken hier Potenzial. So zeigt der GBAS, dass rund 67 Prozent der befragten Arbeitnehmer Informationen zu ihrer bAV-Lösung als sinnvoll er-

achten. Vor zwei Jahren lag dieser Wert noch bei 53 Prozent. Gleichzeitig empfinden fast die Hälfte der Arbeitnehmer die Informationen als zu komplex.

Transfer: Arbeitgeber sollten schnell an der Bereitstellung gut zugänglicher und verständlicher Informationsangebote arbeiten. Die Studie zeigt, dass auch eine Förderung der Entgeltumwandlung hilfreich ist. Arbeitnehmer mit finanzieller Eigenbeteiligung sind in der Regel genauer informiert und wissen daher die Leistung des Arbeitgebers besser zu schätzen. Viele Unternehmen haben diese Chance mittlerweile ergriffen. So bieten laut dem deutschen bAV-Index (2018) mittlerweile rund 84 Prozent der Unternehmen ein sogenanntes Matching von Arbeitnehmerbeiträgen an.


⑤ Bedarfsgerechte bAV bringt mehr – für Unternehmen und Mitarbeiter

Fakt: In Zeiten der herausfordernden Fachkräfteakquise und einer angespannten Arbeitsmarktsituation bietet die bAV für die Mitarbeitergewinnung und -bindung große Chancen. Dabei kommt es allerdings nicht nur auf das prinzipielle Vorhandensein von bAV-Angeboten an. Diese müssen vielmehr auf die Arbeitnehmerbedürfnisse nach Flexibilität, Sicherheit und Verständlichkeit ausgerichtet werden.

Rund 43 Prozent der Mitarbeiter, die ihre bAV-Lösung als bedarfsgerecht wahrnehmen, geben diese als einen wichtigen Grund für ihre Entscheidung an, bei ihrem Unternehmen zu arbeiten. Bei einer nicht bedarfsgerechter Lösung liegt dieser Wert bei lediglich 13 Prozent. Die Studie zeigt auch, dass etwa 77 Prozent

der Arbeitnehmer mit bedarfsgerechter bAV ihren Arbeitgeber weiterempfehlen würden – bei nicht bedarfsgerechter Lösung lediglich 51 Prozent. Bei einer bedarfsgerechten bAV-Lösung liegt auch die Bereitschaft der Arbeitnehmer, mehr zu leisten, als von ihnen verlangt wurde, deutlich höher. So sind drei Viertel der Mitarbeiter in diesem Falle dazu bereit, ansonsten nur 59 Prozent.

Transfer: Für Unternehmen lohnt es sich, nicht nur „irgendeine“ bAV anzubieten. Denn eine flexible, gut kommunizierte bAV mit Spielraum für Eigenbeteiligung kommt nicht nur den Interessen der Arbeitnehmer entgegen. Sie zeigt auch wesentlich stärkere personalpolitische Effekte: Für Arbeitgeber bietet sie große Chancen, zufriedene und engagierte Mitarbeiter zu akquirieren und lange im Unternehmen zu halten.

 Eine Bilderstrecke mit Grafiken und Infos zur Studie finden Sie auf www.personalwirtschaft.de in der Rubrik „Vergütung > bAV“.

AUTOR



Wilhelm-Friedrich Puschinski,
Leiter General Consulting bAV,
Willis Towers Watson, Reutlingen,
wilhelm-friedrich.puschinski@willistowerswatson.com

„DER WERT DER BAV BEKOMMT EIN PREISSCHILD“

Flexible Benefits inklusive bAV: Für dieses neue Konzept erhielt der Energieversorger Süwag den Deutschen bAV-Preis 2018 in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen. Florian Fuchs, HR Business Partner Syna, erläutert, warum das neue Nebenleistungspaket gut zur heutigen Arbeitswelt passt.

Das Interview führte Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz.



Florian Fuchs, HR Business Partner Syna, Süwag Energie AG, Frankfurt am Main

Personalwirtschaft: Die Süwag hat ihre Nebenleistungen neu sortiert und die bAV neu gestaltet. Wie kam es dazu?

Florian Fuchs: Anlass für den Relaunch gab das Projekt „Modernes Arbeiten“. In diesem Projekt haben wir mit rund 130 Beteiligten eine Vielzahl von Mitarbeiter-vorschlägen bearbeitet, die unser Unternehmen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen moderner und zukunftsfähiger machen sollen. Das bedeutet zum Beispiel, die richtigen Mitarbeiter für die Energiewelt von morgen zu finden und zu binden sowie die Attraktivität der Arbeitgebermarke zu stärken. Kernpunkte der Mitarbeiter-vorschläge waren Anreizwirkungen, eine größere zeitliche und räumliche Flexibilität ebenso eine stärker dezentrale Organisation im Unternehmen. Gerade am Hauptstandort des Unternehmens in der Rhein-Main-

Region besitzen zeitliche Flexibilität und Individualität eine hohe Relevanz. Im Zuge dessen haben wir das interne Vergütungsmodell neu ausgerichtet und ein budget-finanziertes Nebenleistungspaket mit dem Namen „FlexBen“ (siehe Infokasten) entwickelt, zu dem auch die betriebliche Altersversorgung zählt.

Bislang hat Süwag eine standardisierte bAV-Leistung angeboten. Ist das nicht mehr zeitgemäß?

Welche Nebenleistungen der Belegschaft wichtig sind, haben wir zunächst über eine Befragung ermittelt. Dabei haben die Beschäftigten rund 200 Vorschläge eingereicht, aus denen wir ein Portfolio an Benefits zusammengestellt haben. Zu den nun bevorzugten flexiblen Benefits zählen Nebenleistungen wie Zeitwert-

konten, Leasingmodelle für Zweiräder und Pkws, Sachleistungen und Versicherungsprodukte. Die bestehenden endgehaltsabhängigen Altersversorgungssysteme wurden für Neueintritte geschlossen und durch eine in das FlexBen-Modell integrierte beitragsorientierte Leistungszusage abgelöst. Die Mitarbeiter haben im Rahmen von FlexBen die Möglichkeit, die arbeitgeberfinanzierte bAV aufzustocken. Wichtig war es uns, den Mitarbeitern vor allem mehr Flexibilität zu bieten. Mit FlexBen haben sie nun die Möglichkeit, sich ein auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtetes Nebenleistungspaket zusammenzustellen.

Wie sieht das FlexBen-Programm aus?

Der Arbeitgeber hat ein einmaliges Budget von 1750 Euro bereit gestellt und der

Arbeitnehmer kann dies nach eigenen Präferenzen „verteilen“. Also Flexibilität statt starrer Zuweisungen. So haben Beschäftigte die Möglichkeit aus Entgelt und Zeit (nur Tarifangestellte) und anderen Komponenten (Dienstwagenbudget, bAV für Neueintritte) selbst das Budget zu speisen. Wer seine Optionen nicht nutzt, dem werden die Budgetwerte am Jahresende automatisch auf die Altersversorgung angerechnet. Die neue betriebliche Altersversorgung ist ebenfalls auf Flexibilität ausgelegt. Hier kann in der Ansparphase die Höhe der Beiträge gestaltet und im Leistungsfall die Auszahlung als Einmalkapital oder als Rente gewählt werden. Bei der Rentenoption besteht zusätzlich das Wahlrecht, ob diese mit oder ohne Hinterbliebenenabsicherung gewählt wird.

Welche Form der Leistungszusage sieht die bAV vor?

Bisher war die betriebliche Altersversorgung von Süwag stets auf das Endgehalt bezogen. In der langfristigen Niedrigzinsphase bergen solche starren Arbeitgeberleistungen aber erhebliche Finanzierungsrisiken. Um diese zu reduzieren und um eine flexible und damit FlexBen-fähige bAV anbieten zu können, sind wir auf eine beitragsorientierte Leistungszusage für neue Beschäftigte umgestiegen. Den Verantwortlichen ist es wichtig, dass im Unterschied zur alten Anwartschaft Mitarbeiter die Flexibilität erhalten, je nach individueller Lebenslage die bAV auszugestalten. Um mögliche Finanzierungsrisiken bei der beitragsorientierten Leistungszusage zu minimieren, hat Süwag eine Rückversicherung

DAS PROJEKT IM ÜBERBLICK

INFO

Das Unternehmen:

Die **Süwag Energie AG** ist ein kommunal geprägter **Energiedienstleister** mit Standorten in Rheinland-Pfalz, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern und beschäftigt rund **1700 Mitarbeiter**. Zu den Aktionären zählen Innogy sowie 16 Städte, Gemeinden und kommunale Verbände an Rhein, Main, Lahn und Neckar. Süwag **kooperiert mit 360 kommunalen Partnern** bei der Erzeugung und Energieverteilung auf der Basis von Wasser, Wind, Biogas und Solarenergie.

Die Einführung:

Die Entscheidung für den **Flexible-Benefits-Ansatz (FlexBen-Modell)** fiel im Jahr 2016. Die Einführung erfolgte im **Jahr 2018** mit einer breiten Kommunikationskampagne während der Implementierungsphase.

Die Partner und das Portal:

Bei den einzelnen Benefits arbeitet die Süwag Energie AG mit **Versicherungen und weiteren Kooperationspartnern** zusammen. Die betriebliche Altersversorgung wird über die Allianz abgewickelt, beim Thema Zeitwertkonto wurde zum Beispiel die **R+V als Kooperationspartner** ausgewählt. Generell wurde für jedes einzelne Benefit der Anbieter identifiziert, der am besten zu den Süwag-Anforderungen passt. Das **FlexBen-Portal** zur Verwaltung der Benefits wurde von der Süwag-IT selbst entwickelt und bietet eine **Anbindung an das SAP-HR-System**.

abgeschlossen. Jetzt sieht es so aus, dass seit 1. Januar 2018 neu eingetretene Mitarbeiter zunächst eine obligatorische Basisabsicherung vom Arbeitgeber erhalten, das sogenannte Basiskonto. Hier werden 1,5 Prozent der beitragsfähigen Bezüge vom Arbeitgeber eingebracht. Zudem stellen wir den Neueintreten zwei Prozent der beitragsfähigen Bezüge als Budgetwert bereit, die der Arbeitnehmer im Rahmen von FlexBen verwenden kann. Sie können dieses Budget aus ihrem eigenen Entgelt aufstocken. Tarifmitarbeiter können maximal zehn Prozent, außertariflich Beschäftigte 15 Prozent ihrer beitragsfähigen Bezüge einbringen. Dieses Budget kann per Entgeltumwandlung beispielsweise für das Aufbaukonto der bAV verwendet werden.

Welche Regelungen gelten für Bestandsmitarbeiter?

Für die Bestandsmitarbeiter bleiben die bislang geltenden Zusagen weiterhin bestehen. Zudem können sie analog zu den Neueintreten ein Aufbaukonto per Entgeltumwandlung bedienen und beispielsweise das gewährte Startbudget dafür nutzen.

Das klingt nach einer hohen administrativen Belastung für HR.

Ein Versicherungspartner verwaltet die Vorsorgekonten der Mitarbeiter, während die gesamte übrige Administration des FlexBen-Modells intern verbleibt. Gerade die Implementierung des FlexBen-Modells und der notwendigen IT-Lösung war für HR aufwendig. Die große Anzahl der zur Verfügung stehenden Benefits und damit

auch die Anzahl der verschiedenen Kooperationspartner machen das Thema komplex und beratungsintensiv. Für jedes Benefit gelten eigene Regelungen zum Beispiel hinsichtlich der Steuer und Sozialversicherung. Diese den Mitarbeitern transparent zu machen, war und ist noch immer eine Herausforderung. Auch die Prozesse und Schnittstellen zu den Kooperationspartnern stellen eine Herausforderung dar. Es gibt nicht den einen ultimativen Prozess, da jedes Benefit beziehungsweise jeder Kooperationspartner seine eigenen Prozesse mit sich bringt.

Wie sind die Reaktionen auf das FlexBen-Modell?

Die ersten Ziele hat Süwag bereits jetzt erreicht: Zum einen beschäftigen sich die Mitarbeiter intensiv mit dem Modell, zum anderen trägt der eigentliche Wert der bAV nun ein Preisschild. Allerdings weist das FlexBen-Modell auch durch die hohe Flexibilität und die breite Auswahl an Benefits auf den ersten Blick eine hohe Komplexität auf. Aus diesem Grund wenden sich viele Beschäftigte mit Fragen an HR.

Wie managen Sie den Informationsbedarf?

Wir haben während der Implementierungsphase eine breite Kommunikationskampagne gefahren. Das Vorhaben, ein neues und flexibles Nebenleistungspaket einzuführen, wurde erstmals bei den Betriebsversammlungen angekündigt. Vor der Einführung haben wir sukzessive Informationen zum FlexBen-Modell und den einzelnen Benefits über diverse Medien (Intranet, Mailings et cetera) kom-

muniziert. Begleitend hierzu gab es zahlreiche Informationsveranstaltungen vor Ort.

Können Sie Arbeitgebern, die ein FlexBen-Modell einführen wollen, Empfehlungen mit auf den Weg geben?

Es hat sich erneut bestätigt, dass die betriebliche Altersversorgung ein komplexes System ist, das eine individuelle Beratung erfordert. Durch die Flexibilisierung und die Kombination mit weiteren Nebenleistungen im Rahmen eines Flexible-Benefits-Ansatzes wird die Komplexität noch größer. Deshalb empfehlen wir bei einer Neuausrichtung der Nebenleistungen auf das FlexBen-Modell, Stakeholder frühzeitig einzubinden und die Leitplanken für ein solches Modell rechtzeitig zu stecken. Wichtig sind auch eine professionelle Begleitung durch Experten und ein gutes Projektmanagement. Schlüssel zum Erfolg ist die Kommunikation, neue Modelle müssen für die Mitarbeiter greifbar und erlebbar sein.

DEUTSCHER BAV-PREIS

INFO

Der **Deutsche bAV-Preis 2018** in der Kategorie **kleine und mittlere Unternehmen** ging im vergangenen Jahr an die **Süwag Energie AG**. Als preiswürdig überzeuge ihr bAV-Modell, das in ein **budgetfinanziertes Nebenleistungspaket (FlexBen) eingebettet** ist und eine hohe Flexibilität bei der Risikoabsicherung, der Versorgungshöhe und der Auszahlungsvariante der Leistungen bietet.

Mehr zum Thema:
www.deutscher-bav-preis.de



GARANTIE MIT SPARBUCHPRINZIP

Auf die Instrumente des Kapitalmarkts verzichten und trotzdem eine garantierte Verzinsung bei der Altersvorsorge zusichern? Statt Rückstellungsproblemen gibt es Liquiditätszufluss für Unternehmen? Wie das funktioniert, macht die Schweizer Group auf der Schwäbischen Alb vor.

Die Wurzeln der Schweizer Group reichen zurück ins Jahr 1867, als Louis Schweizer in Backnang seine erste Fabrik gründete. Mit dem Aufbau des Werkes in Murrhardt begann im Jahr 1969 eine neue Ära in der industriellen Metallbearbeitung. Über Beteiligungen und Akquisitionen wurden die Geschäftsbereiche gezielt ausgebaut und neue Märkte erschlossen. Heute konzentriert sich die Schweizer Group auf hoch-

modernen Druckguss und anspruchsvollste Metallbearbeitung. Rund 1000 Mitarbeiter sind an nationalen und internationalen Standorten für die Unternehmensgruppe tätig und erwirtschaften einen Umsatz von rund 150 Millionen Euro.

Das erfreuliche Wachstum der Unternehmensgruppe auch über Akquisitionen stellte die Personalführung vor Herausforderungen im Bereich der bAV. An jedem Standort gab es unterschiedlichste

Regelungen im Hinblick auf Arbeitgeberzuschüsse und -angebote. Auch mit der Beteiligungsquote bei den bestehenden Lösungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung war man nicht sehr glücklich.

STATT SCHRUMPFENDER ZINSEN VERLÄSSLICHER ZUWACHS

Bisher hatte die Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Hattenhofen/Baden-

Württemberg überwiegend die Metall-Rente in der betrieblichen Altersversorgung angeboten. Einziges Problem: Wie bei so vielen anderen Unternehmen auch konnte sich nur ein geringer Teil der Belegschaft tatsächlich für das Produkt begeistern. Kaum verwunderlich: Schrumpfende Garantiezinsen, Provisionen für die externen Anbieter und mangelnde Transparenz bei der Anlage der Mittel hatten zu viele Mitarbeiter der Unternehmensgruppe abgeschreckt.

Aus diesem Grund entschloss sich die Geschäftsführung 2018, bei der betrieblichen Altersversorgung neue Wege zu gehen. Insbesondere auch im Hinblick auf die aktuelle Gesetzesentwicklung im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, die das Unternehmen bei dem wichtigen Thema der Altersvorsorge künftig noch stärker in die Pflicht nimmt, als es bisher der Fall war. Es war also genau der richtige Zeitpunkt, für die Belegschaft der Schweizer Group eine verlässliche, transparente und zukunftsfähige Lösung zu entwickeln. Die hohen Ansprüche an ein modernes Versorgungswerk konnten allerdings durch kein Finanzprodukt erfüllt werden. Durch den Kontakt zu dem Beratungshaus Auxilion gab es dann doch eine weitere Alternative. Eine firmeneigene Betriebsrente nach dem Sparbuchprinzip: die Schweizer-Group-Zukunftsvorsorge.

DAS RISIKO DES SPARBUCHPRINZIPS BEWERTEN

Die Schweizer Group hat sich intensiv mit dieser Frage beschäftigt – aus gutem Grund. Schließlich hat sich in der Vergangenheit schon manches Unternehmen an einer firmeneigenen Betriebsrente die Finger verbrannt. Deshalb stieg man in den Dialog mit dem bAV-Spezialisten Auxilion ein. Das eigentümergeführte Beratungshaus aus Heppenheim, seit der Unternehmensgründung im Jahr 2000 auf die Bedürfnisse von mittelständischen Unternehmen spezialisiert, hat ein eigenes Betriebsrentensystem entwickelt – ganz ohne das Mitwirken von Banken und Versicherungen.

Ein entscheidendes Merkmal ist für Finanzverantwortliche besonders interessant: Die umgewandelten Beträge bleiben im Unternehmen und können frei investiert werden. Allerdings geht mit solchen langfristigen Zusagen auch eine große Verantwortung einher. Wichtig war bei der Einführung der Zukunftsvorsorge daher eine gute Vorbereitung. Wesentlich war nicht nur die Frage, ob sich der Aufwand einer Implementierung des Systems bei einer gegebenenfalls geringen Beteiligungsquote lohnt. Auch der Bewertung von möglichen Langzeitrissen im Falle einer hohen Mitarbeiterbeteiligung wurde ein besonderes Augenmerk gewidmet. Nach der betriebswirtschaftlichen Analyse wurde aber schnell deutlich, dass die zusätzliche Liquidität auch unter dem Blickwinkel verschiedenster Szenarien sinnvoll im Unternehmen investiert werden kann und die Auszahlungen auch in potenziell schwachen Wirtschaftsjahren jederzeit beherrschbar sind. Überzeugend war aus finanzieller Sicht letztlich die extrem gute und langfristige Planbarkeit der Liquiditätsströme über mehrere Jahrzehnte.

DIE UMSETZUNG

Neben den üblichen operativen Herausforderungen bei der Einführung eines neuen Systems (ob bei der bAV oder anderen Systemen) war eine Herausforderung, die Betriebsräte und die Belegschaften an den einzelnen Standorten von der Vorteilhaftigkeit der eigenen Zukunftsvorsorge zu überzeugen. Denn natürlich wurde am Anfang hinterfragt, ob der Arbeitgeber tatsächlich „nur Gutes“ im Sinn hat oder ob doch irgendwo ein Haken

im System ist. Nach einer positiven Grundsatzentscheidung der Geschäftsführung folgten daher Informationsgespräche mit dem Betriebsrat und den Führungskräften, die im Unternehmen eine Multiplikatorfunktion ausüben. Ziel dieser Vorgehensweise war es, dass sich möglichst viele Mitarbeiter im Vorfeld mit dem System beschäftigen, ohne dass ganze Abteilungen blockiert werden. Bei der anschließenden Einführung übernahm der Dienstleister die Beratung jedes Mitarbeiters. Diese haben ein eigenes „Vorsorgesparbuch“ im Layout des Unternehmens erhalten.

Hinzu kam als einmalige Spezialkonstellation der Umgang mit der gerade vor der Umsetzung stehenden Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Beides gelang aber sehr erfolgreich. Zum einen erfolgte die Einführung durch individuelle Gespräche mit jedem einzelnen Mitarbeiter. Zum anderen konnte Auxilion als Anbieter sämtliche im Verlauf der Einführung auftretenden Herausforderungen konstruktiv und pragmatisch lösen.

GARANTIERTE VERZINSUNG GESICHERT

Die Zukunftsvorsorge funktioniert nach folgendem Prinzip: Bei der Altersvorsorge investieren Mitarbeiter einen flexibel festlegbaren Teil ihres Bruttoeinkommens in die finanzielle Absicherung im Ruhestand. Anders als bei den in der Vergangenheit genutzten Lösungen in der betrieblichen Altersversorgung wird dieses Geld nicht über Versicherungen verwaltet, sondern dem Unternehmen zur Verfügung gestellt. Der Zinssatz wird dabei

SCHWEIZER GROUP	INFO
<p>Die Schweizer Group ist einer der führenden Anbieter von Fahrzeugkomponenten aus Aluminium und Magnesium für die Automobilindustrie. Als Spezialist für Druckguss und Bearbeitung hat das Unternehmen höchste Ansprüche an seine Mitarbeiter. Als international agierender Lieferant für die Automobilindustrie beschäftigt der Unternehmensverbund rund 1000 Mitarbeiter weltweit, davon etwa 800 in Deutschland.</p>	

ERFOLGSFAKTOREN	INFO
<ul style="list-style-type: none"> • Die Betriebsräte und die Belegschaften an den einzelnen Standorten mussten von der Vorteilhaftigkeit der betriebseigenen Zukunftsvorsorge überzeugt werden. • Betriebsrat und Führungskräfte übernahmen eine Multiplikatorfunktion, sodass sich möglichst viele Mitarbeiter im Vorfeld mit dem System beschäftigen konnten, ohne dass ganze Abteilungen blockiert wurden. • Jeder einzelne Mitarbeiter wurde in einem individuellen Gespräch über das neue Modell informiert. 	

vom Unternehmen selbst festgelegt und orientiert sich an dessen Finanzstruktur und Unternehmensphilosophie. Die Schweizer Group als Arbeitgeber bietet ihren Mitarbeitern eine attraktive garantierte Verzinsung von vier Prozent pro Jahr an.

Durch die überdurchschnittliche Verzinsung liefert die neue Betriebsrente einen wesentlichen Beitrag zur Absicherung



Für die Mitarbeiter fallen keine Provisionskosten oder Verwaltungsgebühren an.

der Zukunft der Belegschaft. Darüber hinaus wird auch das Profil als Arbeitgeber mit diesem Modell der betrieblichen Altersvorsorge nachhaltig gestärkt. Das Unternehmen kommt damit nicht nur dem gesetzlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge nach, sondern ergänzt die Finanzierungsstrategie mit den langfristig zur Verfügung stehenden Mitteln um einen wesentlichen Baustein.

SICHERHEIT FÜR MITARBEITER UND LIQUIDITÄTSZUFLUSS

Die Schweizer Group verzichtet bei ihrem System ganz bewusst auf die Instrumente der globalen Finanzindustrie. Statt Hoffnungen auf überdurchschnittliche Gewinne aus Spekulationsgeschäften und Währungswetten zu wecken, garantiert es den Arbeitnehmern eine feste und at-

traktive Verzinsung. Versicherungstypische Kosten wie Provisionen und Verwaltungsgebühren fallen für Mitarbeiter nicht an. Alle über die Laufzeit eingezahlten Beträge und Zinsen sind über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) auf Gegenseitigkeit insolvenzgeschützt. Auch nach der Einführung finden im Rahmen der dauerhaften Betreuung regelmäßige Beratungstage für neue Mitarbeiter statt. Die sehr weit über den Erwartungen liegenden Beteiligungsquoten von teilweise über 75 Prozent und Einzelbeträgen von im Durchschnitt rund 130 Euro haben bereits einen spürbaren Identifikationseffekt der Mitarbeiter mit dem Unternehmen generiert. Damit ist die Basis dafür gelegt, dass die positiven finanziellen Auswirkungen mittel- bis langfristig deutlich über den Erwartungen der Geschäftsführung liegen werden.

ZUSCHUSSPFLICHT ERFÜLLT

Die Entscheidung für das Sparbuchprinzip fiel nicht nur, weil das Unternehmen seine Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern ernst nimmt. Durch die Schweizer-Group-Zukunftsvorsorge entsteht auch ein Liquiditätszufluss für die Zukunft, der die Fokussierung auf Bankkredite etwas verringert und eine Ergänzung des bestehenden Finanzierungsmixes ermöglicht. Ein angenehmer Nebeneffekt rundet den Erfolg ab – und das mit großer Tragweite: Die zukünftigen Herausforderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden mit der Schweizer Group-Zukunftsvorsorge schon heute gelöst. Zusätzliche Zuschüsse des Arbeitgebers, um die Vorgaben des BRSG

abzubilden, sind auch nach 2022 nicht notwendig.

UNTERM STRICH

INFO

- **Garantierte Verzinsung** von vier Prozent
- **Keine Kosten** für die Mitarbeiter
- Absolute **Flexibilität** für die Mitarbeiter bei der Einzahlung
- Hohe **Mitarbeiterakzeptanz** und Stärkung der Arbeitgebermarke
- Zusätzliche **Liquidität** für die Unternehmensfinanzierung

Quelle: Auxilium, 2018

AUTOREN



Thomas Braun, CFO, Schweizer Group, Hattenhofen, thomas.braun@schweizergroup.com



Christina Herzog, Personalleiterin, Schweizer Group, Hattenhofen, christina.herzog@schweizergroup.com

Darf es etwas

meHR sein?



Unser Anbieterverzeichnis bietet Ihnen das gesamte Menü an passenden Dienstleistungen und Produkten für Ihre Personalarbeit. Finden Sie im Handumdrehen Ihren Service-Partner. Zum Anbieterverzeichnis: pwgo.de/anbieter

Sie möchten auch Teil des Anbieterverzeichnisses werden?

Wenden Sie sich einfach per Mail an denise.feier@wolterskluwer.com
oder rufen Sie uns an: **0221 / 94373 - 7323**

Personalwirtschaft



HÖHERE BETEILIGUNG DURCH DIGITALISIERUNG

Online ersetzt offline: Von der Beratung bis zum Abschluss inklusive der gesetzeskonformen Beratungsdokumentation hat die HFO Telecom ihre betriebliche Altersvorsorge automatisiert und digitalisiert. Mit überraschend guten Resultaten, wie ein erstes Resümee zeigt.

Der HFO Telecom war stets klar: Sie will sich am Menschen orientieren und das nicht nur in der Beziehung zum Kunden, sondern auch intern. Zur Unternehmenskultur zählen flache Hierarchien, unkomplizierte Ansprache sowie die intensive Betreuung ihrer Auszubildenden. Der sogenannte Wohlfühlfaktor der Mitarbeiter wird als ein Schlüssel zum Erfolg gesehen. Damit Mitarbeiter sich wohlfühlen und motiviert ihre Leistung erbringen, genügt es nicht, dass sie ihr monatliches Gehalt pünktlich überwiesen bekommen. Heute zählt einmal mehr, den Beschäftigten attraktive Benefits anzubieten. Dazu zählen bei HFO Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildungen, Angebote zur Gesundheitsförderung, die Übernahme von Kindergartenbeiträgen sowie eine Zusatzkrankenversicherung und nicht zuletzt eine Zukunftsvorsorge über eine betriebliche Altersvorsorge (bAV).

Zugleich will der Arbeitgeber als technologieorientiertes Unternehmen auch bei der internen Digitalisierung vorangehen, da die Vorteile von digitalen HR-Prozessen überzeugen. Konsequenterweise hat sich die Geschäftsführung zur Einführung der HFO-Zukunftsvorsorge daher einen Partner gesucht, der nicht nur eine leistungs-

starke und zukunftssichere bAV einbringt, sondern auch einen hohen Grad der Digitalisierung.

ONLINE-BETRIEBSRENTENPORTAL

Nach ausführlicher Marktrecherche hat sich das Unternehmen Anfang 2018 für die bAV-Lösung von dWerk (Unternehmensschreibweise: dWERK) entschieden. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass die Arbeitnehmer über ein Online-Betriebsrentenportal, angepasst an das Corporate Design der HFO, vollständig automatisiert und digitalisiert zur betrieblichen Altersvorsorge beraten werden bis hin zum Abschluss der bAV inklusive der gesetzekonformen Beratungsdokumentation.

Bei der betrieblichen Altersvorsorge, zu der dWerk in Zusammenarbeit mit einem Versicherungsmakler auch den Produktpartner – ein renommiertes und zukunftsicheres Versicherungsunternehmen – eingebracht hat, können die Mitarbeiter einen flexibel festlegbaren Teil ihres Bruttoeinkommens in eine Direktversicherung zur Absicherung ihres Ruhestands investieren. Die HFO steuert dabei einen 20-prozentigen Zuschuss als Arbeitgeber bei und erfüllt damit bereits heute die Vorschriften der Zuschusspflicht des Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

„ Es ist heute wichtig, den Beschäftigten attraktive Benefits wie eine bAV anzubieten. Zugleich will und muss ein Arbeitgeber eines technologieorientierten Unternehmens auch bei der internen Digitalisierung vorangehen.

Die Entscheidung für die digitale Lösung dieses Anbieters fiel nicht schwer. Die Technik von dWerk ersetzt die sonst übliche und zeitaufwendige persönliche Mitarbeiterberatung. So werden keinerlei Betriebsabläufe gestört. Die Personalabteilung der HFO wird signifikant entlastet und kann sich auf ihre wesentlichen Kernaufgaben konzentrieren.

STEP BY STEP

Zur Einführung ihrer bAV-Lösung hat HFO eine eigens vom Anbieter entwickelte Systematik eingesetzt. In einem ersten Schritt wurden der Geschäftsleitung und der Personalabteilung vom Dienstleister

die bAV-Lösung sowie die erforderlichen Prozesse in persönlichen Beratungsgesprächen erläutert und offene Fragen geklärt. In diesem Zuge erfolgte auch die Klärung der unternehmensspezifischen Anforderungen für die nachfolgenden Umsetzungsschritte. Gleichzeitig entwickelten die Beteiligten Videobotschaften, mit denen sich die Geschäftsleitung und die Personalverantwortlichen im Rahmen des Beratungsprozesses an die Belegschaft gewendet haben, um das Vertrauen der Mitarbeiter in die HFO-Zukunftsvorsorge zu stärken.

Im nächsten Schritt verfasste HFO zusammen mit den Beratern ein personalisiertes Anschreiben an die Mitarbeiter,

HFO TELECOM

INFO

Die HFO Telecom Gruppe ist ein **Spezialist im Bereich der All-IP-Lösungen** für Privat- und Geschäftskunden im sogenannten Next Generation Network (NGN). Das Unternehmen, das 1997 gegründet wurde, beschäftigt **160 Mitarbeiter** an seinem Standort in Oberkotzau/Oberfranken.

in dem diese über die neue bAV-Lösung informiert wurden. Die Übergabe dieses Schreibens lag in den Händen der Vorgesetzten oder jeweiligen Führungskraft. Mit diesem Vorgehen wurde die Aufmerksamkeit für die Zukunftsvorsorge der HFO verstärkt und ebenso die Akzeptanz gefördert. Die Mitarbeiter erhielten mit diesem Schreiben ihre individualisierten Zugangsdaten zum Online-Betriebsrentenportal sowie ihren persönlichen Freischaltcode für die Aktivierung der bAV bei Vertragsabschluss.

Das Betriebsrentenportal unterstützt schon bei den ersten Schritten. Die Erstellung des Anschreibens und die Integration der Videobotschaften sind digital administrierbar. Die Generierung der Zugangsdaten und Freischaltcodes ebenso wie das Einspielen der Gehaltsdaten zur individuellen Berechnung der bAV eines jeden Mitarbeiters erfüllen selbstverständlich alle datenschutzrechtlichen Vorschriften (DSGVO).

DER EINFÜHRUNGSPROZESS

Die Mitarbeiter konnten sich in der Folge rund um die Uhr mit ihren persönlichen Zugangsdaten in das Betriebsrentenportal einloggen. Dabei waren die Zugangsdaten sowie der Freischaltcode auf Empfehlung von dWerk für jeweils 14 Tage aktiviert, um die Aufmerksamkeit der Belegschaft hochzuhalten.

Im Betriebsrentenportal wird die sonst üblicherweise durch einen persönlichen Berater durchgeführte bAV-Beratung mittels eines interaktiven, videogestützten Online-Beratungsprozesses vollumfänglich auf leicht verständliche und

transparente Art und Weise simuliert. Online ersetzt offline. Durch die Beratung führt dabei ein über Video eingespielter Berater. Ergänzt werden die Videoinhalte durch die Einblendung zusätzlicher Inhalte und Grafiken. Die Berechnung des jeweiligen bAV-Angebots erfolgt unter Einbeziehung der individuellen Gehaltsdaten und Präferenzen des Mitarbeiters. So wird zum Beispiel der monatliche Beitrag des Mitarbeiters zur bAV unmittelbar während des Beratungsprozesses errechnet.

Die Mitarbeiter von HFO haben sich so unabhängig von Zeit und Ort – das System stand den Mitarbeitern zeitgleich an allen Standorten zur Verfügung – und ohne Einflussnahme durch Dritte online beraten lassen. Als vertrauensbildend und erfolgsfördernd hat sich der Umstand erwiesen, dass die Mitarbeiter die Beratung ausschließlich zu Hause am heimischen PC in Anspruch genommen haben, sodass die Entscheidung für den Abschluss einer bAV zusammen mit dem Lebenspartner getroffen werden konnte.

Bei der HFO Telecom Gruppe – als kleiner Betrieb ohne die Ressourcen einer großen Personalabteilung – hat die Einführung des neuen Systems zu erheblichen Zeit- und Kosteneinsparungen geführt. Die Eingriffe in tägliche Arbeitsabläufe sind auf ein Minimum reduziert worden und insbesondere müssen Mitarbeiter nicht mehr für die persönlichen Beratungsgespräche von der Arbeitszeit freigestellt werden. Die von dWerk entwickelte Systematik führte zu einer großen Aufmerksamkeit der Mitarbeiter für das komplexe Thema bAV.

STOLPERSTEINE

INFO

- Um sowohl die Aufmerksamkeit auf das Thema betriebliche Altersvorsorge zu lenken als auch für **Akzeptanz und Wertschätzung** der hauseigenen bAV zu sorgen, ist eine intensive **Kommunikation** notwendig.
- Die Vorbehalte hinsichtlich des Datenschutzes müssen durch ein **transparentes, umfangreiches Datenschutzkonzept** ausgeräumt werden.

UNTERM STRICH

INFO

Die bAV-Lösung der HFO Telecom Gruppe:

- **Direktversicherung** für alle Arbeitnehmer
- **20 Prozent** Arbeitgeberzuschuss, der damit über den Vorschriften des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ab 1. Januar 2019 liegt
- Obligatorische **Beitragsbefreiung** bei Berufsunfähigkeit
- **Produkt:** Allianz Perspektive Tarif

HOHE BETEILIGUNGSQUOTE

Die herkömmliche bAV-Beratung führte letztlich zu einer geringen Teilnahmequote, weil betriebliche Belange Vorrang hatten, zeitlicher Druck zu mangelnder Aufmerksamkeit führte und schlichtweg für die Organisation zu aufwendig war. Mit der digitalen Umsetzung steht das automatisierte und digitalisierte bAV-Portal den Mitarbeitern nun 24 Stunden an sieben Tagen der Woche zur Verfügung. So konnte bereits kurz nach Einführung im Februar 2018 die bisherige Beteiligungsquote mehr als verdoppelt werden. Das neue System vereinfacht zudem das interne Marketing. Neue Mitarbeiter erhalten bereits nach Ablauf der Probezeit ihr persönliches Schreiben mit individuellem Online-Zugang zur HFO-Zukunftsvorsorge, um sich beraten zu lassen. Die Beteiligungsquote erhöht sich damit

stetig. Als Arbeitgeber kommt die HFO Telecom mit ihrer Zukunftsvorsorge ihrem Anspruch, für die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu sorgen, mit dem neuen Vorgehen nachhaltig und für das Unternehmen äußerst kosteneffizient nach.

AUTOREN



Achim Hager, CEO,
HFO Holding AG, Oberkotzau,
achim.hager@hfo-holding.de



Torsten Burkart, Geschäftsführer,
dWERK GmbH & Co. KG, Hamburg,
torsten.burkart@dwerk.de

Dienstleister im Porträt

- Seite 36 Auxilion AG
- Seite 38 Die Deutsche Betriebsrente
- Seite 40 Gothaer Lebensversicherung AG
- Seite 42 Mercer Deutschland GmbH
- Seite 44 Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
- Seite 46 Willis Towers Watson





auxilion AG
Darmstädter Straße 69b
64646 Heppenheim
www.auxilion.de · kontakt@auxilion.de

USP

auxilion bietet ein speziell auf die Bedürfnisse größerer Mittelständler zugeschnittenes Altersvorsorgesystem mit gleichzeitiger dauerhafter Betreuung. Das von auxilion selbst entwickelte System basiert auf dem Sparbuchgedanken und ist vollkommen unabhängig von Bank- und Versicherungsprodukten. Die Vorteile: Die Altersvorsorge für die Mitarbeiter wird im Vergleich zu versicherungsbasierten Betriebsrentenmodellen deutlich verbessert. Zugleich wird die Attraktivität des Arbeitgebers gestärkt.

PRODUKTE

Nachhaltige Lösungen für eine betriebliche Altersversorgung ohne Banken- oder Versicherungsprodukte.

REFERENZEN

AERZEN, BLANCO, DIEFFENBACHER, Schweizer Group, VOIT sowie viele weitere führende Namen deutscher Mittelständler. Ausführliche Erfahrungsberichte auf www.auxilion.de/erfolgsgeschichten/

KONTAKT

Joachim Bangert, Vorstand
Tel.: 06252 965-120
joachim.bangert@auxilion.de



DIE ZUKUNFT DER BETRIEBSRENTE

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) steigen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung die Anforderungen an Arbeitgeber zukünftig in massivem Umfang – auch wenn dies gegenwärtig kaum spürbar ist. Noch ringen Arbeitgeber und die Finanzindustrie um praktikable Lösungen. Die Unsicherheit ist groß. Klar ist aber schon heute – zu Beginn des Jahres 2019 gilt eine Zuschusspflicht bei Abschluss von Neuverträgen. Spätestens ab 2022 wird es dann auch für den bisherigen Bestand teurer.

Dann nämlich gilt die Zuschusspflicht auch für bestehende Versorgungszusagen. Selbst Unternehmen, die bereits im Rahmen Ihrer Tarifverträge oder auf freiwilliger Basis die Altersversorgung ihrer Mitarbeiter fördern,

sind spätestens ab diesem Zeitpunkt dazu verpflichtet, auch eingesparte Sozialversicherungsbeiträge weiterzugeben. Nicht betroffen sind davon lediglich Arbeitgeber, die eine Weitergabe der SV-Ersparnis bereits rechtswirksam umgesetzt haben.

ABER WAS WOLLEN EIGENTLICH DIE MITARBEITER?

Eine hohe garantierte Verzinsung sowie ein großes Maß an Flexibilität, Transparenz und Sicherheit sind schon seit jeher die

SO FUNKTIONIERT DIE UNTERNEHMENSEIGENE ALTERSVERSORGUNG.



01. ARBEIT-NEHMER

Arbeitnehmer verzichten auf einen Teil ihres Bruttogehalts, z. B. monatlich 100 €.

Das Geld bleibt im Unternehmen.



02. ARBEIT-GEBER

Der Arbeitgeber verspricht eine Kapitalleistung mit attraktivem Garantiezins.

Der Arbeitgeber verfügt über die Liquidität und kann diese frei verwenden.



03. KAPITAL-LEISTUNG

Mit Renteneintritt kann der Arbeitnehmer die Kapitalleistung abrufen.



Alle Beträge und Zinsen sind durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) gegen Insolvenz abgesichert

Wunschkriterien von Mitarbeitern, wenn es um die eigene Altersvorsorge geht. Finanzprodukte können diesen Anforderungskatalog nicht umfassend erfüllen. In Folge ist es nicht weiter verwunderlich, dass Beteiligungsquoten in der bAV stagnieren oder rückläufig sind – selbst mit massiven Zuschüssen wird man die Betriebsrente nicht attraktiver machen, solange die Mittel in schwache Finanzprodukte fließen, die kaum ein Mitarbeiter versteht. Dass es in dieser verfahrenen Situation trotzdem Möglichkeiten gibt, das Thema

Betriebsrente mit großem Erfolg dauerhaft zu lösen, beweist auxilion seit mittlerweile fast 20 Jahren. Das Unternehmen unterstützt durch seine umfassende Dienstleistung mittelständische Arbeitgeber bei der Ein- und Durchführung einer eigenen, nachhaltigen betrieblichen Altersversorgung. Und das nicht nur mit Blick auf die gesetzlichen Anforderungen durch das BRSg, sondern auch dort, wo es drauf ankommt – bei den Mitarbeitern. Von der Zuschusspflicht nach BRSg sind nur versicherungsförmige



„ Wir sind fasziniert vom Sparbuchgedanken in der Altersvorsorge – ein Angebot, das nur auf Laufzeit und Zins basiert.

Joachim Bangert, Vorstand auxilion

Durchführungswege betroffen. Unternehmen, die das auxilion-System eingeführt haben, können sich also auch heute und nach 2022 entspannt zurücklehnen. Das gilt ebenso für die Mitarbeiter. Diese profitieren von einer hohen garantierten Verzinsung, die üblicherweise bei 4% p.a. oder mehr liegt – insolvenzgeschützt über den Pensions-Sicherungs-Verein. Die Leistung ergibt sich aus drei Faktoren: Laufzeit, Betrag und Zins sind für jeden problemlos nachvollziehbar.

Kosten entstehen für den Mitarbeiter nicht. Das bringt nicht nur mehr Geld fürs Alter. Es zahlt sich auch bei der für Mitarbeiter so entscheidenden Flexibilität aus. Fallen Provisionen oder Produktkosten weg, kann der Betrag für die betriebliche Altersversorgung ohne finanzielle Nachteile und zu jedem Zeitpunkt an die persönliche Situation angepasst werden. Damit wird der „Sparbuch-Gedanke“ den Erwartungen an ein modernes Versorgungssystem gerecht – heute und in der Zukunft. Mittlerweile nutzen zahlreiche Mittelständler mit 200 bis 5000 Mitarbeitern

das auxilion-System seit vielen Jahren – und das langfristig kalkulier- und jederzeit beherrschbar.

DER SPARBUCHGEDANKE

- Keine Kosten für den Mitarbeiter
- Garantierte Verzinsung
- Unbegrenzte Lohnsteuerfreiheit in der Ansparphase
- Steuerbegünstigung bei der Auszahlung
- Einfachheit und Transparenz
- Hohe Sicherheit
- Volle Flexibilität bei der Einzahlung
- Für alle Mitarbeiter, unabhängig vom Alter

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





Die Deutsche Betriebsrente
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn
Tel.: 0221 7715-6102
www.diedeutschebetriebsrente.de
info@diedeutschebetriebsrente.de

Die Deutsche Betriebsrente.
Mehr Altersvorsorge für alle.
Einfach. Innovativ. Renditestark

USP

Wir bieten allen Arbeitnehmern die Chance auf signifikant höhere Startrenten – im Vergleich zu herkömmlichen Produkten der betrieblichen Altersversorgung. Die Summe der Renten über die gesamte Leistungsphase liegt im Allgemeinen deutlich über den Leistungen eines klassischen Garantieprodukts. Dabei setzt unser Modell auf eine planbare Altersversorgung ohne Garantien.

PRODUKTE

Wir bieten optional Arbeitnehmern aller Berufsgruppen neben einer attraktiven Altersrente von Beginn an Invaliditäts- und Todesfallschutz ohne Gesundheitsprüfung. Und das mit einem einfachen Aufnahmeverfahren, bezahlbaren Beiträgen und unbürokratischer Leistungsprüfung.



DIE DEUTSCHE BETRIEBSRENTE

Das Konsortium „Die Deutsche Betriebsrente“ von Talanx Deutschland und der Zurich Gruppe Deutschland wird Arbeitnehmern, Arbeitgebern und den Sozialpartnern eine kostengünstige, renditestarke und damit besonders effiziente Altersversorgung ermöglichen.

Unter der gemeinsamen Marke bündeln die Partner ihre Kompetenzen in der betrieblichen Altersversorgung und setzen hierzu eine Zielrentenlösung auf Basis des kapitalmarktbasierten Pensionsfonds um.

Unsere Stärke sind rendite- und sicherheitsorientierte Lösungen, die keine Garantien benötigen. Durch kollektive Glättungsmechanismen sorgt unsere Lösung für das Sozialpartnermodell für stabile Zielrenten mit möglichst geringen

Ergebnisschwankungen. Zudem bietet sie Arbeitnehmern, neben der Altersversorgung, zahlreiche zusätzliche Absicherungsmöglichkeiten. Kosteneffizienz, der Wegfall von Garantiekosten und zukunftsorientierte Kapitalanlage ermögli-



Die Sozialpartner konfigurieren die Beratungsmodulare für ihre Branche. Sowohl Talanx als auch Zurich verfügen über große Erfahrung in der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere mit dem kapitalmarktorientierten Pensionsfonds. Aus Sicht des Kunden wird die Verantwortung für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung durch die Kooperation auf zwei starke Schultern verteilt. Damit bieten wir den Sozialpartnern Gewähr

dafür, dass „Die Deutsche Betriebsrente“ auch über Jahrzehnte ein verlässlicher Vertragspartner sein wird – für Gewerkschaften, Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



chen langfristig bessere Leistungen. Das Angebotsspektrum von „Die Deutsche Betriebsrente“ ist durch einen modularen Aufbau geprägt. Leistungspakete können entsprechend der Bedürfnisse von Sozialpartnern gemeinsam mit den Konsortialpartnern Zurich und Talanx individuell konfiguriert werden.

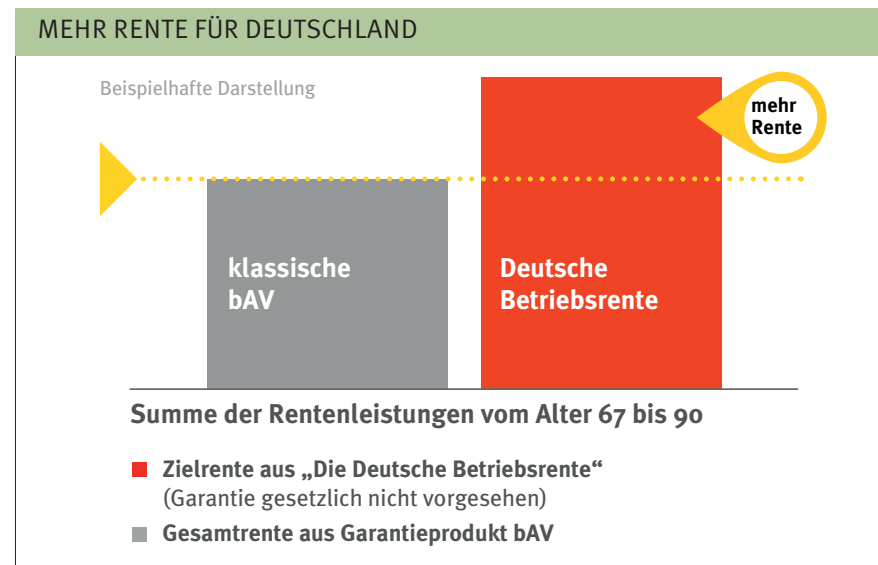
heitsprüfung. Hier bietet der kollektive Risikoausgleich verschiedene Möglichkeiten, die wir individuell prüfen und umsetzen.

WIR MINIMIEREN DEN VERWALTUNGS-AUFWAND FÜR ALLE

Die Digitalisierung ist ein entscheidender Ansatzpunkt, um die betriebliche Altersversorgung für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer einfach und transparent zu gestalten. „Die Deutsche Betriebsrente“ ermöglicht neben persönlichen Beratungsangeboten auch automatisierte und intelligente Beratungsprozesse über eine digitale Plattform – das Self-Service Portal dient dabei auch als Verwaltungszentrale.

BEI UNS ERHALTEN SIE INTEGRIERTE ABSICHERUNG GEGEN RISIKEN WIE INVALIDITÄT UND TOD

Das Lösungsmodell zeichnet sich dadurch aus, dass sich die Arbeitnehmer gleichzeitig gegen die vielfach unterschätzten Risiken von Invalidität und Tod absichern können – und das ohne jegliche Gesund-





Gothaer Lebensversicherung AG
 Arnoldiplatz 1
 50969 Köln
 Tel.: 0221 30823-263
 www.gothaer.de
 LV_Angebote@gothaer.de

PROFIL

Mit nahezu 40% Anteil bAV im Neugeschäft ist die Gothaer nicht nur der älteste, sondern auch einer der erfahrensten bAV-Versicherer im deutschen Markt. Attraktive Produkte zur Altersvorsorge, Biometrie und Kranken- sowie Sachversicherung kombiniert die Gothaer zu einem „Versorgungswerk“, welches wir auf Wunsch auch vor Ort kompetent beraten.

PRODUKTE

Altersvorsorge- und Biometrieprodukte in der Direktversicherung und Pensionskasse; Gothaer-Unterstützungskasse; Rückdeckung von Leistungszusagen LV + Fonds; betriebliche Kranken- und Sachversicherungen

REFERENZEN

Kunden aller Größen von DAX-Unternehmen (z.B. Lufthansa) bis zur Einzelfirma

KONTAKT

Stefan Opel
 Leiter Leben Vertriebsunterstützung
 Tel.: 0221 30823-252
 stefan_opel@gothaer.de

PRAXISFRAGEN ZUM ARBEITGEBER-ZUSCHUSS NACH § 1A ABS. 1A BETRAVG N.F.

Mit dem BRSG wurde erstmalig ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in das BetrAVG aufgenommen. So klar die Regelung auf den ersten Blick zu sein scheint: In der Praxis stellen sich insbesondere für bestehende Entgeltumwandlungen verschiedene Fragen, bei deren Beantwortung der nachfolgende Artikel Hilfestellungen bietet.

I. ARBEITGEBERZUSCHUSS FÜR BESTEHENDE ENTGELTUMWANDLUNGEN

Ab dem 1.1.2019 wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG n.F.). Für bereits bestehende Entgeltumwandlungen hat der Gesetzgeber in § 26a BetrAVG n.F. eine Übergangsregelung geschaffen. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1.1.2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1.1.2022. Der Gesetzgeber hat bewußt diesen langen Übergangszeitraum gewählt, damit die beteiligten Parteien -

Arbeitgeber, Arbeitnehmer, ggf. Betriebsrat und Tarifvertragsparteien – eine für sie geeignete Umsetzung erarbeiten und implementieren können.

Auf den ersten Blick scheint es naheliegend, die bestehenden Verträge, wie bspw. Direktversicherungen, um den Arbeitgeberzuschuss zu erhöhen. An einem Beispiel illustriert, hieße das: Der Arbeitnehmer wandelt bereits 100 Euro in eine Direktversicherung um. Ab dem 1.1.2022 würde der Arbeitgeber zusätzliche 15 Euro in diesen Direktversicherungsvertrag einzahlen. Ist diese vermeintlich einfache Lösung – so sie denn der jeweilige Versicherer überhaupt umsetzt – auch die rechtssichere Lösung? Bei näherer Betrachtung stellen sich zwei rechtliche Problemfelder.

II. PROBLEMFELD NOVATION

Das erste Problem stellt sich bei Direktversicherungen, die nach § 40b EstG a.F.

pauschalversteuert werden. Die Finanzbehörden vertreten aktuell die Auffassung, dass Beitragserhöhungen in einem 40b-Vertrag zu einer Novation im steuerlichen Sinn führen. Bei einer Novation wird der Erhöhungsbetrag steuerlich wie ein Neuausschluss behandelt, so dass sich in Bezug auf die Kapitalleistung eine partielle Steuerpflicht ergeben kann. Von dieser Problematik sind Direktversicherungsverträge betroffen, die vor 2005 abgeschlossen wurden.

III. PROBLEMFELD UNISEX

Das zweite Problem stellt sich für alle Verträge, die vor 2013 abgeschlossen wurden. Bis Ende 2012 waren die Tarife in aller Regel geschlechtsabhängig kalkuliert. Auf Grund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes müssen ab 2013 alle Versicherungsverträge geschlechtsneutral kalkuliert werden („Unisex-Tari-



” Die arbeitsrechtlich sichere Lösung ist das Wichtigste und Herausforderndste für den Arbeitgeber. Wir von der Gothaer unterstützen Sie dabei mit entsprechenden Tarifen und Services.

Stefan Opel, Leiter Leben Vertriebsunterstützung
Bianca Hövelmann, Leiterin Fachsupport Leben

fe“). Zwar erging das Urteil zu Verträgen der Schicht III. Jedoch sprechen gewichtige Argumente dafür, dass "Unisex" ab 2013 auch in der bAV gilt. Hieraus resultiert die Frage: Wenn eine Entgeltumwandlung vor 2013 abgeschlossen wurde und der Vertrag folglich noch kein „Unisex-Vertrag“ ist, kann denn eine Erhöhung ohne weiteres im bestehenden Vertrag erfolgen? Diese Frage kann nicht mit einem klaren Ja beantwortet werden. Denn: Wird eine wesentliche Änderung an einem geschlechtsspezifisch kalkulierten Vertrag nach 2013 vorgenommen, so sprechen gute Argumente dafür, dass diese Erhöhung geschlechtsneutral kal-

kuliert werden muss. Somit kann der bestehende Vertrag nicht einfach erhöht werden bzw. der Arbeitgeber trägt das Risiko, dass er gegen die Unisex-Vorgabe verstößt.

IV. LÖSUNG

Wie können die geschilderten Problemstellungen gelöst werden? Die Lösung liegt in einem Umsetzungskonzept, in dem eine Verrechnung erfolgt. Wie diese Verrechnung funktioniert, zeigt folgendes Beispiel. Ein Arbeitnehmer wandelt aktuell 100 Euro Entgelt um (ohne Zuschuss). In einem ersten Schritt wird diese bestehende Zusage dergestalt geändert, dass im Rah-

men der bestehenden Zusage nur noch 86,96 Euro Entgelt umgewandelt werden und diese ergänzt werden um 13,04 Euro Arbeitgeberzuschuss. Somit wird die Höhe der Zusage und der Beitrag des bestehenden Direktversicherungsvertrags nicht geändert sondern verbleibt bei 100 Euro. Die 13,04 Euro, um die die Entgeltumwandlung reduziert wurde, werden nun als Entgeltumwandlung in einen neuen Vertrag einbezahlt. Zusätzlich wird in diesen neuen Vertrag der Arbeitgeberanteil für die 13,04 Euro eingezahlt. Der neue Vertrag kann auch problemlos genutzt werden, wenn der Arbeitnehmer seine Entgeltumwandlung erhöhen möchte,

beispielsweise weil er die neuen Förderhöchstgrenzen nutzen möchte. Mit dieser Verrechnungslösung wird sichergestellt, dass die Höhe der bestehenden Zusage nicht verändert wird. Somit vermeidet der Arbeitgeber sowohl die Novations- als auch die Unisexproblematik. Die rechtliche Umsetzung kann beispielsweise in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag erfolgen, den wir gerne als Muster zur Verfügung stellen.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





Mercer Deutschland GmbH
Platz der Einheit 1
60327 Frankfurt am Main, Germany
Tel.: 069 689778-0
www.mercer.de
info.de@mercer.com

USP

Als global führendes Beratungsunternehmen in den Bereichen Talent, Health, Retirement und Investments hilft Mercer Unternehmen weltweit dabei, die Gesundheit, den Wohlstand und die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu steigern. Im Einklang mit den Geschäftszielen unserer Kunden entwickeln wir ganzheitliche Lösungen für komplexe Anforderungen.

PRODUKTE

Die Geschäftstätigkeit von Mercer umfasst die Beratung von Unternehmen rund um bAV und andere Benefits, Investments und Pensions Administration sowie Vergütung, Human-Capital-Strategie, HR Transformation, (HR) Digitalisierung und M&A.

REFERENZEN

Referenzen gerne auf Nachfrage.

KONTAKT

Martin Haep
Partner und Leiter des Geschäftsbereichs
Wealth
martin.haep@mercer.com
Tel.: 0211 44779-1111



MERCER DEUTSCHLAND GMBH – MAKE TOMORROW, TODAY

Als global führendes Beratungsunternehmen in den Bereichen Talent, Health, Retirement und Investments hilft Mercer Unternehmen weltweit dabei, die Gesundheit, den Wohlstand und die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu steigern.

Digitalisierung und Industrie 4.0, global vernetzte Märkte, Big Data und disruptive Innovationen wie Künstliche Intelligenz und Machine Learning: Unternehmen müssen heute vorausschauend agieren – nur „mitzulaufen“ reicht nicht mehr aus.

Wer erfolgreich sein will, muss Lösungen und Prozesse ständig kritisch hinterfragen und neu denken sowie zusätzliche Märkte erschließen.

Der zentrale Erfolgsparameter im Unternehmen bleibt dabei der Mensch. Denn

in einer Welt, in der Unternehmen mit sich ständig verändernden Herausforderungen konfrontiert werden, sind es die Menschen, die den Unterschied ausmachen. Sie tragen dazu bei, disruptive Entwicklungen in Chancen und Wachstum



” **Der Druck auf HR wächst – auch im Hinblick auf Benefits und die betriebliche Altersversorgung. Zugleich müssen Unternehmen heute viel stärker auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter eingehen. Mit der Digitalisierung eröffnen sich hier ganz neue Möglichkeiten.**

Martin Haep, Partner und Leiter des Geschäftsbereichs Wealth bei Mercer in Deutschland

zu verwandeln. In der Folge wird das HR Management immer komplexer.

Als global führendes Beratungsunternehmen in den Bereichen Talent, Health, Retirement und Investments hilft Mercer Unternehmen weltweit dabei, diesen Herausforderungen zu begegnen, um die Gesundheit, den Wohlstand und die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu steigern. Dabei handeln wir im Einklang mit den Geschäftszielen unserer Kunden und arbeiten bereichsübergreifend miteinander, um ganzheitliche Lösungen für komplexe Anforderungen zu entwickeln.

Innovativ und erfahren, weltweit und vor Ort, hoch spezialisiert und interdisziplinär, engagiert und partnerschaftlich. Von diesen Mercer-Eigenschaften profitieren große multinationale Konzerne ebenso wie kleinere mittelständische Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen.

Mit mehr als 23.000 Mitarbeitern in 44 Ländern ist Mercer in über 130 Ländern

tätig. Die Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit liegen in der Beratung von Unternehmen rund um betriebliche Altersversorgung und andere Benefits, Investments und Pensions Administration sowie Vergütung, Human-Capital-Strategie, HR Transformation, (HR) Digitalisierung und M&A. Dabei greifen wir sowohl auf unser umfangreiches globales Know-how als auch unsere lokale Expertise zurück.

DIE BAV UND DAS GANZE BENEFITS-PAKET AUS EINER HAND

Die betriebliche Altersversorgung ist eine der am weitest verbreiteten Nebenleistungen. Dabei stehen Organisationen vor der Frage: Was ist die beste Lösung für mich und meine Mitarbeiter? Im Hinblick auf die unterschiedlichen Durchführungswege prüfen wir die komplexen rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Voraussetzungen und analysieren zugleich vorhandene IT-Systeme und

Geschäftsstrategien der Unternehmen, um leistungsstarke und risikotransparente bAV-Lösungen zu entwickeln. Durch die Digitalisierung von Prozessen helfen wir Organisationen, die Komplexität der bAV-Verwaltung und -Interaktion zu meistern, den Aufwand und die Kosten zu reduzieren und die zielgerichtete Kommunikation zu optimieren. Wir übernehmen die komplette bAV-Verwaltung vom Anwärter bis zum Rentner.

Das Benefitpaket sollte sich allerdings nicht auf die bAV beschränken – Arbeitgeber müssen heute ihre Mitarbeiter ganzheitlich unterstützen. Mehr als je zuvor müssen sie zielgerichtet auf unterschiedlichste Mitarbeiterbedürfnisse eingehen, um sich als attraktives Unternehmen vom Wettbewerb abzuheben. Wir unterstützen Organisationen bei der Entwicklung der richtigen Benefits von der Strategie über die Administration bis hin zur Digitalisierung und dem Change Management und helfen so dabei, dass Mitarbeiter auf

Dauer leistungsfähig bleiben und den Kopf frei haben von finanziellen, sozialen und gesundheitlichen Sorgen.

UND DAZU DIE RICHTIGE FINANZIERUNG

Mercer berät institutionelle Investoren und damit ihre Mitarbeiter in allen Phasen des Investment-Prozesses – von der Identifikation optimaler Investmentstrategien über die Auswahl geeigneter Kapitalanlageinvestments bis hin zur dynamischen Allokation der von Mercer verwalteten Mandate und Investmentfonds.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online Datenbank.





Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Rotebühlstraße 120
70135 Stuttgart
Tel.: 0711 665-2525
www.stuttgarter.de
bav@stuttgarter.de

USP

Die Stuttgarter ist ein unabhängiges Versicherungsunternehmen mit über 100 Jahren Erfahrung. Seit ihrer Gründung hat das Wohl ihrer Kunden oberste Priorität. Das ist schon in der Unternehmensform als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit verankert. Die Stuttgarter setzt nicht auf kurzfristige Trends und Erfolge, sondern auf eine langfristige Unternehmenspolitik mit zuverlässig sehr guten Leistungen.

PRODUKTE

Private Lebens- und Rentenversicherungen (klassisch, hybrid, index- und fondsgebunden), betriebliche Altersversorgung, nachhaltige Altersvorsorge, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsversicherungen sowie Unfallversicherungen.

KONTAKT

Per Protoschill
Leiter Vertriebsunterstützung bAV
Tel.: 0711 665-2525
bav@stuttgarter.de

ZUKUNFT MACHEN WIR AUS TRADITION

Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. blickt auf über 100 Jahre Erfahrung und Erfolg im Versicherungsgeschäft zurück. Das Unternehmen mit Sitz in Stuttgart zählt zu den führenden deutschen Maklerversicherern. Insbesondere im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat sich Die Stuttgarter als kompetenter und verlässlicher Anbieter im Markt etabliert.

Die Stuttgarter überzeugt neben ihrem vielfach ausgezeichneten Produktportfolio durch zahlreiche gute Eigenschaften.

ALS SOLIDER VERSICHERER – FINANZSTARK UND VERLÄSSLICH

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) handelt Die Stuttgarter unabhängig von Aktionärsinteressen ausschließlich im Interesse ihrer Vereinsmitglieder, der Versicherten. Diese kundenfreundliche Rechtsform gewährleistet darüber hinaus die Eigenständigkeit des

Unternehmens. Die auf Solidität und Beständigkeit ausgerichtete Strategie der Stuttgarter hat sich bis heute bewährt. Unabhängige Experten bestätigen dem Versicherer mit seinen konstant ausgezeichneten Unternehmenskennzahlen seit Jahren regelmäßig eine hohe Finanzstärke und eine hervorragende Qualität.

ALS PRODUKTENTWICKLER – MODERN UND INNOVATIV

Die Stuttgarter bietet ihren Kunden im Bereich der privaten und betrieblichen Altersvorsorge sowie Absicherung inno-

vative Produkte für individuelle Lösungen. Sie entsprechen den heutigen Anforderungen des Marktes. Das Portfolio reicht von klassischen, hybriden, index- und fondsgebundenen Lebens- und Rentenversicherungen über staatlich geförderte Vorsorgeprodukte bis hin zum Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsschutz sowie der Unfallvorsorge. Zusätzlich unterhält Die Stuttgarter ein eigenes Kompetenzzentrum für die betriebliche Altersversorgung. Unabhängige Rating-Agenturen prüfen die Qualität der Produkte regelmäßig und bewerten sie immer wieder mit Bestnoten.





ALS SPEZIALIST FÜR FREIE VERMITTLER – PARTNERSCHAFTLICH UND SERVICEORIENTIERT

Im Vertrieb setzt Die Stuttgarter auf freie und unabhängige Vermittler. In der Zusammenarbeit mit ihren Geschäftspartnern baut sie auf eine hohe Serviceorientierung und einfache Vertriebsprozesse. Darum hat sich Die Stuttgarter als starker Partner im Markt etabliert. Neben dem Hauptsitz in Stuttgart stellt ein bundesweites Netz von Filialdirektionen den Service für ihre Geschäftspartner sicher.

BETEILIGUNG AN DAS RENTENWERK

Die Stuttgarter ist an DAS RENTENWERK beteiligt. DAS RENTENWERK wurde auf Initiative von fünf erfolgreichen Traditions-Versicherern gegründet, die den gemeinsamen Werten Gegenseitigkeit, Solidarität und Fairness verbunden sind. Die Unternehmen Barmenia, Debeka, Gothaer, HUK-COBURG und Die Stuttgarter kooperieren auf dem Feld der neuen „Zielrente“ nach dem sogenannten Sozialpartnermodell. Sie wollen gemeinsam eine flexible Betriebsrente anbieten, die Arbeitgeber und Gewerkschaften an ihre

Dr. Henriette Meissner übernahm 2005 die Geschäftsführung der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und ist Generalbevollmächtigte für die betriebliche Altersversorgung der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. Sie war zuvor in verschiedenen leitenden Funktionen bei der Allianz Versicherungs-AG, der Allianz Asset Management sowie der DBV-Winterthur tätig. Sie ist Vorstand der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) und leitet dort die Fachvereinigung Unterstützungskassen. Darüber hinaus doziert sie an den Fachhochschulen Koblenz und Kaiserslautern sowie an der Deutschen Makler Akademie. Henriette Meissner ist Herausgeberin des Praxishandbuchs „Betriebliche Altersversorgung“ (Wolters Kluwer) und ist Mitautorin des ersten Kommentars zum



Betriebsrentenstärkungsgesetz. Sie hat den „Stuttgarter bAV-Preis“ ins Leben gerufen, mit dem Die Stuttgarter jedes Jahr herausragende Hochschularbeiten aus dem bAV-Bereich auszeichnet.

Bedürfnisse anpassen können. DAS RENTENWERK unterstützt die Sozialpartner dabei, eine betriebliche Vorsorge zu entwickeln, mit der sie ihre Mitglieder gewinnen, binden und begeistern können. Alle an DAS RENTENWERK beteiligten Unternehmen oder deren Obergesellschaften sind Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit. Sie sind damit vor allem ihren Kunden verpflichtet und nicht externen Aktionären oder dem Votum des Kapitalmarkts.

Die Stuttgarter ist der Vorsorgeversicherer – und bietet viele überzeugende Gründe, weshalb Kunden und Geschäftspartner

gleichermaßen auf sie zählen und ihre finanzielle Vorsorge in vertrauensvolle Hände legen. Heute und in der Zukunft.

INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.





Willis Towers Watson
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 Tel.: 069 1505-50
 info-de@willistowerswatson.com
 www.willistowerswatson.de

USP

Willis Towers Watson bietet eine interdisziplinäre Expertise, um individuelle Versorgungskonzepte zu entwickeln, die die speziellen Bedürfnisse eines Unternehmens und ihrer Mitarbeiter berücksichtigen. Wir arbeiten weltweit eng mit unseren Kunden zusammen, um maßgeschneiderte und effiziente Lösungen zur Ausgestaltung, Finanzierung, Administration und Kommunikation der bAV zu entwickeln.

PRODUKTE IM BEREICH DER BAV

Strategische Beratung zu allen Nebenleistungen, aktuarielle Beratung und Dienstleistungen, Rechts- und Steuerfragen, Versicherungslösungen, Administrations- und Kommunikationslösungen, Investment Consulting, Global Benefits Solutions

REFERENZEN

Referenzen gerne auf Nachfrage.

ANSPRECHPARTNER

Reiner Jung, Leiter Marketing
 Tel.: 069 1505-5116
 reiner.jung@willistowerswatson.com

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG ZIELFÜHREND GESTALTEN, DAUERHAFT FINANZIEREN UND RISIKEN SICHER MANAGEN

Leistungsstarke Institutionen entwickeln und fördern ihre Mitarbeiter, wobei sie Kosten und Nutzen ihrer Personalprogramme gut ausbalancieren. Von Mitarbeiter-Benefits über Talent Management bis zur Führungskräftevergütung nehmen wir eine ganzheitliche Perspektive ein. So verbinden wir innovatives Denken, relevante Mitarbeiter- und Vergütungsdaten, Analyse-Tools und Software-Anwendungen und zeigen so neue Wege, um Mitarbeiter zu motivieren, ihr Wohlbefinden zu fördern und praktikable Lösungen für Unternehmen zu verwirklichen.

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) bietet Willis Towers Watson die umfassende Expertise, um Unternehmen in Deutschland und weltweit bei der Gestaltung, dem Finanzmanagement, der Administration und der Kommunikation der unterschiedlichsten Versorgungspläne zu unterstützen. In Deutschland haben die rund 1.200 Mitarbeiter zahlreiche bAV-Neuordnungen bei Unternehmen betreut und dabei die Gestaltungsmodelle für Pensionspläne maßgeblich weiterentwickelt. So wurden bzw. werden fast alle derzeit zugelassenen Unternehmenspensionsfonds von Willis Towers Watson beraten. Ebenso ist Willis Towers Watson ein führender Anbieter im stark wachsenden Markt der bAV-Administration und -Kommunikation (betriebliche Versorgungswerke, Unterstützungskassen, Pensionsfonds, Pensionskassen etc.) und weiterer Long-term Employee Benefits wie z. B. Zeitwertkonten. Ein Mehrwert für zahlreiche Kunden wird durch effiziente Administrationslösungen, zertifizierte

Prozesse und transparente, planbare Kosten geschaffen.

Experten von Willis Towers Watson sind als anerkannte Spezialisten aktiv berate-

tende Mitglieder in zahlreichen Verbänden, Arbeitsgemeinschaften und Organisationen. Ebenso sind sie gefragte Fachautoren und Referenten für Seminare und

DAS ANGEBOT AUF EINEN BLICK

- Wir beraten zu allen bAV-Aspekten – von der Einführung, Überprüfung bis zur Gestaltung von betrieblichen Versorgungswerken – unabhängig vom Durchführungsweg.
- Wir bieten Ihnen versicherungsmathematische Bewertungen und Prognosen auf höchstem Niveau und unter Einsatz modernster Technologien.
- Wir sind ein Gesamtdienstleister für Versicherungslösungen in der betrieblichen Altersversorgung und ermöglichen es Unternehmen, ihren Mitarbeitern versicherungsförmige bAV-Lösungen anzubieten, ohne eigene Personalkapazitäten zu binden.
- Die umfassende rechtliche Expertise ergänzt Ihr Risikomanagement in Bezug auf arbeits-, steuer- und aufsichtsrechtliche Fragestellungen.
- Als führender Administrationsanbieter für bAV und weitere Benefits übernehmen wir sowohl einzelne administrative Aufgaben als auch die gesamte Übertragung der Verwaltungsfunktion mit passgenauen Lösungen.
- Unser Investment Consulting Team hilft Unternehmen und Pensionseinrichtungen, die Komplexität von Anlageentscheidungen zu bewältigen, Risikotoleranzsysteme aufzubauen und Steuerungsprozesse zu verbessern.
- Unseren Global Services & Solutions Consulting Group berät Konzernzentralen weltweit, um konsistente und effiziente Lösungen für die Bereiche Personal und Finanzen zu finden. Zudem begleiten wir Unternehmen in allen M&A-Situationen.

Vorträge. Willis Towers Watson führt regelmäßig Studien zu Personal- sowie bAV-Themen durch und setzt wichtige Trends.

Unsere oberste Maxime lautet „Client First“ und setzt unsere Kunden an die erste Stelle. Unsere persönlichen Ansprech-

partner bieten sowohl lokale Kompetenz als auch den direkten Zugang zu einem weltweiten Netzwerk von Spezialisten und Experten. Unsere maßgeschneiderten Lösungen berücksichtigen die individuelle Situation unseres Kunden vor dem Hintergrund einer globalen Perspektive. Unse-

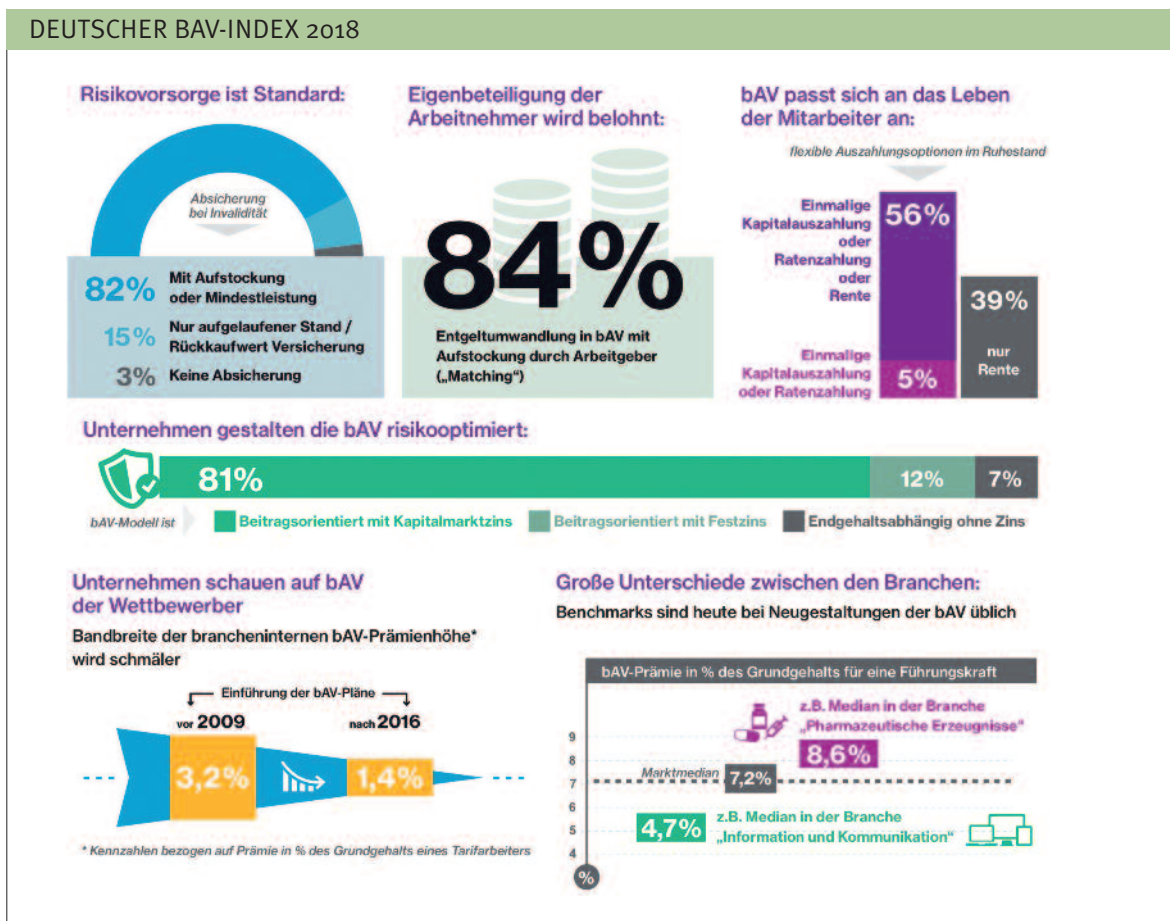
re Arbeit unterliegt stets strenger Kontrolle und Qualität ist ein fester Bestandteil unserer Expertise und unserer Ergebnisse. Unsere Kompetenz zeigt Wirkung durch intelligente und transparente Lösungen sowie durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

STATUS QUO UND TRENDS IM DEUTSCHEN BAV-MARKT

Die Tendenz zur Ausfinanzierung der bAV-Verpflichtungen ist in Deutschland nach wie vor ungebrochen, wie der aktuelle Deutsche bAV-Index von Willis Towers Watson zeigt. Neben der Unterstützungskasse ist die Direktzusage dabei jedoch nach wie vor der beliebteste Durchführungsweg für die arbeitgeberfinanzierte bAV.

Beitragsorientierte Versorgungswerke sind die vorherrschende Zusageart – leistungsorientierte Pläne werden zunehmend abgelöst und bei neu einzuführenden Zusagen in der Regel nicht mehr in Betracht gezogen. Aufgrund der hohen Verbreitung beitragsorientierter Pläne wurden einige für diese Zusageart typische Strukturmerkmale näher betrachtet.

So werden bei beitragsorientierten Plänen die arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten bAV-Modelle mit Vorliebe analog gestaltet oder in einem System integriert. Dabei wird die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer häufig durch arbeitgeberfinanzierte Matching-Beiträge belohnt.



INFO

Mehr Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserer Online-Datenbank.



AachenMünchener Lebensversicherung AG
Aachen
www.amv.de

aba – Fachverband für betriebliche Altersversorgung
Berlin
www.aba-online.de

AIG Europe Limited,
Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main
www.aig.de

Allen & Overy
Düsseldorf
www.allenoverly.com/locations/europe/germany

Allianz Deutschland AG
München
www.allianz.de

Alte Leipziger
Oberursel
www.alte-leipziger.de

Ammerländer Versicherung VVaG
Westerstede
www.ammerlaender-versicherung.de

Aon Hewitt GmbH
Hamburg
www.aon.com/germany

ARAG SE
Düsseldorf
www.arag.de

ASB Akademie GmbH
Fischbachtal
www.asb-seminarshop.de

**audalis Schick Struß & Partner -
Rechtsanwälte PartG mbB**
Berlin
www.audalis.de

Authent Penstreuhand GmbH
Nürnberg
www.authent-gruppe.de

auxilion | bAV,
OHNE BANK,
OHNE VERSICHERUNG.

auxilion AG
Darmstädter Straße 69b
64646 Heppenheim
www.auxilion.de
kontakt@auxilion.de

auxilion bietet ein speziell auf die Bedürfnisse größerer Mittelständler zugeschnittenes Altersvorsorgesystem mit gleichzeitiger dauerhafter Betreuung. Das von auxilion selbst entwickelte System ist vollkommen unabhängig von Banken- und Versicherungsprodukten.

AXA Konzern AG
Köln
www.axa.de

Badischer Gemeinde-Versicherungs-Verband
Karlsruhe
www.bgv.de

Barmenia Versicherungen
Wuppertal
www.barmenia.de

Basler Lebensversicherungs-AG
Hamburg
www.basler.de

Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G.
München
www.diebayerische.de

bbselect
Betriebliche Benefits GmbH & Co. KG
Garching bei München
www.bbselect.de

Canada Life Assurance Europe
Köln
www.canadalife.de

Collogia Trianova GmbH
Köln
www.collphir.de

Concordia Versicherungen
Hannover
www.concordia.de

Condor Lebensversicherungs-Aktiengesellschaft
Hamburg
www.condor-versicherungen.de

Continentale Krankenversicherung a.G.
Dortmund
www.continentale.de

Credit Life AG
Neuss
www.creditlife.net

Das Rentenwerk
Koblenz
www.dasrentenwerk.de

DBV Deutsche Beamtenversicherung AG
Wiesbaden
www.dbv.de

**Deutsche Bank –
Privat- und Firmenkundenbank AG**
Frankfurt am Main
www.deutsche-bank.de

Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH
Lorch
www.dbzkw.de

Deutsche Pensions Group GmbH
Düsseldorf
www.pensionsgroup.de

Deutsche Zeitwert GmbH
Elmshorn
www.deutsche-zeitwert.de

Dialog Lebensversicherungs-AG
Augsburg
www.dialog-leben.de

 **DIE DEUTSCHE
BETRIEBSRENTE**

Die Deutsche Betriebsrente
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn
Tel.: 0221 771561-02
www.diedeutschebetriebsrente.de
info@diedeutschebetriebsrente.de

Die Deutsche Betriebsrente.
Mehr Altersvorsorge für alle.
Einfach. Innovativ. Renditestark.

**diz Deutsches Institut für Zeitwertkonten &
Pensionslösungen AG**
Berlin
www.diz.ag

DLA Piper
Frankfurt
www.dlapiper.com/de

Entgelt und Rente AG
Langenfeld
www.er-ag.de

ERGO Group AG
Düsseldorf
www.ergo.de

ETS Software GmbH
Nürnberg
www.etspuka.de

Europa Versicherungen
Köln
www.europa.de

Faros Pension & Asset Advisory
Frankfurt
www.faros-consulting.de

FIL Investment Services GmbH
Kronberg im Taunus
www.fidelity.de

Generali Versicherung AG
München
www.generali.de

Görg Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Köln
www.goerg.de



Gothaer Lebensversicherung AG
Arnoldiplatz 1
50969 Köln
Tel.: 0221 30823-263
www.gothaer.de
LV_Angebote@gothaer.de

Die Gothaer ist ein verlässlicher und finanzstarker Partner mit langjähriger Erfahrung in der bAV. Wir unterstützen unsere Kunden mit innovativen Produkten, Know-how und Serviceleistungen.

HanseMerkur Krankenversicherung AG
Hamburg
www.hansemerkur.de

H²B Aktuare GmbH
München
www.h2b-aktuare.de

HDI-Gerling Pensionsmanagement AG
Köln
www.hdi.de/bav

**Helvetia Schweizerische Versicherungs-
gesellschaft AG**
Frankfurt am Main
www.helvetia.com/de

Heubeck AG
Köln
www.heubeck.de

Inter Versicherungsgruppe
Mannheim
www.inter.de

KAS Bank N.V. German Branch
Frankfurt am Main
www.kasbank.com/de

Kern Mauch & Kollegen GmbH
Stuttgart
www.kmkoll.de

Kölner Pensionskasse VVaG
Köln
www.koelner-pensionskasse.de

Lebensversicherung von 1871 a. G. München
München
www.lv1871.de

Longial GmbH
Düsseldorf
www.longial.de

Lurse AG
Salzkotten
www.lurse.de

**Maxpool Servicegesellschaft für
Finanzdienstleister mbH**
Hamburg
www.maxpool.de



MERCER
MAKE TOMORROW, TODAY

Mercer Deutschland GmbH
Platz der Einheit 1
60327 Frankfurt am Main
Tel.: 069 689778-0
www.mercer.de
info.de@mercer.com

Die Geschäftstätigkeit von Mercer umfasst die Beratung von Unternehmen rund um bAV, Investments und Pensions Administration sowie Vergütung, Human-Capital-Strategie, HR Transformation, (HR) Digitalisierung und M&A.

Münchener Verein
München
www.muenchener-verein.de

myLife Lebensversicherung AG
Göttingen
www.mylife-leben.de

Nürnberger Lebensversicherung AG
Nürnberg
www.nuernberger.de

**p.c.a.k. pension and compensation
consultants GmbH**
Brunnthal bei München
www.pcak.de/de

PensionCapital GmbH
Bremen
www.pensioncapital.de

PricewaterhouseCoopers GmbH
Frankfurt am Main
www.pwc.de

Pro bAV Pensionskasse AG
Köln
www.probav.de

Prof. Schade GmbH
Dortmund
www.prof-schade.de

Ries Corporate Solutions GmbH
Hamburg
www.ries-solutions.com

Signal Iduna Gruppe
Hamburg
www.signal-iduna.de

Sparkassen Pensionskasse AG
Köln
www.s-pension.de

Standard Life Versicherung
Frankfurt am Main
www.standardlife.de



Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Rotebühlstraße 120
70135 Stuttgart
Tel.: 0711 665-2525
www.stuttgarter.de
bav@stuttgarter.de

Die Stuttgarter ist ein unabhängiger Versicherungsverein mit über 100 Jahren Erfahrung. Ihr Schwerpunkt liegt auf der privaten und betrieblichen Altersvorsorge sowie Unfallversicherung.

Süddeutsche Kranken Leben Allgemeine
Fellbach
www.sdk.de

Swiss Life AG
Garching b. München
www.swisslife.de



T/S/C Fachanwälte für Arbeitsrecht
Schipp & Partner Rechtsanwälte mbB
Carl-Bertelsmann-Straße 4
33332 Gütersloh
Tel.: 05241 9033-0 · Fax: 05241 14859
info@t-s-c.eu · www.t-s-c.eu

T/S/C Fachanwälte für Arbeitsrecht gehört zu den bundesweit bekannten Law-Boutiquen. T/S/C ist in allen Gebieten des Arbeitsrechts zu Hause und vertritt überwiegend Interessen von Unternehmen, Führungskräften und Institutionen.

uniVersa Lebensversicherung a.G.
Nürnberg
www.universa.de

VdW Vorsorgemanagement GmbH
Leverkusen
www.vdw-vorsorgemanagement.de

Volkswohl Bund Versicherungen
Dortmund
www.volkswohl-bund.de



Willis Towers Watson
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel.: 069 1505-50
info-de@willistowerswatson.com
www.willistowerswatson.de

Willis Towers Watson bietet eine interdisziplinäre Expertise, um individuelle Versorgungskonzepte zu entwickeln. Wir arbeiten weltweit eng mit unseren Kunden zusammen, um maßgeschneiderte und effiziente Lösungen zur Ausgestaltung, Finanzierung, Administration und Kommunikation der bAV zu entwickeln.

Württembergische Versicherung AG
Stuttgart
www.wuerttembergische.de

WWK Allgemeine Versicherung AG
München
www.wwk.de



xbAV AG
Martin-Greif-Straße 1
80336 München
Tel.: 089 200017-50
info@xbav.de
www.xbav.de

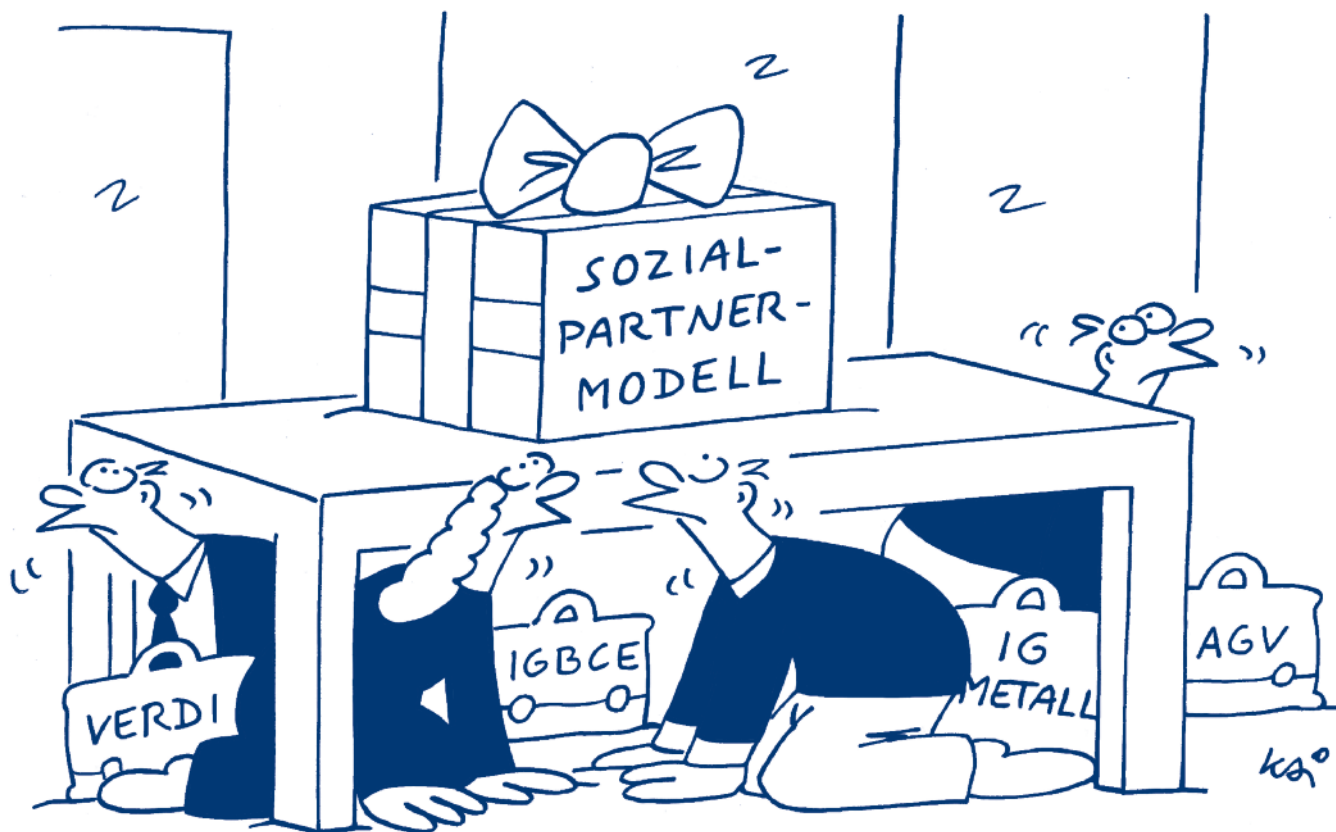
xbAV ist der führende Technologieanbieter für die Digitalisierung der betrieblichen Altersversorgung. Die xbAV-Plattform ermöglicht allen Beteiligten – Produktanbietern, Vermittlern, Arbeitgebern und Beschäftigten – einfachen Zugang zur bAV.

Zurich Gruppe Deutschland
Bonn
www.zurich.de

INFO

Diese und weitere Anbieter finden Sie in unserer Online-Datenbank im Bereich bAV.





Skep-Tisch

VERLAG UND REDAKTION
 Wolters Kluwer Deutschland GmbH,
 Luxemburger Straße 449, 50939 Köln,
 Tel.: 0221/94373-7311, Fax: 0221/94373-7292,
 E-Mail: personalwirtschaft@wolterskluwer.com,
 www.personalwirtschaft.de

HERAUSGEBER: Jürgen Scholl, Erwin Sticking
 CHEFREDAKTEUR: Cliff Lehnen
 PROJEKTL EITUNG: Christiane Siemann (freie Mitarbeit)
 REDAKTION: Elke Schwuchow

ANZEIGEN
 Annie Werner (Anzeigendisposition),
 Tel.: 0221 94373-7338
 Denise Fei (Anzeigenmarketing),
 Tel.: 0221 94373-7323,
 Christiane Fischer (Anzeigenmarketing),
 Tel.: 0221 94373-7363,
 E-Mail: anzeigen-personalwirtschaft@wolterskluwer.com
 Jörg Walter (Anzeigenverkauf),
 Tel.: 0931 35951566,
 joerg.walter@wanema.de

HERSTELLUNG: Nicole Holubicka
 GESTALTUNG: www.auhage-schwarz.de

BILDNACHWEIS: i-stock/gettyimages
 TITELFOTO: i-stock/gettyimages
 FOTOS (SEITE 4–9): Hartmut Bühler
 ISSN: 0341-4698
 ART.-NR.: 98002327
 DRUCKEREI: Williams Lea & Tag GmbH, München
 COPYRIGHT: Luchterhand, eine Marke der Wolters Kluwer
 Deutschland GmbH.

© 2019 Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Köln.
 Mit Namen gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt
 die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Für
 unverlangt eingesandte Manuskripte übernehmen wir keine
 Haftung. Mit der Annahme zur Veröffentlichung erwirbt der
 Verlag vom Verfasser alle Rechte, einschließlich der weiteren
 Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken. Die Zeitschrift
 und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind
 urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der
 engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustim-
 mung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbe-
 sondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfil-
 mungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in
 elektronischen Systemen.

WOLTERS KLUWER DEUTSCHLAND GMBH
 Sitz der Gesellschaft: Luxemburger Straße 449, 50939 Köln
 Telefon +49 (0) 221 94373-7000, Fax +49 (0) 221 94373-
 7201, E-Mail: info-wkd@wolterskluwer.com
 Geschäftsführer: Martina Bruder, Michael Gloss, Christian
 Lindemann, Nick Schlattmann, Ralph Vonderstein,
 Stephanie Walter
 Handelsregister beim Amtsgericht Köln: HRB 58843
 Umsatzsteuer-ID-Nummer: DE 188836808
 Zur außergerichtlichen Beilegung von verbraucherrechtli-
 chen Streitigkeiten hat die Europäische Union eine Online-
 Plattform („OS-Plattform“) eingerichtet, die Sie unter
 ec.europa.eu/consumers/odr/ erreichen.



bAV-Weiterbildung #Neudenken

Individuelle und zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen sind unsere Kernkompetenz.

Profitieren Sie unter anderem von den Möglichkeiten:

- kompakter Einstiegsseminare in die betriebliche Altersversorgung
- aus bedarfsgerechten Seminaren Ihre individuellen Lehrgangsinhalte zusammenzustellen
- des bundesweit anerkannten Qualifikationsnachweises der IHK
- theoretischer Sachkunde sowie einer potenziellen gerichtlichen Zulassung als Rentenberater



Menschen und Organisationen entwickeln.