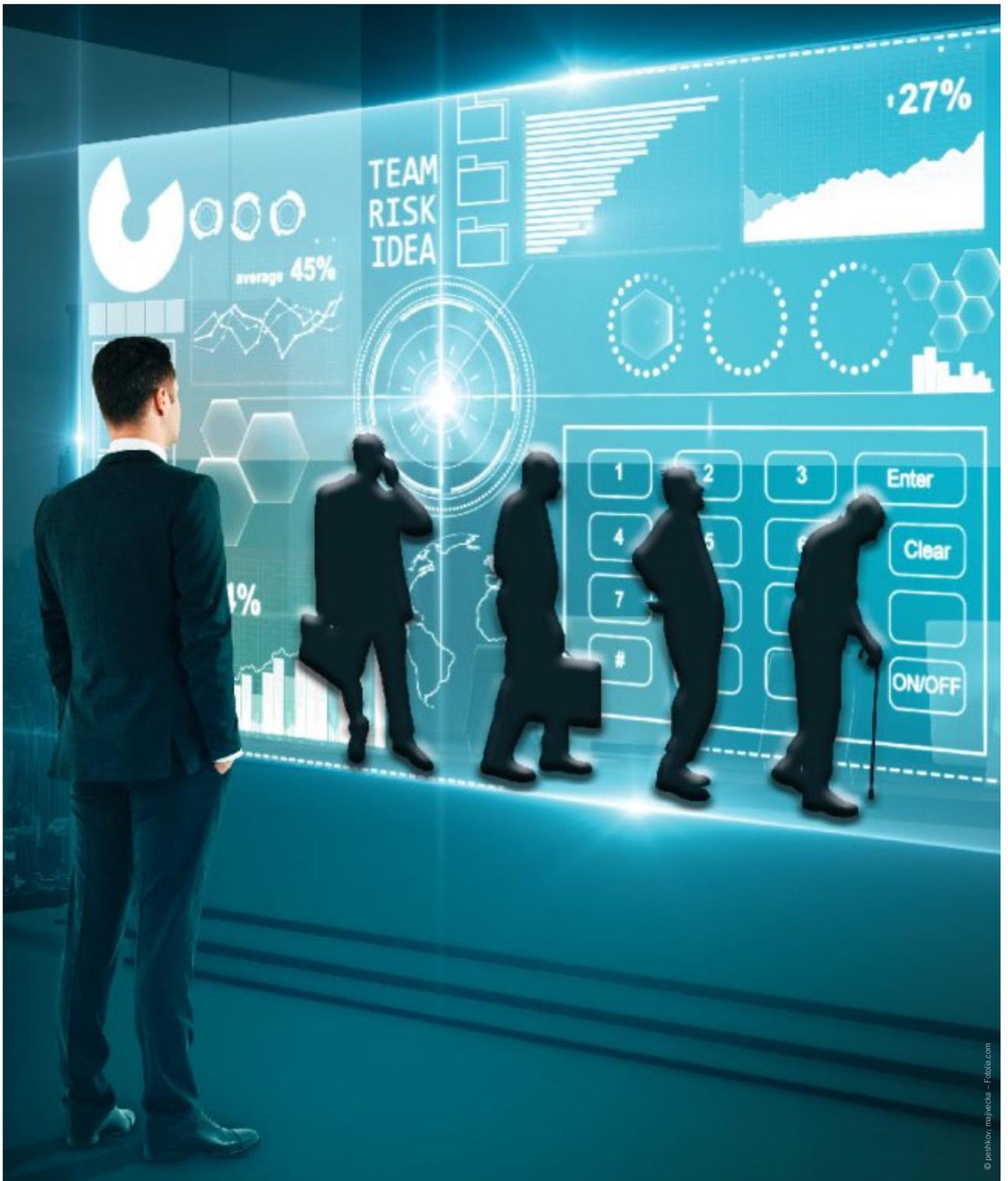


»» Sonderedition: betriebliche Versorgung



**Viele Arbeitnehmer haben Angst vor
finanziellen Einbußen im Alter.**

RELAX bAVRENTE

**Mit der Relax bAVRente von AXA bieten Sie
Ihren Kunden einen gesicherten Ruhestand.**

Viele Menschen haben Angst, im Ruhestand finanziell nicht ausreichend abgesichert zu sein. Hinzu kommt das steigende Renteneintrittsalter. Positionieren Sie sich mit der betrieblichen Altersversorgung von AXA in der Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Erstklassige und leistungsstarke Produktlösungen, wie z. B. die „Relax bAVRente“, bieten Arbeitnehmern einen finanziell gesicherten Ruhestand. Arbeitgeber erhalten ein attraktives Instrument für ein sicheres Personalmanagement.



Weitere Informationen zur
betrieblichen Altersvorsorge
finden Sie unter
www.AXA-Makler.de

Maßstäbe / neu definiert



Die Bedürfnisse der Mitarbeiter im Blick

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

erste Belege für Formen der betrieblichen Altersversorgung gehen auf eine Bergbaubruderschaft im Mittelalter zurück. Heute ist die älteste deutsche Zusatzversorgung für das Alter trotz mehrerer Reformen vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen immer noch nicht ausreichend verbreitet. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) soll sich das nun ändern: Am 01.01.2018 wird das stark diskutierte Gesetz in Kraft treten. Für die Unternehmen bedeutet das zwar weiterhin Komplexität und organisatorischen Aufwand, gleichzeitig bleibt die betriebliche Altersversorgung aber ein Mittel zur Mitarbeiterfindung und -bindung im angespannten „War for talents“. Für die Beratung stellt das Gesetz trotz anfänglicher Befürchtungen in jedem Fall ein positives Signal dar. Dennoch steht die eigentliche Arbeit erst an: Denn mit dem BRSg ist zunächst lediglich ein regulativer Rahmen geschaffen worden, der erst nach und nach gefüllt werden will.

Ein Schub ist jedenfalls am Markt schon aktuell zu spüren. Wie die Studie „AssCompact AWARD – Betriebliche Altersversorgung 2017“ zeigt, stehen Makler dem Geschäft der betrieblichen Versorgung generell positiv gegenüber und sind überzeugt, dass die Relevanz dieses Geschäftsbereichs für sie in Zukunft noch ansteigen wird. Zu spüren war der positive Tenor auch beim AssCompact Forum „betriebliche Versorgung“, das am 28.06.2017 in Stuttgart stattgefunden hat. In diesem Rahmen wurden auch die AssCompact AWARDS „bAV“ in den Bereichen „Direktversicherung“ und „Unterstützungskasse“ verliehen.

Dieses Heft wurde im Nachgang zum Forum erstellt und dient als informatives Nachschlagewerk zu den vielen Facetten der betrieblichen Versorgung, zu der neben der bAV auch immer mehr die betriebliche Krankenversicherung (bKV) zählt. Hier kommen Referenten und Aussteller zu Wort, die ihr Wissen weitergeben und Produkte, Lösungen und Dienstleistungen in den Bereichen bAV und bKV vorstellen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Ihr AssCompact Team



6

BRSG: Verbesserung oder verbesserungswürdig?

Branchenumfeld

- 6 BRSG: Verbesserung oder verbesserungswürdig? › von Thomas Schiller, IVFP
- 10 Aktuelle Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung › von Dr. Uwe Langohr-Plato, DMA
- 12 Hat die Umsetzung der IDD Auswirkungen auf die bAV?
› von Per Protoschill und Frank Wörner, Stuttgarter

Produkte & Lösungen bAV

- 14 Niedrigzinsumfeld: Auslagerung von Pensionsverpflichtungen
› von Dr. Matthias Dernberger, compertis
- 16 Pensionsfonds erfordern Flexibilität und ein gutes Anlagekonzept
› von Jochen Probst, ALTE LEIPZIGER – HALLESCHE, und Katharina Anna Rost, HSBC
- 18 Auslagerung von Pensionszusagen – Ein echter Gewinn › von Hubertus Harenberg, Swiss Life
- 20 Pensionszusagen: Zukunftsorientierte Versorgungsmodelle für KMU › von Adelheid Lanz, ebase®
- 22 Unterstützungskassen-Versorgungen gekonnt einrichten › Interview mit Thomas Vietze, Continentale
- 24 (Un)möglicher Spagat – Garantien vs. Fondsanlage › von Simson Heiß, Helvetia
- 26 BOLZ vs. BZML – Wie viel Garantie muss sein? › von Dr. Stefanie Alt, NÜRNBERGER
- 28 Die Macht des Kollektivs – Eine gute bAV braucht keine Garantien › von Lars Golatka, Zurich
- 30 Vorsorge ohne Konsumverzicht › von Sandra Spiecker, HDI
- 32 Mit einer kollektiven BU am Arbeitsmarkt mehr bieten › von Dr. Klemens Surmann, Gothaer
- 34 bAV in KMU: Zufriedene Mitarbeiter als Erfolgsfaktor › Interview mit Bernhard Rapp, Canada Life
- 36 Versorgungs- und Servicelösungen für eine moderne Arbeitswelt › von Reiner Hindermann, AXA
- 38 Betriebsrentenstärkungsgesetz: Frühzeitig die Weichen stellen
› von Klaus-Peter Dorn, Württembergische



12

Hat die Umsetzung der IDD Auswirkungen auf die bAV?

Produkte & Lösungen bKV

- 40 Was Arbeitgeber in Sachen bKV beachten müssen > von Stephan Schinnenburg, ERGO
- 42 „Betriebliche Vorsorge ist ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor“ > Interview mit Benno Schmeing, SDK
- 44 Ein Gewinn für Vertrieb, Arbeitgeber und Arbeitnehmer > von Stefan Gilles, CONSAL
- 46 Mit Vorsorgegutscheinen unternehmerische Ziele erreichen > von Daniel Schmalley, Barmenia

Dienstleistungen

- 48 Neue Zusatzmodule für den bAV-Berater von xbAV > von Boris Haggemüller, xbAV

50 Impressum

Anzeige

bAV mit der Continentale. Nutzen Sie unser Paket für Ihren Erfolg.

■ Umfassender Service

Schneller Vorschlagservice und kompetente persönliche Ansprechpartner sowie Unterstützung bei Ausschreibungen und bei der Beratung vor Ort im Betrieb – das und vieles mehr erhalten Sie zur reibungslosen Abwicklung Ihrer bAV-Beratung.

■ Hervorragende Produkte

Auf unsere top-platzierten bAV-Produkte können Sie bauen. Unsere Tarife sind nachhaltig und konservativ kalkuliert. Sie bieten attraktive Leistungen und lebenslange Garantien, die heute keine Selbstverständlichkeit mehr sind.

■ Finanzstarker Partner

Seit 125 Jahren steht die Continentale Lebensversicherung für Verlässlichkeit und Sicherheit. Mit sehr guten Kennzahlen sind wir für die Zukunft äußerst solide aufgestellt.





BRSG: Verbesserung oder verbesserungswürdig?

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) kommt zu dem Schluss, dass das Schließen der viel zitierten Versorgungslücke ohne staatliche Hilfe kaum möglich ist. Ob das BRSG dabei nachhaltig unterstützt, diskutiert Thomas Schiller vom IVFP.

Jüngste Berechnungen des IVFP zeigen, dass das Phänomen „Versorgungslücke“ nicht nur Geringverdiener betrifft. Die Beiträge zur Schließung der Versorgungslücken nehmen überproportional zu, je später man mit einer zusätzlichen privaten oder betrieblichen Vorsorge beginnt. Bereits bei einem heute 40-Jährigen, der 37.103 Euro verdient und bisher neben der gesetzlichen Rente keine zusätzliche Versorgung abgeschlossen hat, würden die Sparraten im Rahmen einer privaten Vorsorge der Schicht 3 bei einem geplanten Renteneintritt von 67 Jahren bis zu 30% des heutigen Nettogehalts ausmachen. Dies lässt den Schluss zu, dass eine Schließung der Versorgungslücke ohne staatliche Hilfe schier unmöglich ist. Staatliche Förderung bei der Altersvorsorge bieten derzeit:

- **die Riester-Versorgung** (vgl. § 10a und §§ 79 ff. sowie § 22 Nr. 5 EStG.),
- **die Basis- bzw. Rürup-Rente** (vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 3 sowie § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG) und
- **die betriebliche Altersversorgung** (bAV) (vgl. § 3 Nr. 63 EStG, die §§ 19 und 22 Nr. 5 EStG in Bezug auf die Besteuerung der Leistungen sowie § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV und § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV).

Der Bestand an Riester-Verträgen stagniert allerdings seit Jahren. Die Basisrente hat mit gerade einmal ca. 2 Millionen Verträgen für Arbeitnehmer keine echte Bedeutung und ist ohnehin mehr für Selbstständige konzipiert.

Verschiedene Aspekte des BRSG

Die Bundesregierung traut daher der bAV am ehesten zu, die enormen Versorgungslücken

flächendeckend schließen zu können. Ziel des gerade vom Bundestag verabschiedeten (Bundesrat: 07.07.2017) und zum 01.01.2018 in Kraft tretenden Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) ist es daher, jene staatlich geförderte Vorsorgeform deutlich stärker als bisher zu etablieren und Probleme bei der bisherigen Durchführung zu beseitigen. Bei genauerer Betrachtung ist dies durch das BRSG allerdings nur teilweise gelungen.

Keine Beseitigung der 20:35-Asymmetrie bei der Sozialversicherung

Ein lediger Arbeitnehmer spart in der Beitragsphase durch Entgeltumwandlung zur bAV auf Basis der 2017 gültigen Beiträge lediglich ca. 20% seines bAV-Beitrags, sofern dieser die Höchstgrenze des § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV nicht übersteigt, an Sozialabgaben ein. Er muss aber im Rentenalter deutlich höhere sozialabgabenbedingte Belastungen seiner Betriebsrente verkraften, nämlich den vom Betriebsrentner alleine zu tragenden Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 18,4% (auf Basis 2017) und die bAV-bedingte Reduzierung der gesetzlichen Rente, welche bei Vertragsbeginn der bAV im Alter 40 ca. 15% der Betriebsrente ausmacht. Auf diese Weise kommt es zu einer Gesamtbelastung von ca. 35% in der Rentenphase, während die Entlastung in der Beitragsphase nur bei ca. 20% liegt; dies wird als 20:35-Asymmetrie bezeichnet. Lediglich bei der Riester-bAV kann die geplante Reform im Hinblick auf die Beseitigung der Asymmetrie in ihrer jetzigen Form als rundum gelungen angesehen werden. Der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Sozialpartnermodells ist ein sinnvoller Kompromiss, da er aus der



Betriebliche Altersversorgung

Wenn Vorsorge auch Chefsache ist.

Mitarbeiter motivieren, finanzielle Belastungen senken – das sind nur zwei von vielen Argumenten, die für eine betriebliche Altersversorgung sprechen. Als einer der führenden bAV-Versicherer unterstützen wir Arbeitgeber mit individuellen Lösungen und nachhaltigen Services.

HDI hilft.

20:35-Asymmetrie eine 35:35-Symmetrie macht; leider ist jener Zuschuss jedoch nur im Rahmen von Tarifverträgen verpflichtend. Bei denjenigen KMU, die nicht tarifvertraglich gebunden sind (80% aller KMU), geht die 20:35-Asymmetrie daher weiter wie bisher.

Erhöhung des Fördervolumens nach § 3 Nr. 63 EStG

Dieser Kernforderung des Marktes wurde nur unvollständig Rechnung getragen, denn mit der Erhöhung der steuerfreien Umwandlung von maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung auf 8% geht gleichzeitig die Streichung des Aufstockungsbetrags in Höhe von 1.800 Euro (vgl. § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG) einher, sodass die reale Erhöhung des steuerfreien Betrags mit 104 Euro monatlich denkbar gering ist. Das Hauptproblem ist allerdings, dass die sozialversicherungsrechtlichen Freistellungen von 4% nicht ebenfalls auf 8% angehoben werden. Würde ein Arbeitnehmer, der weniger als die BBG Kranken verdient, mehr machen wollen als jene 4%, würde er systematisch in der Doppelverbeitragung landen, die vor Ausarbeitung der Reform von allen Parteien beklagt worden ist.

Gesetzliches Opting-out

Das BRSG sieht in seiner jetzigen Fassung lediglich ein tarifvertragliches Opting-out vor. Andere Länder wie zum Beispiel England haben bereits eindrucksvoll bewiesen, dass eine flächendeckende Verbreitung sich durch ein gesetzliches Opting-out deutlich effizienter und schneller umsetzen lassen würde.

Geringverdiener haben keine liquiden Mittel für eine bAV

Durch die Zuschüsse des neuen § 100 EStG-E in Kombination mit Riester-bAV hat dieses Argument keine Gültigkeit mehr, da selbst mit geringen Eigenbeiträgen ansehnliche Zusatzversicherungen erzielt werden können. Ob Unternehmen jenen § 100 jedoch nutzen, ist fraglich, da er aufgrund seiner starren 2.200-Euro-Grenze und der mangelhaften arbeitsrechtlichen Flankierung große rechtliche Probleme bereiten wird.

Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung

Die Anrechnung von Betriebs- und Privatrenten auf die Grundsicherung verhindert bei

Geringverdienern bisher jede Motivation, eine bAV gegen Entgeltumwandlung abzuschließen. Durch die Einführung eines Freibetrages zur Anrechnung von lebenslangen Rentenleistungen aus bAV, Riester-Verträgen und Basisrenten auf die Grundsicherung in Höhe von 100 Euro p. m. plus 30% des übersteigenden Betrages, höchstens jedoch 50% der Regelbedarfsstufe 1 (2017: 204,50 Euro), setzt der Gesetzgeber hier ein wichtiges Signal. Wünschenswert wäre allerdings eine Erhöhung des Freistellungsvolumens. Die Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V zur gesetzlichen Krankenversicherung auf Betriebsrenten (2017: 148,75 Euro) ist hierfür eine ideale Größe, da sie von Geringverdienern grundsätzlich nicht überschritten und gleichzeitig dynamisiert wird.

Komplexität reduzieren

Die hohe Komplexität der bAV-Landschaft, welche mit ihren fünf Durchführungswegen, drei Zusagearten und zwei Fördersystemen – Steuer- und Sozialabgabenbefreiung einerseits und Riester-Förderung andererseits – matrixförmig verzahnt ist, wird durch die Reformen nicht einfacher. Vielmehr nimmt die Komplexität durch die geplanten Novellierungen, insbesondere das Sozialpartnermodell, sogar noch weiter zu.

Arbeitgeberkosten

Die Reform des HGB durch das BilMoG stellte den Abzinsungssatz zur Berechnung von Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz auf den „durchschnittlichen Marktzinssatz“ um. Der aktuelle Wert jenes handelsrechtlichen Abzinsungssatzes für April 2017 beträgt 3,91%, derjenige nach IFRS sogar (je nach Duration) nur zwischen 1,42% und 1,93%. Im Gesetzentwurf zum BRSG findet sich keine Silbe zu einer Absenkung des seit 1981 in § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG auf 6% festgeschriebenen Rechnungszinsfußes zur Berechnung der steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen. Eine aktuelle Studie des IW Köln beziffert die daraus resultierenden Steuer mehrbelastungen wegen Pensionsrückstellungen pro Prozentpunkt mehr durch § 6a EStG auf ca. 12 Mrd. Euro und Frau Prof. Hey hält die 6% für verfassungswidrig.

In Summe bedeutet dies, dass das BRSG in einigen Punkten eine Verbesserung zum Status quo darstellt. Eine nachhaltige Reform, die dazu beitragen wird, dass die Versorgungslücken einkommensgruppenübergreifend geschlossen werden können, stellt es allerdings de facto nicht dar. ■



Statt der
Beiträge
heben wir
lieber die Laune
Ihrer Kunden.



EIN GRUND MEHR,
DIE ALLIANZ
ZU EMPFEHLEN.

Die Einkommensvorsorge, mit der Ihre Kunden rechnen können.

So viel ist sicher: Die Garantiezinssenkung lässt 2017 die Bruttobeiträge steigen – aber nicht die Nettobeiträge zur Einkommensvorsorge der Allianz. Die bleiben auf unverändertem Niveau. Das gilt für die BU wie für die KörperSchutzPolice gleichermaßen. Damit können Sie Ihren Kunden ein perfektes Duo mit gleich drei erstklassigen Verkaufsargumenten auf einmal bieten: hervorragende Leistung, fairer Preis, stabile Beiträge.

Darum Einkommensvorsorge mit der Allianz empfehlen:

- Jahrelange Expertise und größter BU-Bestand im Markt
- Einzigartige Finanzstärke – Ideal für eine solide BU-Kalkulation
- Hohe Service-Standards und einfache Prozesse
- Einfache Aufnahmeverfahren und Top-Annahmequote
- Hervorragende BU-Leistungsquote
- Unkomplizierte und persönliche Abwicklung im Leistungsfall

Wer jeden Tag sein Bestes gibt, kann das auch von seinen Partnern erwarten. Die Allianz für Makler.



Mehr dazu bei Ihrem Maklerbetreuer oder unter
allianz-fuer-makler.de/einkommensvorsorge

Allianz 



Aktuelle Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung

Nicht nur das BRSVG, sondern auch die aktuelle Rechtsprechung haben derzeit Auswirkungen auf die Gesamtsituation der betrieblichen Altersversorgung. Rechtsanwalt Dr. Uwe Langohr-Plato zeigt anhand von zwei Urteilen den Einfluss der Rechtsprechung auf die Vermittlerpraxis.

Wenn derzeit auch das kurz vor Vollendung stehende „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ (BRSVG) im Mittelpunkt der fachlichen und politischen Diskussion rund um die betriebliche Altersversorgung steht, so muss man gleichwohl auch die Rechtsprechung als „Treiber“ der Rechtsentwicklung beachten; nicht immer zum Vorteil der Praxis, wie die beiden nachfolgend dargestellten Urteile zeigen.

Anforderungen an die sogenannte „versicherungsvertragliche Lösung“

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 19.05.2016 (3 AZR 794/14 – BetrAV 2016, 531) die Anforderungen an die sogenannte „versicherungsvertragliche Lösung“ präzisiert. Scheidet ein Mitarbeiter, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus dem Unternehmen aus, so behält er nach Erfüllung der gesetzlichen Fristen seine Anwartschaft (§ 1b BetrAVG).

Für Direktversicherungen hat sich in der Praxis insoweit die versicherungsvertragliche Abwicklung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft etabliert. Danach kann der Arbeitnehmer unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG) auf Verlangen des Arbeitgebers auf die vom Versicherer aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung verwiesen werden, wobei dieses Verlangen gem. § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG innerhalb von drei Monaten nach dem

Ausscheiden des Arbeitnehmers sowohl diesem als auch dem Versicherer mitzuteilen ist.

Bei dem Verlangen des Arbeitgebers handelt es sich um eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die ausdrücklich sowohl gegenüber dem ausgeschiedenen Mitarbeiter als auch gegenüber dem Versicherer abzugeben ist. Ihre Wirksamkeit tritt erst mit Zugang beim Erklärungsempfänger ein. Das entsprechende Verlangen kann nach Ansicht des BAG allerdings nur im Zusammenhang mit einer Kündigung ausgesprochen oder in einem Aufhebungsvertrag vereinbart werden. Sie kann zwar auch bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam erklärt werden. Erforderlich ist jedoch, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung beim Arbeitnehmer und bei der Versicherung bereits ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss also bei Abgabe der Erklärung zumindest unmittelbar bevorstehen.

Das BAG verschärft mit dieser Entscheidung die Anforderungen an die versicherungsvertragliche Lösung deutlich, indem es die bislang in der Praxis übliche Vereinbarung dieser Lösung mittels einer sogenannten „aufschiebenden Bedingung“, die bereits bei Erteilung der Versorgungszusage vorweggenommen wird, für unwirksam erklärt. Konsequenz ist, dass Arbeitgeber, die die versicherungsförmige Lösung

wählen wollen, in jedem konkreten Einzelfall eine entsprechende Erklärung unter Wahrung der gesetzlichen Frist gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter sowie im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeben müssen. Aus Gründen der Beweissicherung sollte dies schriftlich und mit Bestätigung des Mitarbeiters erfolgen.

Anforderungen an beitragsorientierte Leistungszusagen (BOLZ)

Das BAG hatte sich in seiner Entscheidung vom 30.08.2016 (3 AZR 361/15 – BetrAV 2017, 96) im Zusammenhang mit einer sogenannten wertpapiergebundenen Zusage vor allem mit der Frage der Abgrenzung einer vom Betriebsrentengesetz nicht erfassten reinen Beitragszusage und einer beitragsorientierten Leistungszusage im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG auseinandergesetzt.

Nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG liegt betriebliche Altersversorgung auch vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage).

Demgegenüber liegt eine reine Beitragszusage vor, wenn keine künftigen Versorgungsleistungen, sondern nur zusätzliche Zahlungen während des aktiven Arbeitslebens versprochen werden. Sie werden – vergleichbar mit vermögenswirksamen Leistungen – an den Arbeitnehmer oder Dritte ausgezahlt, wodurch der Arbeitnehmer Vermögen bildet oder Versorgungsanwartschaften erwirbt. Der Arbeitnehmer trägt dabei das volle Anlage- und Insolvenzrisiko.

Nach Ansicht des BAG liegt daher eine gesetzeskonforme beitragsorientierte Leistungszusage nur dann vor, wenn bereits zum Zeitpunkt der Beitragsumwandlung unmittelbar feststeht, welche Anwartschaft auf künftige Leistungen der Arbeitnehmer durch die Umwandlung der Beiträge erworben wird. Insofern besteht nämlich ein direkter Zusammenhang zwischen dem Finanzierungsbeitrag und der Höhe der daraus resultierenden Leistung. Dieses Unmittelbarkeitserfordernis ist nur dann gewahrt, wenn die Regelungen der Versorgungsordnung sicherstellen, dass bereits bei der Umwandlung der Beiträge in eine Anwartschaft feststeht, welche Höhe die aus den Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall mindestens hat. Dem Arbeitneh-

mer muss es nämlich möglich sein, für den Versorgungsfall zu planen, etwa indem er anderweitig Vorsorge trifft. Daher ist es mit § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG nicht zu vereinbaren, wenn das Anlagerisiko vollständig auf die Arbeitnehmer übertragen wird.

Dies ist aber dann der Fall, wenn die Höhe der Versorgungsleistung(en) von der Rendite einer Kapitalanlage abhängt und damit erst bei Eintritt des Versorgungsfalls zu ermitteln ist. Die Konstruktion einer ertragsabhängigen Versorgung, die bei versicherungsförmiger Durchführung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds grundsätzlich zulässig ist, lässt sich nicht ohne Weiteres auf die Pensionszusage übertragen. Jedenfalls gibt es keine allgemeine Zulässigkeit einer ertragsabhängigen Direktzusage.

Soweit auch nach der Rechtsprechung des BAG eine versicherungsgebundene Direktzusage für zulässig angesehen wird, deren Leistungen vollständig durch eine Rückdeckungsversicherung finanziert werden und die eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den erzielten Überschüssen vorsieht, ist diese Billigung nur vor dem Hintergrund der „mittelbaren“ Versicherungsaufsicht durch die BaFin erfolgt, die den Rückdeckungsversicherer ebenso überwacht wie die versicherungsförmigen Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung. Erfolgt dagegen die Finanzierung über einen ausländischen, nicht der Aufsicht der BaFin unterliegenden Fonds, so gilt diese Ausnahme nicht.

Mit dem vorliegenden Urteil nimmt der Senat erstmals zu den inhaltlichen Anforderungen an eine beitragsorientierte Leistungszusage Stellung und fordert dabei eine – wie auch immer zu bestimmende – Mindestleistung, die sich bereits bei Umwandlung der zugesagten Beiträge und damit bereits im Zeitpunkt der Zusageerteilung unmittelbar aus den zugesagten Beiträgen ableiten lassen und damit hinsichtlich ihrer Höhe feststehen muss. Es bleibt die weitere Rechtsprechung abzuwarten, welche zusätzlichen Anforderungen insoweit noch zu beachten sind. ■

Hat die Umsetzung der IDD Auswirkungen auf die bAV?

Die Umsetzung der Insurance Distribution Directive (IDD) in deutsches Recht ist für Februar 2018 angesetzt. Die europäische Richtlinie nimmt dabei großen Einfluss auf die Beratungsprozesse der Vermittler.

Die Umsetzung der IDD in deutsches Recht stellt für alle, die mit dem Vertrieb von Versicherungsprodukten zu tun haben, eine Herausforderung dar. So wird Weiterbildung zur gesetzlichen Pflicht, es sind höhere Anforderungen an Transparenz und Information zu stellen. Wie wirkt sich das auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) aus?

Stand Mai 2017 wird von den Marktteilnehmern kontrovers diskutiert, ob die Umsetzung der IDD-Richtlinie Auswirkungen auf die bAV-Produkte haben wird oder nicht. Dabei stehen die sogenannten „Versicherungsanlageprodukte“ im Fokus. Die Diskussion ist nicht trivial. Die beschriebenen Anforderungen sind mit enormen und teils grundlegenden Änderungen von Geschäftsprozessen bei Produktanbietern und Vermittlern verbunden.

Die Grundsatzfrage: Was ist ein Versicherungsanlageprodukt?

Mit der Richtlinie sind als Versicherungsanlageprodukt solche Produkte gemeint, deren Fälligkeits- oder Rückkaufwert vollständig oder teilweise direkt oder indirekt Marktschwankungen ausgesetzt ist. Das ist eine sehr weitgehende Definition. Sie umfasst auch Garantieprodukte mit Überschussbeteiligungen.

Die Richtlinie definiert auch, welche Produkte nicht darunter fallen sollen: Zum einen bestimmt sie in Art. 2 Abs. 1 Nr. 17 Buchst. c, dass nach AltZertG anerkannte Altersvorsorgeprodukte, also Riester- und Basisrentenverträge, keine Versicherungsanlageprodukte in diesem Sinne sind.

Eine weitere Ausnahme nennt Art. 2 Abs. 1 Nr. 17 Buchst. d: Amtlich anerkannte betriebliche Altersversorgungssysteme, die in den Anwen-

dungsbereich der Richtlinie 2003/41/EG fallen, sind vom Anwendungsbereich der Versicherungsanlageprodukte ausdrücklich ausgenommen. Gemeint sind damit Direktversicherungen, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Nicht genannt werden Rückdeckungsversicherungen. Das führt zu der noch ungeklärten Frage (Stand Mai 2017), ob diese vom Anwendungsbereich der IDD umfasst sind oder nicht. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) setzt sich dafür ein, dass die Rückdeckungsversicherung unter die bAV-Ausnahme fällt, da deren Sinn und Zweck die bAV ist. Das ist sehr gut nachvollziehbar und mittlerweile allgemein anerkannt.

Frage-, Hinweis- und Prüfungspflichten bei Versicherungsanlageprodukten

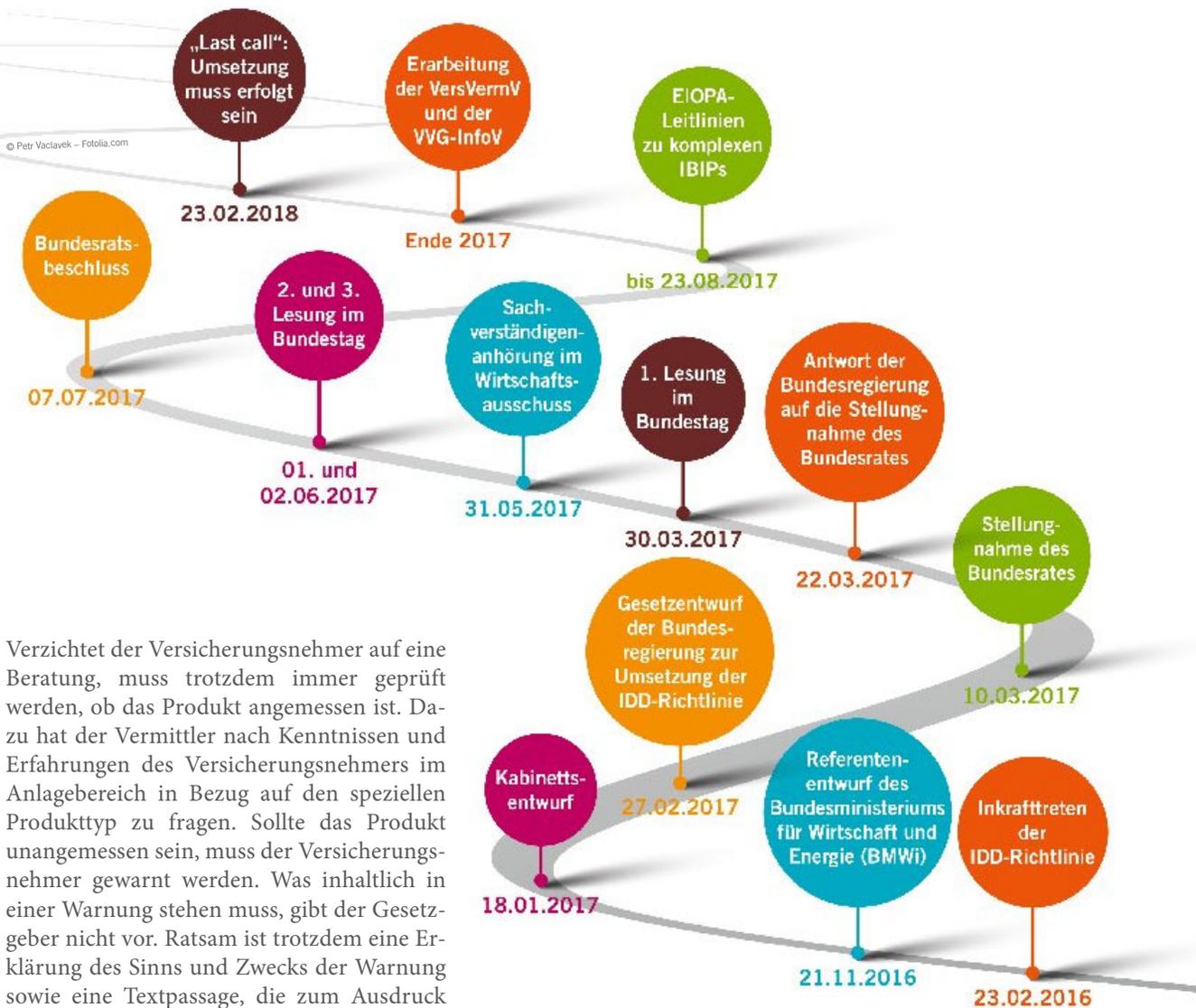
Die bAV scheint also nach überwiegender Meinung aus dem Anwendungsbereich der IDD ausgenommen. Was aber bedeutet die Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht für den Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten außerhalb der bAV? Beim Verkauf von Versicherungsanlageprodukten sind nach § 7c Abs. 1–3 VVG-E zusätzliche Frage-, Prüfungs-, und Hinweispflichten (Angemessenheits- und Geeignetheitsprüfung) zu erfüllen.

Der Gesetzgeber verwendet hier die Schlüsselbegriffe „Geeignetheit“ und „Angemessenheit“. Dabei hat der Vermittler bei der Beratung zu einem Versicherungsanlageprodukt den Versicherungsnehmer nach

- seinen Kenntnissen und Erfahrungen im Anlagebereich in Bezug auf den speziellen Produkttyp,
- seinen finanziellen Verhältnissen einschließlich, der Fähigkeit, Verluste zu tragen,
- seinen Anlagezielen und seiner Risikotoleranz

zu fragen. Ein Versicherungsanlageprodukt darf nur empfohlen werden, wenn es geeignet ist.

»»»»» Von Per Protoschill, Leiter Vertriebsunterstützung bAV, und Frank Wörner, Rechtliche Grundsatzfragen bAV bei der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH



Verzichtet der Versicherungsnehmer auf eine Beratung, muss trotzdem immer geprüft werden, ob das Produkt angemessen ist. Dazu hat der Vermittler nach Kenntnissen und Erfahrungen des Versicherungsnehmers im Anlagebereich in Bezug auf den speziellen Produkttyp zu fragen. Sollte das Produkt unangemessen sein, muss der Versicherungsnehmer gewarnt werden. Was inhaltlich in einer Warnung stehen muss, gibt der Gesetzgeber nicht vor. Ratsam ist trotzdem eine Erklärung des Sinns und Zwecks der Warnung sowie eine Textpassage, die zum Ausdruck bringt, dass die Angemessenheit nicht geprüft werden kann. Die Warnung ist aber kein Verkaufsverbot. Der Versicherungsnehmer kann das Produkt trotz Unangemessenheit kaufen. Es geht nur darum, dass er seine Entscheidung informiert trifft.

Eine Unsicherheit in der Anwendung haben sowohl die Geeignetheits- als auch die Angemessenheitsprüfung. Beide Begriffe sind nämlich nicht eindeutig. Aus dem Gesetz geht zum Beispiel nicht hervor, wie die Risikobereitschaft des Versicherungsnehmers objektiv festzustellen ist. Das gilt auch für den Begriff der Fähigkeit, Verluste zu tragen. Hier muss auf die von der Europäischen Kommission zu erlassenden delegierten Rechtsakte gewartet werden.

Ein Gedanke am Schluss: Zwar besteht Einigkeit darüber, dass die Anforderungen für den Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten nicht für die BAV gelten. Ob aber die Wertungen der Richtlinie (also zum Beispiel das „Matching“ von Risikoaffinität des Kunden und des Risikoprofils des Produkts) nicht über das Arbeitsrecht zumindest bei Entgeltumwandlungen auch in der BAV zu beachten sind, ist nach Meinung der Autoren damit nicht beantwortet.

Immerhin hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 21.01.2014, Az. 3 AZR 807/11, auch gesagt, dass eine hohe Komplexität der Versorgung dazu führen kann, dass ein Arbeitgeber von sich aus seinen Arbeitnehmer informieren muss.

Versicherungsanlageprodukte sind sicher komplexe Produkte, bei deren Einsatz im Rahmen der Entgeltumwandlung die Frage nach der Risikoaffinität des Arbeitnehmers sinnvoll sein kann. Der Arbeitnehmer muss über die Entgeltumwandlung informiert entscheiden können.

Fazit

Wer mit Versicherungsanlageprodukten zu tun hat, auf den kommen zusätzliche Anforderungen zu, die eine Anpassung des Beratungsprozesses unumgänglich machen. Und wer kann Vermittlern bei der Überprüfung der eigenen Beratungsprozesse Hilfestellung bieten? Hier kommen Vermittlerverbände ebenso in Betracht wie gut aufgestellte Produkthanbieter. Denn hier wie dort werden sich bereits Gedanken gemacht, auf welche Fragestellungen besonders geachtet werden sollte. ■

RUHESTAND

© shutter - Fotolia.com



Niedrigzinsumfeld: Auslagerung von Pensionsverpflichtungen

compertis, eine Tochtergesellschaft der R+V, berät und unterstützt in Sachen betriebliche Altersversorgung. Nachfolgend erklärt ihr Geschäftsführer, auf welche Arten eine Auslagerung von Pensionsverpflichtungen geschehen kann.

Das andauernde Niedrigzinsumfeld stellt insbesondere Arbeitgeber mit Pensionszusagen vor eine große Herausforderung, um ihre Verpflichtungen aus der Betriebsrente auch zukünftig erfüllen zu können. Je weniger an den Kapitalmärkten zu erwirtschaften ist, desto höher fallen mittelfristig Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz aus.

Meist wurden Pensionszusagen noch in einem wirtschaftlichen Umfeld erteilt, in dem durch den Innenfinanzierungseffekt dieser Durchführungsweg als betriebswirtschaftlich vorteilhaft eingestuft wurde. Inzwischen haben sich allerdings viele Faktoren geändert:

- Der effektive Ertragsteuersatz ist von über 50% auf rund 30% gesunken.
- Das Fremdkapitalzinsniveau hat sich stark reduziert.
- Die Innenfinanzierung über Pensionsrückstellungen wurde auf Druck der Ratinggesellschaften und Banken durch Rückdeckungskonzepte abgelöst.
- Durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz fallen handels- und steuerrechtlicher Aufwand immer weiter auseinander, sodass eine Besteuerung von Scheingewinnen eintritt.

- Die Verteilung des Aufwands auch auf die Rentenphase steht im Widerspruch zu dem Wunsch, den Aufwand auf die Aktivitätszeit der Versorgungsberechtigten zu begrenzen.

Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen sind seit 2016 mit dem – von der Bundesbank vorgegebenen – durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen zehn Jahre abzuwerten, der sich bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren ergibt (Vereinfachungsregel). Bis 2011 lag der maßgebliche Jahreszins aber noch zwischen 4,0% und 7,5%. Diese in der Vergangenheit hohen Zinsen werden aktuell durch extrem niedrige Zinssätze ersetzt, sodass der Durchschnittswert kontinuierlich fällt. Je geringer aber der Rechnungszins ausfällt, desto höher ist der auszuweisende Rückstellungsbetrag in der Bilanz und desto niedriger der handelsrechtliche Unternehmensgewinn. Durch die konkrete Zinsvorgabe ist diese Entwicklung vom Unternehmen nicht steuerbar.

Vor diesem Hintergrund kommt als Zielrichtung einer Auslagerung von Pensionsverpflichtungen nicht nur eine verursachungsgerechtere Ausfinanzierung mit steuerlichen Vorteilen und Reduzierung der PSV-Kosten infrage, sondern auch die Rückgewinnung von Steuermöglichkeiten im Zusammenhang mit handelsrechtlichem Aufwand.

»»»»» Von Dr. Matthias Dernberger, Geschäftsführer der compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH

Kombinationsmodell: Pensionsfonds und rückgedeckte U-Kasse

Liegt bei der Auslagerung die Priorität auf einer möglichst vollständigen Reduzierung der Rückstellungen in der Handelsbilanz, ist das Kombinationsmodell aus Pensionsfonds und rückgedeckter Unterstützungskasse geeignet. Bereits erdiente Anwartschaften aktiver und ausgeschiedener Mitarbeiter werden gegen einen Einmalbeitrag auf den Pensionsfonds übertragen. Künftig noch zu erdienende Anwartschaften aktiver Mitarbeiter werden gegen laufende Beiträge in eine rückgedeckte Unterstützungskasse ausgelagert. Leistungen gegenüber den heutigen Rentnern können per Einmalbeitrag auf die Unterstützungskasse oder den Pensionsfonds ausgelagert werden.

Während die rückgedeckte Unterstützungskasse aus steuerlichen Gründen immer mit Versicherungen arbeiten muss, kann beim Pensionsfonds zwischen versicherungsförmigen und chancenorientierten Pensionsplänen unterschieden werden. Bei der versicherungsförmigen Variante werden die biometrischen Risiken – vorzeitige Versorgungsfälle bei Anwärtern bzw. Langlebigkeit bei Rentnern – ausgelagert, bei der chancenorientierten Variante behält der Arbeitgeber diese Risiken selbst und zahlt dafür einen kleineren Beitrag, da der Pensionsfonds mit besten Schätzwerten kalkulieren darf, da er keine Garantien gibt.

Hierbei besteht jedoch ein aufsichtsrechtliches Nachschussrisiko für den Arbeitgeber, sofern das Pensionsfondsvermögen aufgrund der Schätzwerte auf Dauer nicht zur Erfüllung der tatsächlichen Verpflichtungen ausreicht. Handelsrechtlich wird damit erreicht, dass – in Abhängigkeit vom gewählten Kalkulationszins, der aktuell zwischen 1% und 3% schwankt – ein Teil des Zinsänderungsrisikos in das Auslagerungsjahr ergebniswirksam vorgezogen wird und der andere Teil als potenzielle mittelbare Verpflichtung entweder mittelfristig in den Anhang des Jahresabschlusses verschoben werden kann und/oder mit dem zu zahlenden Nachschuss später zum Tragen kommt.

Chancenorientierter Pensionsplan in Verbindung mit Stufenplan

Da die finanziellen Möglichkeiten in vielen Fällen eine Vollausslagerung mit versicherungsförmigen Garantien nicht erlauben, wird in den letzten Jahren der chancenorientierte Pensionsplan in Verbindung mit einem Stufenplan präferiert, der häufig mit einem

Teil oder allen Rentnern beginnt. Durch die damit einhergehende Beschränkung auf einen externen Versorgungsträger fällt die Auslagerungskonzeption relativ einfach aus. Der im Auslagerungsjahr zu verkraftende Mehraufwand kann bedarfsorientiert gesteuert werden. Aufgrund der wegfallenden Rentenzahlungen

Während die rückgedeckte Unterstützungskasse aus steuerlichen Gründen immer mit Versicherungen arbeiten muss, kann beim Pensionsfonds zwischen versicherungsförmigen und chancenorientierten Pensionsplänen unterschieden werden.

greifen die Entlastungen schnell. Frühzeitige Todesfälle führen zur Reduzierung des Risikos mittelbarer Verpflichtungen bzw. von Nachschusszahlungen, ohne gleichzeitig mit steuerlichen Nachteilen – wie bei normaler Rückstellungsauflösung – verbunden zu sein.

Auf der anderen Seite bleibt die Besteuerung für die Versorgungsberechtigten faktisch gleich. Durch die Auslagerung auf den Pensionsfonds findet zwar ein Wechsel von den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit nach § 19 EStG zu den sonstigen Einkünften nach § 22 Nr. 5 EStG statt. Bei beiden Einkunftsarten kommt aber die nachgelagerte Besteuerung zum Tragen. Aufgrund der Übergangsvorschrift des § 22 Nr. 5 Satz 11 EStG bleiben die altersspezifischen Freibeträge in ihrer ursprünglichen Höhe erhalten. An der Höhe der Steuerlast ändert sich somit nichts.

Im Ergebnis eröffnet die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen chancenorientierten Pensionsfonds damit die Chance zu entscheiden, inwieweit und zu welchem Zeitpunkt die anstehenden Zinsänderungsrisiken – vom Unternehmen gesteuert – die handelsrechtlichen Ergebnisse beeinflussen. ■

Modellbetrachtung für Rentnerbestand



Break-even nach drei Jahren, zwölf Jahre Anhangsangabe

Quelle: R+V

Pensionsfonds erfordern Flexibilität und ein gutes Anlagekonzept

Die Auslagerung von Pensionszusagen auf Pensionsfonds bedeutet für Vermittler diverse Vertriebsmöglichkeiten. Die ALTE LEIPZIGER bietet ein Individual-Pension-Funding-Konzept, das in Kooperation mit der HSBC Bank entstanden ist.

Im Jahr 2009 trat das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist eine realitätsnähere Bewertung von Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz. Seither werden die aus Direktzusagen resultierenden Verpflichtungen für die Handelsbilanz mit dem sogenannten Erfüllungsbetrag (BilMoG-Barwert) bewertet. Darüber hinaus müssen die Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen zehn Geschäftsjahre abgezinst werden. Das stark fallende Zinsniveau in den letzten Jahren führte daher zu einem immensen Anstieg der Rückstellungen in den Handelsbilanzen der Unternehmen.

Da man durch die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf Pensionsfonds Bilanzen „bereinigen“ kann, ist in den letzten Jahren ein stetiges Ansteigen des Auslagerungsgeschäfts zu verzeichnen. In der Praxis zeigt sich, dass kein Fall wie der andere ist und eine Lösung „von

Um die für die Umsetzung erforderlichen individuellen Lösungen anbieten zu können, sind kompetente Berater und ein Pensionsfonds mit maßgeschneiderten Lösungen unerlässlich.

der Stange“ sehr selten zu dem Unternehmen, das die Pensionszusagen auslagern möchte, passt. Es sind stattdessen individuelle Lösungen und darüber hinaus auch eine rechtliche und steuerliche Begleitung der Auslagerung gefragt. Bei einer maßgeschneiderten Lösung ist neben der Flexibilität des Pensionsfonds auch das Kapitalanlagekonzept ausschlaggebend.

Flexibilität des Pensionsfonds

Standardisierte Lösungen werden der Praxis sehr selten gerecht. Oft bestehen bereits Rückdeckungsversicherungen, durch die ein Teil der Altersrente ausfinanziert und häufig 100% der vorzeitigen Risiken abgedeckt sind. Daher sollte ein Pensionsfonds die Möglichkeit bieten,

bestehende Rückdeckungsversicherungen zu übernehmen. Zum einen aufgrund der oft noch hohen Höchstrechnungszinssätze in älteren Rückdeckungsversicherungen und zum anderen wegen der möglicherweise nicht mehr gegebenen Versicherbarkeit der versorgungsberechtigten Personen. Auch die Zahlungsmodalitäten sollten entsprechend flexibel gestaltbar sein. Oft ist ein Strecken des erforderlichen Einmalbeitrags über mehrere Jahre gewünscht. Dies kann mit der Möglichkeit verbunden sein, zu Beginn zum Beispiel 60% des Einmalbeitrages an den Pensionsfonds zu leisten und die restlichen 40% über vier Jahre zu verteilen.

Kapitalanlagekonzepte

In der Praxis sind folgende Konzepte besonders verbreitet:

- Constant-Proportion-Portfolio-Insurance (CPPI)-Modell
- Lifecycle-Modell
- Individual-Pension-Funding-Konzept (iPF)

Constant-Proportion-Portfolio-Insurance (CPPI)-Modell

Ziel des CPPI-Modells ist es, das Verlustrisiko im Falle sinkender Kurse an den Wertpapiermärkten zu begrenzen, aber gleichzeitig auch die Partizipation an steigenden Wertpapiermärkten zu ermöglichen. Instrumentarien des CPPI-Modells sind risikobehaftete Finanzanlagen (Aktien) und risikolose Festzinsanlagen (Geldmarktfondszertifikate). Es handelt sich um eine dynamische Strategie, weshalb während des gesamten Betrachtungszeitraums eine permanente Portfoliumschichtung zwischen risikobehafteten und risikolosen Anlagen stattfindet.

Der Nachteil des CPPI-Modells ist jedoch, dass es durch das ständige Umschichten aufgrund externer Einflüsse wie volatiler Aktienmärkte und einem sich ändernden Zinsniveau zu hohen Transaktionskosten kommen kann. Abgesehen davon ist die Aktienquote abhängig vom zur Verfügung stehenden Risikokapital, und zudem ist das Modell prozyklisch. Darüber hinaus

erfolgt die Kapitalanlage für jedes Trägerunternehmen des Pensionsfonds gleich, unabhängig vom tatsächlichen Bestand der Versorgungsberechtigten im einzelnen Unternehmen. Das heißt, dass bei der Kapitalanlage nicht zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen differenziert wird.

Lifecycle-Modell

Im Gegensatz zum CPPI-Modell erfolgt hier eine Differenzierung der Kapitalanlage hinsichtlich rentennaher und rentenferner Jahrgänge, das heißt, es handelt sich um eine laufzeitabhängige Kapitalanlage. Bei langen Laufzeiten wird in Anlageprodukte mit hohem Aktienanteil und bei kurzen Laufzeiten in Anlageprodukte mit niedrigerem Aktienanteil investiert.

Ziel des Lifecycle-Modells ist Planungssicherheit; der Schwerpunkt liegt nicht auf der Erzielung höchstmöglicher Renditen. Je rentennäher der Versorgungsberechtigte, desto stärker erfolgt eine Umschichtung in risikoärmere Anlageklassen. Der Nachteil dabei ist eine konservative Anlagestrategie mit minimierten Renditechancen während der Rentenphase, obwohl – von einer durchschnittlichen Lebenserwartung ausgehend – noch ein Anlagehorizont von über 20 Jahren gegeben ist.

Individual-Pension-Funding-Konzept (iPF)

Dieses Konzept beruht auf dem Liability-Driven-Investment-Modell und ist eine Weiterentwicklung des Lifecycle-Modells. Die Kapitalanlage erfolgt pro Trägerunternehmen durch ein individuell auf den Bestand abgestimmtes Portfolio. Die unternehmensspezifische Kapitalanlagestrategie orientiert sich unter anderem an der Laufzeitstruktur des Bestandes. Das heißt, der Anteil an Anlageklassen, die unter Renditegesichtspunkten attraktiv, aber kurzfristig volatil sind, nimmt mit zunehmendem Anlagehorizont zu. Ziel ist einerseits die Sicherstellung der langfristigen Erfüllbarkeit der Zahlungsverpflichtungen und andererseits die Erfüllung aufsichtsrechtlicher Solvabilitätsanforderungen. Das aus der Kapitalanlagestrategie abgeleitete Portfolio investiert – je nach gewählter Risikoklasse – in Aktien, Renten und alternative Anlagen entsprechend der individuellen Verpflichtungsstruktur des jeweiligen Unternehmens. Mindestens einmal pro Kalenderjahr findet unter Berücksichtigung der tatsächlichen Entwicklung des Verpflichtungsbestandes sowie der Entwicklungen am Kapitalmarkt eine Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Kapitalanlage jedes Unternehmens statt. Dabei kann das Trägerunternehmen

drei unterschiedliche Anlageziele festlegen:

- Risikoaverser Ansatz: weltweite Allokation im Zeitverlauf entsprechend der Verpflichtungsstruktur des Trägerunternehmens. Das heißt, der Anteil an Anlageklassen, die unter Renditegesichtspunkten attraktiv, aber kurzfristig volatil sind, nimmt mit zunehmendem Anlagehorizont zu.
- Ausgewogener Ansatz: Hier sind die Quoten kurzfristig volatiler Anlageklassen höher.
- Renditeorientierte Allokation: noch größeres Gewicht auf vergleichsweise volatile Anlageklassen. Zusätzlich enthält das Anlageuniversum in den Allokationen längerer Laufzeiten die Anlageklassen High Yield, Unternehmensanleihen und Emerging-Markets-Anleihen in lokaler Währung.

Das Individual-Pension-Funding-Konzept (iPF) stellt die Kapitalanlage auf die individuellen Zahlungsverpflichtungen des Trägerunternehmens ab und bietet damit eine maßgeschneiderte Lösung.

Fazit

Die Auslagerung von Pensionszusagen auf Pensionsfonds bietet viele Geschäftsmöglichkeiten. Um die für die Umsetzung erforderlichen individuellen Lösungen anbieten zu können, sind kompetente Berater und ein Pensionsfonds mit maßgeschneiderten Lösungen unerlässlich. Bei der ALTE LEIPZIGER Pensionsfonds AG ist beides gegeben, insbesondere auch durch die Kooperation mit der HSBC-Bank, die aufgrund namhafter Dax-Kunden eine etablierte Asset-Liability-Management-Expertise in Deutschland hat. Darüber hinaus steht die ALTE LEIPZIGER Pensionsmanagement GmbH für versicherungsmathematische und rechtliche Themen beratend zur Seite. ■



Von Jochen Prost, Leiter bAV-Vertriebsunterstützung beim **ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER** Konzern, und Katharina Anna Rost, Handlungsbevollmächtigte Wholesale Business Insurance & Non-Banks bei der HSBC Global Asset Management GmbH

Auslagerung von Pensionszusagen – Ein echter Gewinn

Pensionszusagen sind nicht zuletzt infolge des Niedrigzinses zu Sprengstoff für so manche Unternehmensbilanz geworden. Aus diesem Grund bietet Swiss Life Firmenkunden die Möglichkeit, ihre Pensionszusagen auszulagern und so die Bilanz von Pensionsrückstellungen zu bereinigen.

Eine durchaus vertraute Problematik für bAV-Berater und Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF): Pensionszusagen sind ein zweischneidiges Schwert. Einerseits sind sie ein wichtiges Mittel für die Ruhestandsplanung, andererseits ein möglicher Stolperstein, zum Beispiel bei der Fremdkapitalbeschaffung, Nachfolgeregelung oder Investorengewinnung. Die momentan dominantesten Stressfaktoren für Pensionszusagen resultieren aus dem anhaltenden Zinssinkflug und dem Missverhältnis in der steuerlichen und handelsrechtlichen Bewertung der Verpflichtungen. Infolge dieser Divergenz zwischen den Bilanzen versteuern Unternehmen Jahr für Jahr Scheingewinne in nennenswerter Höhe.

Wie entstehen Scheingewinne?

Seit Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) ist für Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz eine realistische Bewertung vorgeschrieben. Vorher übernahmen die meisten Unternehmen die Bewertung aus der Steuerbilanz, das heißt die mit 6% abgezinste Pensionsrückstellung, in die Handelsbilanz. Als „realistisch“ wurde zum Start des BilMoG per 31.12.2008 ein Zins von 5,25% erachtet. Dieser Zinssatz repräsentierte damals den Durchschnitt der Renditen von Euro-Festzins-Swaps über sieben Jahre.

tierte damals den Durchschnitt der Renditen von Euro-Festzins-Swaps über sieben Jahre.

Inzwischen, gut acht Jahre später, ist der HGB-Zins auf 3,86% (30.06.2017) zusammenschmolzen, und das auch nur, weil der Zeitraum zur Durchschnittsbildung von sieben auf zehn Jahre verlängert wurde. Infolge des Streckens des Betrachtungszeitraums und damit der Einbeziehung von Jahren mit noch relativ hohen Zinsen wurde ein drastischerer Rückgang in die Zukunft verschoben – aber keineswegs eliminiert.

Die HGB-Zinsen werden voraussichtlich weiter sinken, während in der Steuerbilanz wie eh und je 6% zum Tragen kommen. Die Folge: Da sich der Zinsverfall ausschließlich in der Handelsbilanz widerspiegelt, werden Pensionsverpflichtungen in der Steuerbilanz immer massiver unterbewertet. Dies beschert den Unternehmen Pseudogewinne, die sie tatsächlich nicht erwirtschaftet haben, sondern lediglich auf buchhalterischen Diskrepanzen beruhen. Den Unternehmen wird folglich Liquidität entzogen, die sie zum Beispiel zur Finanzierung der Pensionszusagen benötigen würden. Sie können außerdem in die fatale Lage geraten, Gewinne zu versteuern, während die Handelsbilanz Verluste ausweist.

Auswirkungen der Bewertungsdifferenzen bei weiter sinkendem HGB-Zins



Bilanzbereinigung durch Auslagerung

Die Steuer- und Handelsbilanz wird von Pensionsrückstellungen befreit, indem man den Past Service, das heißt den aus abgeleiteter Dienstzeit erdienten Teil der Zusage, in den Pensionsfonds überführt. Auch Scheingewinne werden so eliminiert. Durch die an den Pensionsfonds zu zahlende Einmalprämie wird der Finanzierung der Zusage anstelle einer überhöhten Steuerlast eine adäquate Gewinnminderung gegenübergestellt.

Muss der gesamte Past Service ausgelagert werden?

Das Ganze lohnt sich nicht nur bei Auslagerung der gesamten erdienten Anwartschaft in den Pensionsfonds. Auch bei Auslagerung eines Teils kann das Unternehmen von den damit verbundenen bilanziellen Effekten profitieren. Eine teilweise Auslagerung ist in folgenden drei Fällen attraktiv:

1. Das Unternehmen ist nicht auf eine vollständige Bilanzbefreiung angewiesen, will aber die durch Scheingewinne überhöhte Steuerlast reduzieren.
2. Das Unternehmen verfügt über Bankguthaben, die nicht oder im Extremfall sogar negativ verzinst werden: Durch eine Auslagerung kann sich das Unternehmen gleich zweier Belastungen entledigen, da gleichzeitig Scheingewinne und Strafzinszahlungen sinken.
3. Für die Zahlung des gesamten Auslagerungsbeitrags stehen nicht genügend flüssige Mittel zur Verfügung: Nicht selten krankt oder scheitern Auslagerungen an mangelnder Liquidität. Dies gilt in verstärktem Maße auch bei der Auslagerung von Versorgungswerken mit großen Zahlen von Versorgungsberechtigten.

Mit der Auslagerung eines Teils des Past Services oder im Fall von Versorgungswerken auch eines Teils des Gesamtkollektivs (zum Beispiel Anwärter oder Rentner) reduziert sich der Mittelabfluss erheblich. Bestehen zur Finanzierung der Pensionszusagen Rückdeckungsversicherungen, können sie als Kapitalanlage in den Pensionsfonds eingebracht werden. Durch Verrechnung des Deckungskapitals mit der Einmalprämie reduziert sich der Liquiditätsbedarf.

Vorteile der Swiss Life Pensionsfonds AG

Die Swiss Life Pensionsfonds AG bietet die Möglichkeit, Rentenrückdeckungsversicherungen bei Erreichen des Pensionierungsalters

nicht zu kapitalisieren, sondern die laufenden Renten des Versicherers entweder an die Versorgungsberechtigten auszuzahlen oder sie im Versorgungsvermögen anzulegen. So lassen sich lebenslang garantierte Rentenzahlungen auf Basis verhältnismäßig hoher Garantiezinsen sichern und in der Regel Nachschussrisiken reduzieren. Außerdem kann der Renteneintritt unabhängig von der Fälligkeit der Versicherung gestaltet werden.

Die teilweise Auslagerung stellt sich gegenüber einer vollständigen Auslagerung des Past Services mit ratenweiser Beitragszahlung sehr häufig vorteilhaft dar. Bei vollständiger Auslagerung mit ratenweiser Zahlung muss die Pensionsrückstellung für den Past Service im Auslagerungsjahr komplett aufgelöst werden. Dies führt je nach Höhe der ersten Rate unter Umständen sogar zu einer Gewinnerhöhung. Die Folgeraten wirken zudem erstmals im Jahr nach ihrer Zahlung gewinnmindernd, weil ihnen keine Auflösung von Pensionsrückstellungen mehr gegenübersteht und der Betriebsausgabenabzug sich nur noch über die auf die Zahlung folgenden zehn Jahre erstreckt.

Möglichkeit, liquiditätsschonend auszulagern: Der Heubeck-Barwert

Viele GGF wissen bereits lange im Voraus, dass sie anstelle der lebenslangen Altersrente die oft zugesagte einmalige Kapitalleistung wählen werden. Die Kapitalleistung entspricht meist dem sogenannten „Heubeck-Barwert“. Sie liegt wegen der Abzinsung mit dem steuerlich vorgegebenen Zins von 6% deutlich unter dem Barwert, der sich mit realistischem Zins für die Zahlung einer lebenslangen Altersrente ergeben würde.

In diesen Fällen kann bei Kalkulation des Pensionsfonds darauf abgestellt werden, bis zum Erreichen des Pensionierungsalters lediglich ein Vermögen in Höhe des Heubeck-Barwertes aufzubauen. Hierfür ist ein weitaus geringerer Einmalbeitrag erforderlich als für die Finanzierung der lebenslangen Altersrente. Die Auslagerung lohnt sich also grundsätzlich immer – für Kunden und Berater. Der Grundsatz „ganz oder gar nicht“ gilt hier nicht, denn oftmals liegt die Lösung in einem oder mehreren Zwischenschritten. ■

Von Hubertus Harenberg, Mitglied des Vorstands
der Swiss Life Pensionsfonds AG 



Pensionszusagen: Zukunftsorientierte Versorgungsmodelle für KMU

Die betriebliche Altersversorgung durchlebt derzeit aufgrund der Verknappung von qualifizierten Arbeitskräften sowie den Entwicklungen am Kapitalmarkt einen markanten Wandel – Unternehmen suchen aus diesem Grund nach neuen, zukunftsorientierten Vorsorgemodellen.

Die betriebliche Altersversorgung hat schon einige Umbrüche durchlebt: neue Durchführungswege und Zusagearten, neue Fördermodelle und Produktwelten. Derzeit zeichnet sich erneut ein markanter Wandel ab.

Gründe für Wandel in der bAV

Für diese neuerliche Entwicklung gibt es eine Reihe von Gründen:

Anhaltender Niedrigzins

Ein Grund dafür ist der anhaltende Niedrigzins. Dieser macht es den Versicherungen zunehmend schwer, attraktive Produkte anzubieten. Mit Zinsversprechen kann aufgrund der stetig sinkenden Garantieverzinsung nicht mehr geworben werden. Neue fondsgebundene Versicherungsprodukte sind oft vergleichsweise teuer und die notwendigen Laufzeiten lang. Die Durchdringungsquote in der „klassischen“ bAV stagniert daher seit Jahren auf niedrigem Niveau.

Demografischer Wandel

Ein weiterer Punkt ist, dass der demografische Wandel immer mehr Unternehmen zum Umdenken zwingt. Unsere Gesellschaft altert,

was bei gleichzeitig sinkender Geburtenrate zu einer zahlenmäßigen Reduktion von Arbeitskräften führt. Diese Entwicklung ist zwar schon lange bekannt, für die meisten Unternehmen war sie bisher aber noch nicht spürbar: Ausscheidende Mitarbeiter konnten meist durch Neueinstellungen ersetzt werden. Diese „Ersatzquote“ wird nun allerdings deutlich schlechter, in einigen Branchen ist der Mangel an jungen Fachkräften heute schon deutlich zu spüren. Laut einer Studie des Institutes für Mittelstandsforschung Bonn soll die Ersatzquote ab 2020 auf 77% und ab 2030 sogar auf 55% sinken. Unternehmen müssen sich daher künftig verstärkt im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber Wettbewerbern behaupten. Mitarbeiter wiederum messen bei der Auswahl ihres neuen Arbeitgebers dem Angebot an geeigneten Vorsorgemodellen eine zunehmend große Bedeutung bei. So wird die bAV zu einem personalpolitischen Instrument für die Mitarbeitergewinnung und -bindung.

Aktuelle politische Diskussion

Letztlich rückt auch die aktuelle politische Diskussion über die sogenannte „Nahles-Rente“ die bAV wieder in den gesellschaftlichen Mittelpunkt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den vergangenen Jahren oft „bAV-müde“ wirkten, beschäftigen sich auf Grund der anstehenden Neuerungen wieder verstärkt mit der Zukunftsvorsorge.

Durchführungsweg Pensionszusage

Zusammengefasst kann man sagen, dass sich viele Unternehmen in der bAV neu aufstellen wollen und müssen. Aber wie kann eine Neuordnung aussehen? Wie können Unternehmen den aktuellen Entwicklungen Rechnung tragen und gleichzeitig flexibel für die Zukunft bleiben?

Beitragsorientierte Leistungszusage

Eine Möglichkeit findet sich im Durchführungsweg der Pensionszusage. Über eine beitragsorientierte Leistungszusage kann eine attraktive, ausreichende und vor allem flexible bAV erreicht werden. So ist die Pensionszusage, was ihre Gestaltung betrifft, nach wie vor der flexibelste Durchführungsweg. Die Finanzierung kann sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer erfolgen und es gibt keine steuerlichen Höchstgrenzen bezüglich der Beitrags- und Leistungshöhe.* Dies macht die Pensionszusage insbesondere dann interessant, wenn die „klassische“ Entgeltumwandlung nach §3.63 EStG bereits ausgeschöpft ist, oder sofern der Versorgungsberechtigte eine Fach- und Führungskraft mit entsprechend hohem Gehalt ist und zusätzliche Möglichkeiten benötigt, um eine adäquate Altersversorgung aufbauen zu können. Um das Modell noch attraktiver zu gestalten, werden die Beiträge meist am Kapitalmarkt, zum Beispiel in Investmentfonds, angelegt, wodurch der Arbeitnehmer zusätzlich von den Ertragschancen des Kapitalmarktes profitiert.

Probleme in der Vergangenheit

An dieser Stelle muss aber auch erwähnt werden, dass die Pensionszusage bei Unternehmen und Steuerberatern leider noch viel zu oft negativ belegt ist. In der Vergangenheit wurden meist reine Leistungszusagen ausgesprochen, eine ausreichende Rückdeckung der Zusage wurde häufig jedoch nicht durchgeführt. Dies ist einerseits der steigenden Lebenserwartung geschuldet, die zum Wechsel auf die Generationen-Sterbetafeln von Heubeck für die versicherungsmathematische Bewertung der Pensionsrückstellungen in 2005 führte. Andererseits haben die Bewertungsvorschriften für die handelsbilanzielle Bildung von Pensionsrückstellungen mit einem marktkonformen Zinssatz im anhaltenden Niedrigzinsumfeld die Pensionsrückstellungen sprunghaft ansteigen lassen. Die Unternehmen, die sich nicht parallel dazu um die fortlaufende Anpassung der bestehenden Rückdeckung gekümmert haben, stehen heute vor großen Problemen: hohe Rückstellungsposten, schlechte Bilanzratings und dadurch hohe Kosten bei der Aufnahme

von Fremdkapital sowie Schwierigkeiten bei Unternehmensverkauf und Nachfolgeplanung.

De-Risking

Die Unternehmen sind demnach zunächst vorsichtig, was die Pensionszusage betrifft. Was viele aber nicht wissen: Die Pensionszusage wurde mittlerweile neu konzipiert. „De-Risking“ heißt das Schlagwort. In erster Linie werden heute beitragsorientierte Leistungszusagen eingeführt. Der Arbeitgeber steht dabei nur noch für die Leistung gerade, die aus dem zugesagten Beitrag resultiert, und reduziert damit sein

In der Vergangenheit wurden meist reine Leistungszusagen ausgesprochen, eine ausreichende Rückdeckung der Zusage wurde häufig jedoch nicht durchgeführt.

Haftungsrisiko. Was die garantierte Leistung durch den Arbeitgeber betrifft, wird das Zinsrisiko reduziert: Von einer faktischen Nominalwertgarantie bis zu einer geringen Garantieverzinsung ist alles darstellbar. Auch das Langlebigkeitsrisiko kann in der Pensionszusage reduziert werden, indem Kapitalzusagen erteilt werden und eine Rentenoption erst für den Zeitpunkt des Leistungsbeginns gewährt wird. Damit bewahrt sich der Arbeitgeber eine gewisse Planbarkeit bezüglich des Verlaufs der Pensionsrückstellungen. Schließlich wird insbesondere bei Modellen mit Fondsrückdeckung eine Ausfinanzierung der handelsbilanziellen Pensionsrückstellung erreicht, sodass die Pensionsrückstellungen im Wege der Saldierung aus den Handelsbilanzen weitestgehend eliminiert werden und die bereits beschriebenen Negativfolgen, wie zum Beispiel schlechte Bilanzratings, gar nicht erst entstehen können.

„Risiken begrenzen, Chancen zulassen“, lautet die Devise für Unternehmen, die sich in der bAV neu und zukunftsfähig aufstellen wollen. Die bAV als personalpolitisches Instrument für die Mitarbeitergewinnung und -bindung einzusetzen wird alsbald unabdingbar sein. Dabei müssen Risiken handelbar, die bAV flexibel und die Ertragschancen für Mitarbeiter vorhanden sein. ■

* Es ist zu beachten, dass bei Pensionszusagen für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) sowohl die Höhe der Einbringungen als auch die Höhe der zugesagten Leistung steuerlich geregelt ist.

Unterstützungskassen-Versorgungen gekonnt einrichten

Interview mit Thomas Vietze, Leiter bAV im Continentale Versicherungsverbund

In der Regel eine unberührte Bilanz und eine nahezu unbegrenzt steuerfreie Dotierung: Das macht die Unterstützungskasse (U-Kasse) zu einem beliebten Durchführungsweg für die Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern. Doch so einfach, wie es aussieht, ist es in der Praxis leider nicht.

Herr Vietze, Sie unterstützen Vermittler intensiv bei der Beratung zur betrieblichen Altersversorgung. Wo lauern die Fallstricke bei der Versorgung über die U-Kasse?

Dieser Durchführungsweg ist sehr attraktiv, aber auch sehr komplex, weil der Steuergesetzgeber hohe Anforderungen an die Versorgung und auch an die U-Kasse stellt. Deshalb müssen Vermittler gut vorbereitet sein und sorgfältig vorgehen, wenn sie eine entsprechende Versorgung installieren möchten. Sie dürfen außerdem keine Scheu davor haben, mit dem Steuerberater des Unternehmens ins Gespräch zu kommen. Sonst heißt es am Ende: Operation gelungen – Patient tot.

Warum?

Die Zuwendungen an eine U-Kasse sollen als Betriebsausgaben anerkannt werden. Deshalb gelten hier grundsätzlich die gleichen Vorgaben wie bei der Pensionszusage: Das Finanzamt prüft dementsprechend auch hier die Kriterien der Ernsthaftigkeit, Erdienbarkeit, Angemessenheit, Finanzierbarkeit sowie die Einhaltung der Probezeit und Wartezeit.



Thomas Vietze

Könnten Sie bitte diese Kriterien an einem Beispiel erläutern?

Gerne. Nehmen wir ein Start-up-Unternehmen, das 2012 neu gegründet wurde. Nach vier Jahren hat diese Software-Schmiede eine stabile und gute Auftragslage. Nun will die Firma für die beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer – kurz bGGF – eine Altersversorgung über eine

U-Kasse einrichten. Der 35- und der 37-Jährige erhalten monatlich 3.000 Euro Gehalt und fahren beide einen Firmenwagen. Ab dem 67. Lebensjahr sollen sie jeweils 1.000 Euro Altersrente bekommen.

Da die bGGF noch mehr als zehn Jahre bis zur Altersrente arbeiten werden und noch keine 60 Jahre alt sind, ist der Punkt Erdienbarkeit erfüllt. Die Zusage ist außerdem angemessen, da die Versorgung nicht höher sein wird als 75% der letzten Bezüge.

Klingt so, als ob alles passt ...

Leider nur fast. Die Knackpunkte liegen bei diesem Beispiel in der Probezeit und der Wartezeit. Der bGGF muss mit einer „Probezeit“ seine Eignung für die Aufgabe nachgewiesen haben, bevor eine Versorgung für ihn eingerichtet wird. Als Faustregel gelten hier zwei bis drei Jahre. Das wäre hier nach vier Jahren nicht das Problem, aber die Eignung sollte über den Steuerberater geklärt und dokumentiert werden.

Schwieriger wird es mit der Wartezeit, die bei Neugründung einer GmbH fünf Jahre beträgt. Die ist nicht erfüllt. Sollte eine Versorgung trotzdem gewünscht sein, muss vorab mit dem Steuerberater des Kunden geklärt werden, ob Ausnahmeregelungen greifen. Dieser stellt dann in der Regel eine verbindliche Finanzamtsanfrage.

Zu welchen Schwierigkeiten könnte es dann kommen, wenn trotzdem eine U-Kassen-Versorgung eingerichtet wurde?

Das Finanzamt unterstellt bei unerfüllter Probe- und Wartezeit, dass die Zuwendungen nicht betrieblich veranlasst waren. Die Dotierungen an die U-Kasse dürfen dann nicht als

Betriebsausgaben abgezogen werden – auch nicht nach dem Ende der Wartezeit.

Aber auch die U-Kasse selbst kann Probleme bekommen, weil in das zulässige Kassenvermögen nur Beiträge fließen dürfen, die die zuvor genannten Kriterien erfüllen. Ist das tatsächliche Kassenvermögen dann höher als das zulässige, riskiert sie ihre Befreiung von der Körperschaftsteuer. Und diese Steuerlast müssten dann im Zweifel die Trägerunternehmen aufbringen.

Wie sollte der Vermittler das junge Unternehmen in diesem Fall beraten?

Der beste Rat ist, mit der betrieblichen Altersversorgung für die bGGF zu warten, bis die Wartezeit erfüllt ist. Existenziell wichtig ist für die bGGF eine Berufsunfähigkeitsversicherung, die sie über eine Entgeltumwandlung sicherstellen können. Für die Altersvorsorge bliebe ja noch ein bisschen Zeit.

Auch das Thema „Erdienbarkeit“ ist im Zusammenhang mit der U-Kasse öfter im Fokus. In welchen Fällen kann es hier zu Problemen kommen?

Zum Beispiel wenn ein Unternehmen seine Bilanz entlasten und deshalb den noch zu erdienenden Anteil einer Pensionszusage in eine U-Kasse auslagern möchte. Hierzu hat der Bundesfinanzhof im letzten Jahr ein wichtiges Urteil gefällt.

1996 hatte das Unternehmen dem bGGF eine Pension ab 65 Jahren zugesagt. Als dieser 57 Jahre alt war, lagerte die Firma die noch zu erdienenden Ansprüche in eine U-Kasse aus. Das Problem: Die Uhr für die Zehn-Jahres-Frist fängt dann neu an zu laufen. Die Erdienbarkeit war also aus steuerlicher Sicht mit acht Jahren nicht mehr gegeben. Daher wertete der Bundesfinanzhof die Zuwendungen an die U-Kasse als eine verdeckte Gewinnausschüttung. Deshalb muss vor der Auslagerung einer Pensionszusage in eine U-Kasse immer eine Prüfung durch einen Rechts- und/oder Steuerberater durchgeführt werden.

Worauf sollten Vermittler noch achten?

Auf einen gut funktionierenden Informationsaustausch mit dem Unternehmen – vor allem mit kleinen und mittleren Betrieben, in denen die Personalabteilungen manchmal personell und technisch nicht so gut ausgestattet sind. Folgender Fall zeigt, warum das so wichtig ist:

Für einen Arbeitnehmer zahlte das Unternehmen monatlich 200 Euro in eine U-Kasse. Am 30.06.2016 schied dieser aus dem Betrieb aus, die U-Kasse zog aber weiterhin den Beitrag ein. Sie wusste schlicht nicht Bescheid. Das fiel dem Personaler erst am 23.09.2016 auf und meldete dies umgehend. Die U-Kasse lehnte es jedoch ab, die Zuwendungen zurückzuzahlen, weil sie dies satzungsgemäß schlicht nicht darf.

Was bedeutet das konkret?

Die U-Kasse darf das Geld nur für satzungsgemäße Leistungen, zum Beispiel bei Alter oder Invalidität, verwenden. Eine Rückerstattung gehört nicht dazu.

Was darf also auf der Checkliste für die U-Kassen-Beratung nicht fehlen?

Die steuerlich maßgeblichen Kriterien prüfen und den Unternehmer eingehend informieren – zum Beispiel über die „Eigenarten“ und Grenzen einer U-Kasse. Mit Fragen können sich Vermittler gerne an unser Spezialisten-Team

„Vor der Auslagerung einer Pensionszusage in eine U-Kasse muss immer eine Prüfung durch einen Rechts- und/oder Steuerberater durchgeführt werden.“

wenden. Mit einer eigenen Unterstützungskasse ist die Continentale auch für diesen Durchführungsweg ein kompetenter Anbieter.

Zum Schluss noch eine Frage zur Basisrente, die ist für bGGF ja durchaus interessant. Was muss der Vermittler hier in der Beratung beachten?

Ein Punkt, der in der Praxis oft vergessen wird, ist, dass die Vorsorgeaufwendungen um pauschal 18,7% der Beitragsbemessungsgrenze Ost gekürzt werden, wenn dem bGGF eine bAV zugesagt wurde, und zwar unabhängig von deren Höhe. Dieser Punkt muss in der Beratung unbedingt angesprochen werden. So kann vermieden werden, dass gegebenenfalls ein Teil der Beiträge für eine Basisrente steuerlich nicht geltend gemacht werden kann. ■



(Un)möglicher Spagat – Garantien vs. Fondsanlage

Lebensversicherer sehen sich in einer Zwickmühle: Sie müssen versuchen, renditeträchtige Produkte anzubieten, die gleichzeitig bestimmte Garantieforderungen erfüllen. So sollen in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) Haftungs- bzw. Nachschusssrisiken für Arbeitgeber vermieden werden.

Aktuell liegt der Zins von zehnjährigen Bundesanleihen bei 0,3%. Auf Anleger wirkt das wenig verlockend. Lebensversicherer haben aufgrund des Niedrigzinses Probleme, den Garantiezins für ihre Bestände zu erwirtschaften. Dieser Garantiezins liegt im Branchendurchschnitt über alle Bestände hinweg laut Assekurata zum Ende des Jahres 2016 bei immerhin 2,89%, also vielfach höher als die Verzinsung der Bundesanleihen. In der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) sind Garantien gefordert, um Haftungs- bzw. Nachschusssrisiken für die Arbeitgeber zu vermeiden. Folglich versuchen sich die Lebensversicherer am Spagat, renditeträchtige Produkte zu konstruieren, die gleichzeitig die Garantieforderungen erfüllen. Die Lösungsansätze lauteten vor einigen Jahren „Dynamisches Drei-Topf-Hybrid“ oder auch „iCPPI“, heute häufig „Indexpolice“ oder auch „Neue Klassik“.

Dass Garantien angesichts des Niedrigzinses keine Selbstverständlichkeit mehr sind, verdeutlicht folgendes Rechenbeispiel: Zahlt ein Kunde seinen ersten Monatsbeitrag in Höhe von 100 Euro, so müssten beim aktuellen Garantiezins von 0,9% und einer Laufzeit von 30 Jahren immerhin 76 Euro sicher angelegt werden, um durch die Verzinsung zum Ende der Laufzeit

die 100 Euro Bruttobeitrag zu garantieren. Da in den ersten fünf Jahren Abschlusskosten von beispielsweise 15 Euro vom Beitrag abzuziehen sind, bleiben gerade noch 9 Euro abzüglich der noch nicht berücksichtigten Verwaltungskosten, um sie frei anzulegen. Nach fünf Jahren entfallen zwar die Abschlusskosten, jedoch wird die Restlaufzeit immer kürzer, sodass beispielsweise zehn Jahre vor Ablauf bereits über 91 Euro notwendig sind, um mittels des aktuellen Garantiezinses zum Ablauf auf die 100 Euro zu kommen. Auch von den nun wiederum verbleibenden 9 Euro sind noch Verwaltungskosten abzuziehen. Angesichts dieser geringen Investitionsquote erscheinen für Hochrechnungen gerne verwendete Wertentwicklungen von 5% oder 6% utopisch. Entsprechend stellt sich die spannende Frage, wie sich die in den letzten Jahren entwickelten Produktansätze der Lebensversicherer in der Praxis bewähren.

[Dynamische Drei-Topf-Hybride und iCPPI-Produkte](#)

Die Dynamischen Drei-Topf-Hybride und iCPPI-Produkte verursachen inzwischen sowohl bei den Kunden als auch bei den Versicherern selbst gewisse Bauchschmerzen: Um

die Investitionsquote zu Beginn zu erhöhen, schieben sie erst nach Kurseinbrüchen aus der freien Anlage (zum Beispiel Aktienfonds) und den verwendeten Wertsicherungsfonds in den Deckungsstock um. Folglich agieren sie zyklisch, verkaufen freie Anlagen zu Zeitpunkten, zu denen eigentlich ein guter Einstiegszeitpunkt in die Aktienmärkte vorliegen könnte. Dieses automatisierte Produktverhalten kostet die Kunden Rendite und zwingt gleichzeitig die Versicherer, die vorhandenen Kundenguthaben nach Kurseinbrüchen in den Deckungsstock umzuschichten. Dies belastet den gesamten Bestand, denn just in solchen Krisenzeiten sind zuzukaufende festverzinsliche Anlagen gefragt und bieten aus diesem Grund noch geringere Zinsen als ohnehin schon.

Indexpolice

Bei Indexpolice liegen die Kundengelder gänzlich im Deckungsstock. In der Regel werden ausschließlich die Überschüsse in Indexzertifikate investiert. Alternativ können die Kunden die Überschüsse direkt als sichere Verzinsung zur Erhöhung des Vertragsguthabens verwenden. Häufig wird im Rahmen der bAV an Indexpolice kritisiert, dass der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer von der Wahlmöglichkeit (Überschuss oder Indexzertifikat) keinen Gebrauch machen wird. Die Einbeziehung des Arbeitnehmers in die Wahlmöglichkeit und der damit verbundene jährliche Informationsfluss erscheinen aufwendig.

Diese Problematik mag rechtliche Relevanz haben. Systematische Renditesteigerungen durch die geschickte Wahl von Indexbeteiligung bzw. sicherer Verzinsung in einzelnen Jahren werden die Kunden allerdings nicht oder nur zufällig erzielen. Dies würde nämlich voraussetzen, dass die Kunden zukünftige Kursentwicklungen besser abschätzen können als die Emittenten der Indexzertifikate. Diese bieten passende Zertifikate zu einem marktgerechten, somit „fairen“ Preis an und rechnen für sich eine Marge ein. Dementsprechend müsste der Erwartungswert für den Return der Indexzertifikate leicht unterhalb der sicheren Verzinsung liegen, für die sie eingekauft wurden. Beispielsweise werden von der Überschussbeteiligung in Höhe von 3% die Zertifikate gekauft und der Erwartungswert der Ausschüttung an die Kunden zum Ende des Indexjahres liegt bei 2,8%. Die Marge des Emittenten läge bei den verbleibenden 0,2%. Letztlich geht der Kunde eine Wette ein, deren Wettgewinne und -verluste sich auf längere Sicht im Durchschnitt ausgleichen werden. Trotzdem sind für einzelne

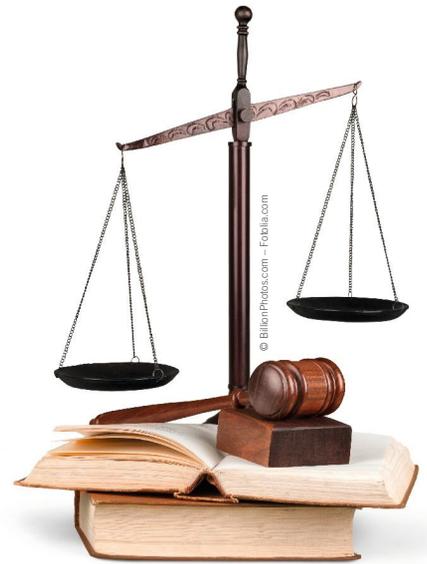
Kunden über mehrere Jahre auch Wettgewinne, andererseits aber auch Wettverluste möglich. Unter dem Strich bieten Indexpolice also keine höhere Renditeerwartung als klassische Tarife.

Neue Klassik

Angesichts dieses ernüchternden Ergebnisses könnten als „Neue Klassik“ bezeichnete Tarife eine Alternative darstellen. Diese beinhalten in der Regel Einschränkungen bezüglich der Garantien wie zum Beispiel ein auch bei längeren Laufzeiten auf die Beitragssumme beschränktes Garantiekapital, das sich auch während der Laufzeit nicht durch die bereits fest zugeteilten Überschüsse erhöht. Zudem beschränken sich die garantierten Rentenfaktoren häufig auf die Beitragssumme und gelten somit nicht für das gesamte zum Rentenbeginn vorhandene Kapital. Um die Produkte trotzdem gegenüber den häufig von ihnen abgelösten Klassiktarifen attraktiv erscheinen zu lassen, werden von den Anbietern beispielsweise etwas höhere Überschüsse ausgeschüttet. Viele Verbraucherschützer kritisieren die Einschnitte bezüglich der Garantien scharf und haben kein Vertrauen in dauerhaft erhöhte Überschüsse. Damit sei nicht gewährleistet, dass die Ablaufleistungen höher sind als in einem Klassiktarif. Die Kunden verzichten andererseits auf Planungssicherheit.

Fazit

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die notwendigen Garantien von bAV-Tarifen keine reinen fondsgebundenen Tarifvarianten zulassen, deren Renditeerwartung im Bereich langfristiger Aktienrenditen von 6% oder höher liegt. Ganz im Gegenteil ist von den beschriebenen Tarifvarianten höchstens eine geringfügig höhere Rendite zu erwarten als von Klassiktarifen. Helvetia bietet deshalb dem Wunsch vieler Arbeitgeber und -nehmer entsprechend weiterhin einen echten Klassiktarif an, Helvetia WorkLife Direct Classic. Dieser Tarif bietet im Marktvergleich, der ohnehin nicht mehr bei vielen Versicherern erhältlichen Klassiktarife, ein hohes garantiertes Kapital. ■



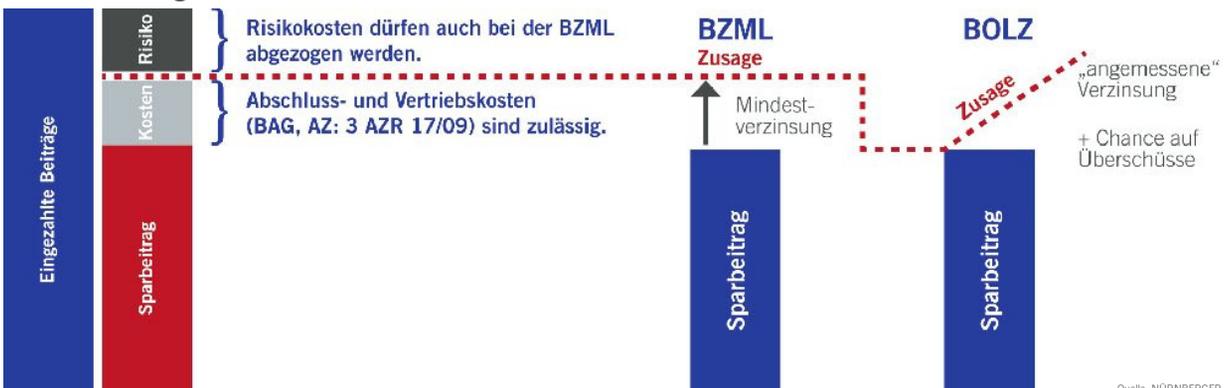
BOLZ vs. BZML – Wie viel Garantie muss sein?

Sowohl die beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) als auch die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) sind im Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehen. Bei der BOLZ garantiert der Arbeitgeber ein festes Beitrag-Leistungsverhältnis, bei der BZML sagt er mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge (ohne Risikokosten) als Garantieleistung zu. Ein Vergleich.

Das Betriebsrentengesetz in seiner aktuellen Form sieht grundsätzlich neben der Leistungszusage die beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) sowie die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) vor. In § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist die BOLZ dadurch definiert, dass der „Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage)“. Nach dem Gesetzeswortlaut kennzeichnet sich die BOLZ durch das Umwandeln von Beiträgen nach einem festen Umwandlungsverhältnis in Anwartschaften der bAV. Der Arbeitgeber garantiert bei der BOLZ also ein festes Beitrag-Leistungsverhältnis. Dieses Verhältnis wird in der Regel durch die versicherungsmathematischen Grundlagen des zugrunde liegenden Versicherungstarifs abgebildet.

Demgegenüber ist in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG die BZML dadurch definiert, dass der „Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung [...] zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung)“. Bei der BZML wird eine Mindestverzinsung in der Form zugesagt, dass der Arbeitgeber mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge (ohne Risikokosten) als Garantieleistung gewährt. Versicherungsmathematisch garantiert also der Arbeitgeber, die eingezahlten Beiträge abzüglich der Risiko-, Abschluss- und Verwaltungskosten

Unterscheidung zwischen BZML und BOLZ



Quelle: NÜRNBERGER

(= Sparbeiträge) so zu verzinsen, dass der Arbeitnehmer bei Ablauf wieder mindestens die eingezahlten Beiträge inklusive der Abschluss- und Verwaltungskosten als Leistung erhält.

Der Beitragserhalt und eine Mindestverzinsung sind somit nach dem Gesetzeswortlaut explizit nur in der BZML verankert. Bei der BOLZ fehlt eine solche Untergrenze. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hatte sich in seinem Urteil vom 30.08.2016 (3 AZR 361/15) dazu geäußert, dass die BOLZ dadurch charakterisiert wird, „dass bereits bei der Umwandlung der Beiträge in eine Anwartschaft feststeht, welche Höhe die aus Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall mindestens hat“.

Werthaltigkeit und Wertgleichheit?

Ulbrich/Grote/Britz (BB 2015, S. 2677 [2680, 2682]) entnehmen den Äußerungen des BAG im Zillmerungsurteil vom 15.09.2009 (3 AZR 17/09) ein allgemeines Postulat der „Werthaltigkeit“ arbeitsrechtlicher Versorgungszusagen. Die Verfasser unterscheiden dieses Gebot von der Frage der Wertgleichheit bei der Entgeltumwandlung. Denn auch wenn ein Beitragserhalt in der BOLZ im Gesetz nicht als zwingende Voraussetzung genannt wird, ist nicht automatisch jegliche Absenkung der Garantieleistung haftungsrechtlich unkritisch. Versorgungszusagen, die keinerlei Garantie enthalten oder deren Garantieleistungen weit unter der Summe der eingezahlten Beiträge liegen, laufen deshalb Gefahr, dass die Zusage auf der Grundlage der BAG-Rechtsprechung als nicht „werthaltig“ angesehen wird. Die Garantie des Arbeitgebers muss deshalb nach unserer Ansicht entsprechend dem Zillmerungsurteil zwar nicht die zulässigerweise abgezogenen Risiko-, Abschluss- und Verwaltungskosten umfassen. Die sich nach diesem Abzug ergebenden Sparbeiträge sollten aus arbeitsrechtlicher Sicht aber als Mindestanspruch erhalten bleiben.

Bei Zusagen aus Entgeltumwandlung ist daneben auch die Wertgleichheit zwischen den umgewandelten Beiträgen und der zugesagten Leistung zu beachten (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Nach Einschätzung der NÜRNBERGER setzt die Wertgleichheit gerade keinen Vergleich zwischen den eingezahlten Beiträgen und der zugesagten Garantieleistung voraus. Vielmehr setzt die Wertgleichheit darauf an, dass der Arbeitgeber den vereinbarten Beitrag auch wirklich vollständig und über die gesamte Laufzeit an den Versicherer zahlt (so zum Beispiel Langohr-Plato, Betriebliche Altersversorgung, 6. Aufl. 2013,

S. 72 Rn. 329). Aus diesem Grund musste der Gesetzgeber auch jüngst beim Betriebsrentenstärkungsgesetz das Wertgleichheitsgebot beim Sozialpartnermodell nicht ausschließen. Da Garantien dabei sogar untersagt sind, können diese nicht der Maßstab für die Wertgleichheit sein.

So viele Garantien wie nötig, so wenige Garantien wie möglich

Garantien waren und sind auch weiterhin elementare Bestandteile der bAV. Auch nach der Erweiterung der bAV durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz werden wohl viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht auf die gewohnte Sicherheit verzichten wollen. Dabei sollten die Arbeitnehmer aber nicht vergessen, dass Garantien gerade im aktuellen Zinsumfeld einen Preis haben. Letztlich zwingen sie den Versicherer zu einer sehr restriktiven Anlagepolitik – oftmals zulasten der Performance.

Die Frage der Mindestgarantien in der bAV sollte deshalb sorgsam bei der Tarifauswahl bedacht werden. Die Vermittler müssen deshalb nicht nur das Garantieniveau der Tarife beachten, sondern sich auch der Auswirkungen einer vermeintlich hohen Garantie auf die zu erwartenden Gesamtleistungen bewusst sein. Außerdem muss sichergestellt sein, dass der gewählte Tarif auch zur gewünschten Zusageart passt und die damit verbundenen Voraussetzungen erfüllt werden.

Die NÜRNBERGER bietet ihre Produkte zwischenzeitlich ausschließlich in Form der beitragsorientierten Leistungszusage an. Bei allen Produkten innerhalb der bAV ist sichergestellt, dass der Beitragserhalt in Höhe der Sparbeiträge unabhängig von der Laufzeit des Vertrages gewährleistet wird. Ein darüber hinausgehender Anspruch auf eine höhere Mindestleistung lässt sich nach Ansicht der NÜRNBERGER weder aus dem Gesetz noch aus der Rechtsprechung für eine BOLZ ableiten.

Eine weitere Absenkung des Garantieniveaus unter die Summe der Sparbeiträge sieht die NÜRNBERGER in der bAV dagegen kritisch. Dies könnte einen unzulässigen Verstoß gegen das Werterhaltungsgebot darstellen. ■



Die Macht des Kollektivs – Eine gute bAV braucht keine Garantien

Mit dem Sozialpartnermodell erschließen sich völlig neue Möglichkeiten einer kollektiven und garantielosen Altersversorgung. Zurich setzt dabei auf fondsgebundene Vorsorgelösungen, die durch den kollektiven Risikoausgleich sowie den zusätzlichen Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers eine schwankungsarme und positive Rendite möglich machen.

Die garantiefreie Auslegung der Betriebsrentenreform sollte als Chance angesehen werden, gemeinsam mit den Sozialpartnern Lösungen zu entwickeln. Im Interesse der Kunden bieten innovative, kollektive Kapitalanlagen enorme Chancen – damit unterscheiden sie sich von den bisherigen teuren Garantien. Die Zukunft liegt deutlich in garantiefreier Finanzierung mit vielfältigen Sicherungsmöglichkeiten – auch in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV).

Absicherung mittels kollektiver Kapitalanlagen

Garantien sind in der Niedrigzinsphase sehr teuer, wirtschaftlich nicht attraktiv und deshalb zu vermeiden. Zurich setzt den Fokus daher bereits seit einigen Jahren auf die fondsgebundene Vorsorge. Durch die Kosteneffizienz, den Wegfall von Garantiekosten und eine flexiblere, zukunftsorientierte Kapitalanlage beim Sozialpartnermodell können den Kunden langfristig bessere Leistungen in Aussicht gestellt werden. Der Pensionsfonds ist die Einrichtung der bAV, die die Vorgaben der Sozialpartnerrente unmittelbar umsetzen kann. Seit geraumer Zeit legen Pensionsfonds, im Gegensatz zu anderen Durchführungswegen der bAV, das Vermögen der Versorgungsberechtigten nach liberalen Kapitalanlagevorschriften an. Dadurch profitiert die Höhe der Rente stärker von den Chancen der Kapitalmärkte. Zurich treibt zusammen mit der Deutschen Pensionsfonds AG Lösungen voran, die rendite- und sicherheits-

orientiert sind und keine Garantien benötigen. Durch den kollektiven Risikoausgleich in Verbindung mit mathematischen Absicherungsmodellen und dem zusätzlichen Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers wird eine schwankungsarme und positive Rendite möglich. Dies stellt einen entscheidenden Unterschied zu individuellen Modellen dar. Denn hier treffen Chancen und Risiken der Kapitalanlage jeden Einzelnen.

Die Tarifvertragsparteien müssen sich bei der reinen Beitragszusage an der Steuerung und Durchführung beteiligen. Diese gesetzliche Auflage wird quasi zu einem Gütesiegel, wenn weiterhin funktionierender Wettbewerb existiert. Denn gerade die Steuerung der Zielrente durch die Tarifvertragsparteien stellt Transparenz sicher und sorgt für Konsens aller Beteiligten bei der Ausgestaltung der bAV. Gemeinsam mit den Einrichtungen der bAV können so branchenspezifische Anforderungen berücksichtigt und optimale Lösungen erarbeitet und vereinbart werden.

Für Unternehmen, die einem jeweiligen Tarifvertrag angeschlossen sind, wird es keine Einheitslösung geben. Neben generellen Vorgaben auf Tarifpartnerebene wird es auch bestimmte Rahmenparameter geben, die frei von dem Arbeitgeber gewählt werden können. Dennoch bleibt es eine Herausforderung, nicht tarifgebundene Unternehmen einzubeziehen, bei denen ein hoher Bedarf am Ausbau der betrieblichen Vorsorge besteht.

Betriebsrentenstärkungsgesetz als Chance wahrnehmen

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz zielt darauf ab, die Betriebsrente insbesondere für kleinere und mittelständische Betriebe sowie für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen attraktiver zu machen. Ebenso werden vorhandene Vorsorgesysteme gestärkt, um Armut im Alter oder durch Invalidität vorzubeugen. Eine weite Verbreitung der bAV erfordert deshalb weitere Anstrengungen und auch neue Wege. Zurich hat den Anspruch, einfache, verständliche, gerechte und steuerbare Absicherungsmodelle bereitzustellen.

Experten erwarten, dass das Sozialpartnermodell in den nächsten Jahren eine erhebliche Verschiebung der finanziellen Aufwendungen für Altersversorgung zugunsten der bAV bewirken wird.

Neben dem Sozialpartnermodell stärkt das Betriebsrentenstärkungsgesetz auch die „alte bAV“ in vielfältiger Weise: Neben der Anhebung des steuerlichen Förderrahmens von derzeit 4% auf 8% der allgemeinen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West wird es auch einen neuen Förderbeitrag für Geringverdiener geben. Auch die Einführung eines bAV-Freibertrages bei der Grundsicherung im Alter sowie der Wegfall der Doppelverbeitragung in der Riester-bAV dürften zu einer Belebung des Geschäftsfeldes führen. Des Weiteren hat sich der Gesetzgeber jüngst entschieden, die Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form bei der Entgeltumwandlung auch außerhalb des Sozialpartnermodells verpflichtend zu machen. Dies erfolgt stufenweise, für Neuzusagen ab dem Jahr 2019 und für Bestandszusagen ab dem Jahr 2022.

bAV wird in der Beratung komplexer

Durch die Betriebsrentenreform ist zunächst eine umfangreiche Beratung der Sozialpartner erforderlich. Die frühzeitige Einbindung der Einrichtungen der bAV (EbAV), zum Beispiel des Pensionsfonds, erleichtert die spätere Implementierung und kostengünstige Verwaltung. Zudem bieten sich jetzt auch Möglichkeiten, die in Deutschland bisher vernachlässigten Risiken Invalidität und Tod ebenfalls kollektiv abzuschern. Diese Beratungsebene wird vornehmlich durch Beratungshäuser und spezialisierte bAV-Berater im engen Kontakt mit den EbAV vorgenommen werden. Erst im Anschluss sind die dem Sozialpartner angeschlossenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beraten.

Entscheidend für die positive Annahme durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer – und damit den Erfolg der neuen Lösung – wird ein aufeinander abgestimmtes Kommunikationskonzept sein. Neben persönlichen Beratungsangeboten werden automatisierte und intelligente Beratungsprozesse über neue digitale Plattformen sehr wichtig sein. Diese sollten leistungsfähige Administrations- und Kundenportale inkludieren, um auch hier die Kosten niedrig zu halten.

In der bestehenden bAV-Welt, unabhängig von den Neuerungen des Sozialpartnermodells, wird sich der Vertriebsprozess nicht grundsätzlich ändern, er wird jedoch komplexer. Beispielfhaft sei hier der neue Förderbetrag nach § 100 EStG in Verbindung mit der unmittelbaren Absetzbarkeit bei der Lohnsteueranmeldung sowie den weiteren Voraussetzungen hinsichtlich des Arbeitslohns genannt.

Neben dem kompletten Angebot einer Sozialpartnerrente wird Zurich auch die bisherige bAV-Welt weiter ausbauen, da auch sie durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz deutlich verbessert wird.

Startschuss 01.01.2018 – Das Sozialpartnermodell

Mit dem Sozialpartnermodell erschließen sich völlig neue Möglichkeiten einer kollektiven Altersversorgung. Diese sind idealerweise gepaart mit Absicherungsmechanismen gegen die vorzeitigen Risiken Invalidität und Tod. Zurich steht mit Sozialpartnern und Experten bereits seit Anfang des Jahres in einem offenen Dialog, um gemeinsam Konzepte zu entwickeln. Dabei profitiert das Unternehmen von seiner Expertise bei Produktlösungen mit Sicherheiten außerhalb des Deckungsstocks sowie von seiner langjährigen Erfahrung bei der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen und der damit verbundenen Kapitalanlage über die Deutscher Pensionsfonds AG. Mit TEAM® bietet Zurich bereits seit 2014 die im Betriebsrentenstärkungsgesetz empfohlene Absicherung aller Mitarbeiter eines Unternehmens gegen die vorzeitigen Risiken Invalidität und Tod ohne Gesundheitsprüfung an. ■

Von Lars Golatka, Leiter des Geschäftsbereichs bAV 
bei der Zurich Gruppe Deutschland



© vectorfusionart - Fotolia.com

Vorsorge ohne Konsumverzicht

Fürs Alter vorsorgen oder doch lieber in den Urlaub fahren? Die Entscheidung zur Vorsorge geht bislang mit spürbarem Konsumverzicht einher. Häufig fällt die Entscheidung dann zugunsten des schnellen Konsums. Das ist ein Grund, warum fast die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland keine bAV besitzt.

Trotz staatlicher Förderung bleiben viele Arbeiter und Angestellte beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) außen vor. Dabei tut Vorsorge dringend not: Das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung wird nach Angaben der Bundesregierung von 55,1% des durchschnittlichen Jahreseinkommens im Jahr 1990 bis auf 44,5% im Jahr 2030 sinken – bei 45 Versicherungsjahren und vor Steuern. Die gesetzliche Rente sichert damit nicht einmal mehr den Lebensstandard. Viele Berufstätige müssen sich im Ruhestand auf hohe finanzielle Einbußen einstellen. Sie können ihren Lebensstandard im Alter nur noch dann einigermaßen halten, wenn sie heute zusätzlich privat oder betrieblich vorsorgen.

Mit dem neuen Konzept „bAV Plus Cashback“ will HDI dies ändern. „HDI bAV Plus Cashback“ ermöglicht Arbeitnehmern den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung

ohne spürbaren Konsumverzicht. Arbeitgeber erhalten wiederum ein zusätzliches Instrument, um Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an sich zu binden. Dazu Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender von Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI: „Bisher hieß Altersvorsorge, sich finanziell langfristig zu binden und im Gegenzug auf etwas zu verzichten. Durch ‚HDI bAV Plus Cashback‘ merken Arbeiter und Angestellte schon heute, dass bAV sich für sie lohnt.“

Monatliche Gutschrift auf Prepaid-Kreditkarte

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

»»»»» Von Sandra Spiecker, Leiterin des bAV-Fachsupports bei der HDI Lebensversicherung

bAV-Beiträge seines Mitarbeiters auch für ihn innerhalb gesetzlicher Grenzen sozialabgabenfrei sind.

Ein Praxisbeispiel: Ein lediger Mitarbeiter ohne Kinder, der monatlich 3.000 Euro brutto verdient, schließt eine Direktversicherung ab. Jeden Monat fließen 100 Euro aus seinem Bruttogehalt in den Vertrag. Weil dieser Sparbeitrag steuer- und sozialabgabenfrei ist, zahlt er netto nur rund 50 Euro. Im Gegenzug lädt der Arbeitgeber die Prepaid-Kreditkarte des Mitarbeiters monatlich mit 40 Euro auf. So kostet die Direktversicherung den Arbeitnehmer unter dem Strich nur noch 10 Euro. Der Arbeitgeber spart durch die bAV seines Mitarbeiters in diesem Beispiel jeden Monat 20 Euro Lohnnebenkosten. Weiterhin kann er die 40 Euro Sachkostenzuschuss als Betriebsausgabe steuerlich absetzen. Damit reduziert sich der Netto-Aufwand beim Arbeitgeber ebenfalls auf bis zu 10 Euro pro Monat.

Zwei Fliegen – Eine Klappe

Anders als bei anderen klassischen Sachbezügen – wie zum Beispiel Tankgutscheinen, wo man meist an eine Kette gebunden ist – bietet eine Prepaid-Kreditkarte dem Arbeitnehmer maximale Flexibilität. Das Guthaben kann er nach seinen individuellen Bedürfnissen überall da einsetzen, wo die MasterCard akzeptiert wird. Das sind weltweit rund 36 Millionen Akzeptanzstellen – und das gebührenfrei. Lediglich Bargeld abheben oder Überweisungen tätigen ist nicht erlaubt, um steuerrechtlich den Charakter des Sachbezugs nicht zu gefährden. Für den Arbeitgeber wiederum ist die Kreditkarte kostengünstig, flexibel und online zu verwalten.

„HDI bAV Plus Cashback“ kann ab einem Entgeltumwandlungsbetrag von mindestens 100 Euro monatlich angeboten werden. Das

Guthaben auf der Prepaid-Kreditkarte ist auf maximal 40 Euro im Monat beschränkt. Um das Arbeitgeber-Image zu fördern, wird die Karte standardmäßig mit dem individuellen Firmenlogo des Arbeitgebers erstellt.

Personalwirtschaftliches Instrument

10 Euro Gehaltsverzicht beim Mitarbeiter + rund 10 Euro Aufwand für den Chef = 100 Euro Sparbeitrag. „HDI bAV Plus Cashback“ hilft Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die staatliche Förderung optimal auszuschöpfen. Der Arbeitnehmer kann – ohne sich heute wesentlich einzuschränken – eine Zusatzrente aufbauen. Der Arbeitgeber erhält mit geringem Netto-Aufwand ein personalwirtschaftliches Instrument, mit dem er Mitarbeiter gewinnen, motivieren und langfristig an das Unternehmen binden kann – vom Geringverdiener bis zur Fachkraft. HDI-Vertriebsvorstand Wolfgang Hanssmann weiß: „Ein Arbeitgeberzuschuss gerät schnell in Vergessenheit. Mit ‚HDI bAV Plus Cashback‘ wird der Mitarbeiter jedes Mal, wenn er beim Einkaufen mit der Prepaid-Kreditkarte bezahlt, daran erinnert, dass der Arbeitgeber sich an seiner bAV beteiligt.“

Der Aufbau einer frühzeitigen und effizienten Altersvorsorge ist heute wichtiger denn je. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern hierfür eine Lösung bieten und aktiv unterstützen, profitieren davon gleichermaßen. Außerdem kann die Durchdringung im Unternehmen vergrößert werden. Die HDI Lebensversicherung begleitet die Einrichtung des Konzepts von A bis Z. Für die anschließende Verwaltung der HDI Direktversicherungsverträge wird auf Wunsch zusätzlich ein kostenfreies Online-Portal zur Verfügung gestellt. So können Prozesse beim Arbeitgeber verschlankt, Kosten gespart und die Mitarbeiter in der Personalabteilung deutlich entlastet werden. ■

Minimaler Einsatz – Maximale Vorsorge

Arbeitnehmer		Arbeitgeber	
Entgeltumwandlung	100 Euro	Einzahlung Kreditkarte	40 Euro
Steuerersparnis*	-30 Euro	Sozialversicherungsersparnis**	-20 Euro
Sozialversicherungsersparnis**	-20 Euro	Betriebsausgabenersparnis	-10 Euro
Netto-Aufwand	= 50 Euro	Tatsächlicher Aufwand nach Steuern***	= 10 Euro
Gutschrift Kreditkarte	-40 Euro		
Tatsächlicher Aufwand	= 10 Euro		

*) Bruttogehalt: 3.000 Euro, Steuerklasse I, keine Kinder, Kirchensteuer
 **) Sozialversicherungsersparnis: bis 4% der Renten-Beitragsbemessungsgrenze West, Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung: pauschal 20%
 ***) Angenommene Unternehmenssteuern: 30%

Weil HDI bAV Plus Cashback gleich zwei Fördertöpfe anzapft, schrumpft der Aufwand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf ein Minimum.

Quelle: HDI



© pictidea - Fotolia.com

Mit einer kollektiven BU am Arbeitsmarkt mehr bieten

Mit höherer BU-Rente und vereinfachter Gesundheitsprüfung kann eine kollektive Berufsunfähigkeitsversicherung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ein schlagendes Argument für potenzielle Arbeitgeber im Kampf um Talente darstellen.

Diese Frage muss sich eigentlich jeder stellen: „Ich bin jung, gesund und sitze im Büro – ist eine Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) tatsächlich sinnvoll für mich?“ Obwohl die enormen Einkommenseinbußen bei der eigenen Berufsunfähigkeit auf der Hand liegen, setzt sich die Notwendigkeit einer privaten BU-Absicherung nur sehr langsam in den Köpfen der Menschen fest. Oft wird die BU als nicht notwendig oder zu teuer angesehen. Mit der Einführung

Aktuell scheidet jeder Vierte vorzeitig aus dem aktiven Berufsleben aus. Die Hälfte der Betroffenen ist unter 50 Jahre; rund ein Drittel ist noch keine 45 Jahre alt.

einer kollektiven BU, die im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) abgeschlossen werden kann, gibt es eine einfache und kostengünstige Variante der BU. Viele Ar-

beitgeber und Arbeitnehmer kennen diese Möglichkeit bisher leider gar nicht. Dabei kann der Unternehmer mit einem solchen Angebot zudem im Werben um qualifizierte Fachleute deutlich punkten, ob mit finanzieller Beteiligung oder ohne.

Risiko der Berufsunfähigkeit wird unterschätzt

Aktuell scheidet jeder Vierte vorzeitig aus dem aktiven Berufsleben aus. Die Hälfte der Betroffenen ist unter 50 Jahre; rund ein Drittel ist noch keine 45 Jahre alt. Die meisten BU-Fälle resultieren aus psychischen Erkrankungen. Die Sozialsysteme leisten nur bei Erwerbsunfähigkeit und kaum mehr als die Grundsicherung. Dabei unterschätzt der überwiegende Teil der Bevölkerung seinen BU-Versicherungsbedarf: So besitzen nur 24% der deutschen Haushalte eine BU-Police. Der überwiegende Teil der Versicherten hat einen Anspruch von weniger als 1.000 Euro BU-Rente pro Monat; die durchschnittliche BU-Rente liegt bei 558 Euro pro Monat. (Zahlenquelle: MORGEN & MORGEN – Erhebung über den BU-Bestand



Von Dr. Klemens Surmann,
Pressereferent beim Gothaer Konzern

in Deutschland). Der Fall durch das soziale Netz ist vorprogrammiert.

Attraktiv und überzeugend: Kollektive Berufsunfähigkeitsversicherung

Um einer solchen Situation vorzubeugen, ist Vorsorge zwingend erforderlich. Dabei bietet sich mit der kollektiven BU eine überzeugende Vorsorgemöglichkeit über die betriebliche Altersversorgung (bAV) an. Sie ermöglicht einen deutlich vereinfachten Zugang zur BU-Vorsorge und bietet ein deutlich attraktiveres Verhältnis von Beitrag und Leistung.

Wählt der Arbeitnehmer die BU-Versorgung über die bAV, erhält er bei gleichem Nettoaufwand eine deutlich höhere versicherte Rente gegenüber der privaten BU-Versorgung. Unter Berücksichtigung der nachgelagerten Besteuerung und eventuell anfallender Sozialversicherungsbeiträge kann der Arbeitnehmer regelmäßig im Leistungsfall von einer um über 10% höheren BU-Rente profitieren. Zu den Steuer- und Sozialversicherungsersparnissen für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gesellen sich Preisvorteile, die das aufnehmende Versicherungsunternehmen aufgrund von Kollektivkonditionen in der bAV gewähren kann. Auch der Zugang zur BU wird deutlich einfacher. Der Betrieb stellt als Kollektiv eine einheitliche Risikogruppe dar, die übliche Gesundheitsprüfung kann deutlich vereinfacht werden.

Fachkräfte finden und binden mit kollektiven Versicherungsangeboten

Mobilität, Flexibilität und Globalisierung können unter Umständen für eine hohe

Mitarbeiterfluktuation verantwortlich sein. Um qualifizierte Mitarbeiter zu akquirieren oder gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, muss der Arbeitgeber mehr bieten als andere. Ein gutes Gehalt sowie ein angenehmes Arbeitsklima bieten viele Unternehmen. Attraktive Versicherungskonditionen für die Zeit der Unternehmenszugehörigkeit sind derzeit dagegen noch nicht sehr weit verbreitet. Das können Vermittler für sich nutzen und finden damit einen zu-

Die Investition in eine kollektive Versicherung lohnt sich – für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und auch Vermittler. Eine „Win-win-win-Situation“.

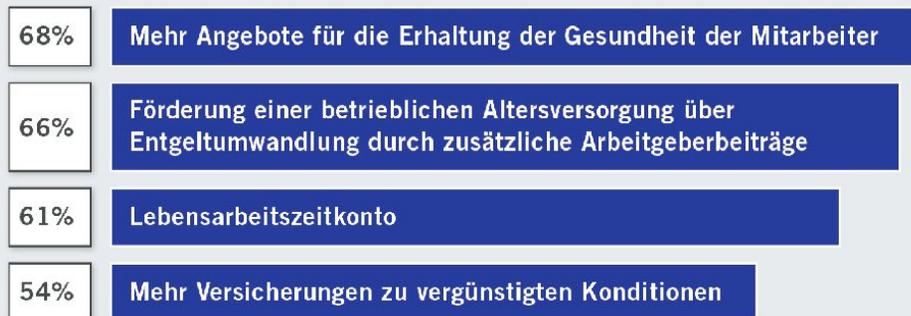
sätzlichen Zugang zu bestehenden und neuen Firmenkunden. Die Gothaer bietet dazu passende Lösungen im Bereich der Altersvorsorge, der Berufsunfähigkeit sowie der betrieblichen Krankenversicherung an. Bei vergleichsweise geringem finanziellem Aufwand entsteht für die Arbeitnehmer ein hoher wahrgenommener Nutzen.

Diese Fürsorge des Arbeitgebers führt zu einer positiven Außendarstellung des Unternehmens. Wichtig ist auch: Rankings zum Thema „bester Arbeitgeber“ beziehen Sozialleistungen in ihre Urteile mit ein. Eine positive Außendarstellung unterstützt wiederum die Differenzierung zu Wettbewerbern. Wenig Aufwand – hoher Nutzen: Die Investition in eine kollektive Versicherung lohnt sich – für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und auch Vermittler gleichermaßen und wird so zu einer „Win-win-win-Situation“.

Welche Angebote fragen Arbeitnehmer besonders nach?

Gesundheitsförderung und bAV gegen Zukunftsrisiken

Maßnahmen und Angebote, die der Arbeitgeber aus Sicht der Erwerbstätigen ausbauen sollte, um Zukunftsrisiken vorzubeugen; in % aller befragten Erwerbstätigen*



*Mehrfachnennungen möglich.

Arbeitnehmer sind generell sehr daran interessiert, dass Arbeitgeber sich in der Vorsorge (bKV, bAV, BU) ihrer Mitarbeiter engagieren.

Quelle: Gothaer, F.A.Z.-Institut 2013

bAV in KMU: Zufriedene Mitarbeiter als Erfolgsfaktor

Interview mit Bernhard Rapp, Direktor Marketing und Produktmanagement bei der Canada Life

Gerade im Niedrigzinsumfeld zeigen Betriebsrenten ihre Vorzüge, und zwar für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die geschickte Kombination bewährter Bausteine macht Betriebsrenten attraktiv – und damit auch das Unternehmen, das sie anbietet. Bernhard Rapp zeigt hier wichtige Aspekte für kleine und mittlere Betriebe auf.

Die Verbreitung der bAV hat sich speziell bei kleinen Unternehmen noch nicht so durchgesetzt. Wo hapert es?

Kleine Unternehmen scheuen mitunter den gewissen Aufwand, den die Implementie-

„[Bei der bAV] kommt es besonders auf Flexibilität und ein bedarfsgerechtes Angebot an. Ob Führungskräfte oder sonstige Belegschaft – eine umfassende Vorsorgelösung sollte immer die unterschiedlichen Bedürfnisse abbilden.“

rung einer Betriebsrente nun doch mit sich bringt. Zum Teil liegt es aber auch an der Kommunikation des Themas. Wenn die Mitarbeiter nicht verstanden haben, welche Vorteile ihnen die bAV bringt, haben es selbst schon implementierte Modelle schwer, Anhänger zu gewinnen.

Was muss denn der Arbeitgeber bieten, wenn er sich mit seiner bAV konkurrenzfähig aufstellen will?



Zufriedene Mitarbeiter sind ein großer Erfolgsfaktor. Vor allem KMU müssen sich Anreize einfallen lassen, um Bewerbern einen echten Mehrwert bieten zu können.

Hier kommt es besonders auf Flexibilität und ein bedarfsgerechtes Angebot an. Ob Führungskräfte oder sonstige Belegschaft – eine umfassende Vorsorgelösung sollte immer die unterschiedlichen Bedürfnisse abbilden. Dies tun wir zum Beispiel mit einem ganzheitlichen bAV-Beratungsansatz. Dabei zählt gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen auch, nicht zu viel Komplexität aufzubauen. Individuell entwickelte Vorsorgelösungen sprengen ansonsten im Mittelstand häufig den administrativen und kommunikativen Rahmen. Vielmehr kann eine durchdachte Standardlösung eine äußerst effiziente, schlanke und kostengünstige Betriebsrente für die gesamte Belegschaft darstellen. Kombiniert der Arbeitgeber bestimmte Durchführungswege geschickt, schafft er damit Flexibilität und optimiert die Leistungsfähigkeit seiner Betriebsrente. Für Führungskräfte hat sich auch das „Beitrags-Flexibilitäts-Modell“ bewährt. Dies schafft die Möglichkeit, einen förderoptimierten Aufbau hoher Anwartschaften darzustellen – über einen laufenden Grundbeitrag und flexible Dotierung bei Erreichen bestimmter Ziele.

Und wie sollte die bAV auf der Produktebene aussehen, um den heutigen Bedürfnissen gerecht zu werden?

Die andauernde Niedrigzinsphase gibt eine Bedingung quasi schon vor: Moderne Betriebsrenten müssen die Möglichkeit einer guten Rendite bieten, damit sie sich wirklich auszahlen. Das ist bei klassischen Rentenversicherungen mit Garantiezins nicht mehr der Fall. Moderne Fondspolizen können das Manko einer ertragsarmen Vorsorge ausgleichen – durch ein entsprechendes Investment in Sachwerte wie Aktien.

Steht bei Fondspolizen aber gerade in der bAV nicht auch die Frage der Garantien im Raum?

Fondspolizen können auch über Garantien verfügen, worauf viele Sparer ja nach wie vor Wert legen. Manche Lösungen schaffen dies auch in Kombination mit renditeorientierter Anlage. Bei Fondspolizen wird Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch interessieren, ob sich ein Tarif schon bewährt hat. All dies ist bei unserer Lösung Generation business der Fall: So erzielte der hinterlegte Fonds seit Auflegung im Jahr 2004 eine tatsächliche Wertentwicklung von durchschnittlich 6,4% jährlich zum Ende April 2017, und das trotz Finanz- und Eurokrise. Eine endfällige Garantie steht Kunden dennoch zu Rentenbeginn bereit. Dies bedeutet auch Sicherheit für den Arbeitgeber.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz brachte Opting-out-Modelle in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erneut ins Gespräch. Wie stehen Sie dazu?

Ich finde das eine gute Möglichkeit, durch einen „Anstoß von außen“ für mehr Altersvorsorge in der Bevölkerung zu sorgen und so das Risiko der Altersarmut in der Breite zu verringern. Betriebsrenten können für so gut wie jeden eine ideale Ergänzung der Altersvorsorge darstellen, denn sie bieten den Versicherten automatisch eine Systemrendite, da der Staat sich über die Gehaltsumwandlung an den Kosten beteiligt. Diese Systemrendite steigt sogar, wenn der Arbeitgeber mit Zuschüssen noch etwas drauflegt. Diesen Effekt über längere Zeit mitzunehmen, würde ich jedem Arbeitnehmer empfehlen, denn das macht Altersvorsorge wirklich effizient. Und wer nicht an einer Betriebsrente partizipieren möchte, kann die bAV-Option immer noch ablehnen.

Und wo liegen die Vorteile für Arbeitgeber?

Zufriedene Mitarbeiter sind ein enormer Erfolgsfaktor, besonders für kleine und mittlere Unternehmen. Gerade in Zeiten mit guter Konjunktur konkurrieren Unternehmen um gute Fachkräfte. Sie müssen sich also Anreize einfallen lassen, um Bewerbern und Mitarbeitern einen echten Mehrwert bieten zu können, am besten über einen längeren Zeitraum. Mit einer Betriebsrente zeigen Arbeitgeber soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Und das Argument, staatliche Förderung mitzunehmen, greifen die Menschen meist gerne auf. Wenn neben der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers sogar noch echte Arbeitgeberbeiträge hinzukommen – umso besser! Deshalb profitieren Arbeitgeber sehr von der Attraktivität, die eine gute Betriebsrente ihrem Unternehmen verschafft. Sie können sie prima zur

Mitarbeiterfindung, -motivation und -bindung einsetzen. Und das gilt für die breite Belegschaft bis hin zu den Führungskräften.

Bietet Canada Life Beratungsunterstützung zum Thema bAV?

Aber ja! Dem Informationsnotstand rund um die Betriebsrente kann man mit unserer Beratungs- und Berechnungssoftware VorsorgePLANER durchaus abhelfen: Sie bildet alle relevanten Faktoren adäquat ab, auf die es bei einer Betriebsrente ankommt. Das ermöglicht bedarfsgerechte Beratung für alle Kunden. Die Vorteile und die Systemrendite der zweiten Schicht können Vermittler schnell und einfach aufzeigen. Auch mobile Beratung unterstützen wir, hierfür haben wir den „Brutto-Netto-Rechner bAV“ in unserer VorsorgeAPP kreiert. Mithilfe dieses Rechners lässt sich veranschaulichen, wie sich die Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung auf das Nettogehalt eines Kunden auswirken. Zusätzlich

„Gerade in Zeiten mit guter Konjunktur konkurrieren Unternehmen um gute Fachkräfte. [...] Mit einer Betriebsrente zeigen Arbeitgeber soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter.“

wird der tatsächliche Nettoaufwand dargestellt und die mögliche Rente angegeben, die sich mit Generation business für den Kunden ergeben kann. ■



Bernhard Rapp



© Julien Eichinger - Fotolia.com

Versorgungs- und Servicelösungen für eine moderne Arbeitswelt

AXA bietet seinen Firmenkunden neben dem Produkt Relax bAVRente auch digitale Tools im Rahmen einer umfassenden Lösung, um einerseits den organisatorischen Aufwand der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitgeber so gering wie möglich zu halten und andererseits das Interesse beim Arbeitnehmer zu unterstützen.

Die betriebliche Altersversorgung bietet Arbeitgebern ein hervorragendes Instrument, um Leistungsträger im Unternehmen zu binden. Zudem kann sie die Akquirierungschancen von neuen Fachkräften verbessern. Doch Arbeitgeber, die sich mit der Einrichtung einer betrieblichen Versorgung befassen, werden ihr Vorgehen in vielerlei Hinsicht prüfen und abwägen. Dies betrifft zum einen die Ausgestaltung einer betrieblichen Altersversorgung mit Blick auf den geeigneten Durchführungsweg und eine zeitgemäße Produktauswahl, zum anderen den Informations- und Beratungsbedarf der Arbeitnehmer sowie die organisatorische Verwaltung und die Einbindung der bAV in die Personalverwaltung des eigenen Hauses.

Aus diesen Gründen reicht allein ein gutes Produktangebot heute nicht mehr aus, um Arbeitgeber von der Leistungsfähigkeit eines bAV-Anbieters zu überzeugen. Im Rahmen einer umfassenden Versorgungslösung ist es hilfreich, das Angebot mit digitalen Beratungs- und Servicelösungen zu flankieren. AXA beispielsweise bietet Kunden und Vertriebspartnern zu diesem Zweck digitale Tools für eine breitere Arbeitnehmeransprache; für die spätere Verwaltung der bAV steht das sogenannte Firmenportal zur Verfügung, welches den Arbeitgeber bei der administrativen Abwicklung unterstützt.

AXA Relax bAVRente

Auch in der bAV sind flexible Produkte mit modernen Anlagekonzepten, die sowohl den geänderten Kundenanforderungen als auch den geänderten Kapitalmarktgegebenheiten Rechnung tragen, zunehmend kaufentscheidend. Denn nur in Verbindung mit attraktiven Produkten lassen sich auch Arbeitnehmer von den sonstigen Vorteilen einer Entgeltumwandlung überzeugen.

Ein solches Konzept bietet AXA mit der Relax bAVRente; sie ermöglicht eine renditeoptimierte Altersvorsorge mit voller Beitragsgarantie in der Direktversicherung und im Rückdeckungsgeschäft. Die Kombination aus konventionellem Deckungsstock und Indexpartizipation kommt dem Sicherheitsbedürfnis der Kunden entgegen, gleichzeitig eröffnet die Relax Rente deutlich bessere Renditechancen als konventionelle Angebote. Chancen am Kapitalmarkt kann der Kunde über die Beteiligung seines Vertragsvermögens an einem Index nutzen. Bislang waren Investitionen in den Europa Aktienindex mit ISC („Intelligent Stability Control“) möglich, seit dem Jahreswechsel bietet AXA zusätzlich den Global Multi Asset Index an. Bei letzterem handelt es sich um einen Indexkorb aus verschiedenen Indizes, der weltweit in

unterschiedliche Anlageklassen wie Aktien, Anleihen und Rohstoffe investiert. Zu den Stärken des Global Multi Asset Index zählen:

- regelmäßige Anpassung der Anlage an die Markttrends mit dem vielversprechendsten Chance-Risiko-Profil
- bei gleichem Risiko höhere Renditechancen durch Streuung über verschiedene Regionen und Anlageklassen
- Erträge aus Wertpapieren wie zum Beispiel Aktiendividenden werden reinvestiert (höhere Wertentwicklung)
- kein Cap

In weiteren Produktvarianten kann je nach Risikoneigung des Kunden die Kapitalanlage zusätzlich um ein Fondsinvestment ergänzt werden, das die Renditechancen weiter erhöht. Die konkrete Ausgestaltung der Kapitalanlage bestimmt und veranlasst der Arbeitnehmer. Für den Arbeitgeber entsteht bei gewünschten Änderungen der Kapitalanlage keinerlei Mehraufwand.

Der Einschluss einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (Beitragsbefreiung und optionale Rente) ist ebenso möglich wie die Ergänzung um einen Hinterbliebenenschutz durch eine optionale Risikozusatzversicherung. Damit kann die Relax bAVRente zum Rundumschutz ausgebaut werden.

Digitale Beratungsunterstützung in der Arbeitnehmeransprache

Schon heute informieren sich viele Mitarbeiter über das betriebliche Intranet über die Möglichkeiten der bAV. AXA bietet für diesen Zugangsweg einen internetbasierten Angebotsrechner, über den Arbeitnehmer selbst Angebote – zum Beispiel zur Relax bAVRente – im Rahmen des jeweiligen Kollektivvertrages berechnen können. Via Zugangserklärung kann auch die Aufnahme in den Kollektivvertrag beantragt werden.

Auch für eine BU-Vorsorge steht eine Web-Lösung mit optimierter Darstellung für mobile Endgeräte zur Verfügung. Über einen individualisierten Web-Link können Arbeitnehmer mit wenigen Informationen und der sogenannten Mitarbeitererklärung, einer stark verkürzten Risikoprüfung bei Kollektivverträgen, den Abschluss in die Wege leiten.

Zur Beratungsunterstützung wird das Portfolio um den Gehaltsumwandlungsrechner für die Entgeltumwandlung als On- und Off-

line-Version ergänzt. Die Einbindung einer vermögenswirksamen Leistung ist hier ebenso möglich wie die Beteiligung des Arbeitgebers mittels Zuschuss. Neben der grafischen Aufbereitung (Vorher-/Nachher-Effekt) kann insbesondere ein umfassendes Druckmenü (zum Beispiel simulierte Mustergehaltsabrechnung, Gehaltsumwandlungserklärung) genutzt werden.

Firmenportal von AXA: Digitale Service-lösung mit Arbeitgebernutzen

Gegen das Angebot einer bAV argumentieren Arbeitgeber häufig mit der Sorge vor zusätzlichen Verwaltungsaufwänden. Diese Aufwände minimiert AXA mit einer internetbasierten Verwaltungsplattform. Über das sogenannte Firmenportal wird der Informationsaustausch mit AXA standardisiert und über einen automatischen Dokumentenversand beschleunigt. Arbeitgeber erhalten über die Firmen- und Mitarbeiterverwaltung eine Übersicht der versicherten Arbeitnehmer und Produkte – mit wöchentlicher Aktualisierung. Auch Vertragsänderungen oder das Ausscheiden eines Mitarbeiters können einfach über das Portal direkt bei AXA gemeldet werden. Daneben stehen häufig verwendete Formulare jederzeit zum Download bereit.

Digitaler Trend wird anhalten

Moderne Vorsorgeprodukte bieten heute in Kombination mit Beratungstools und Web-Lösungen einen ganzheitlichen Beratungsansatz für die Möglichkeiten einer betrieblichen Altersversorgung. Neben prozessualen Vorteilen beim Arbeitgeber können darüber auch die Arbeitnehmeransprache in mittelständischen Unternehmen verbessert und der Durchdringungsgrad erhöht werden. AXA geht davon aus, dass der „digitale Trend“ in der bAV als Mittel für Beratungs- und Servicelösungen weiter zunehmen wird. ■

Von Reiner Hindermann, Spezialist für betriebliche Altersversorgung bei der AXA



© Ober-Edelstein - Fotostock.com

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Frühzeitig die Weichen stellen

Die Württembergische empfiehlt Maklern, in Sachen BRSG Aufklärungsarbeit zu leisten sowie mit Ideen und Lösungen auf die Kunden zuzugehen. Eine wichtige Botschaft sei dabei, dass die bisherigen guten bAV-Lösungen erhalten bleiben und zusätzliche Möglichkeiten hinzukommen.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) schafft zusätzliche Möglichkeiten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Das Ziel der Politik: Mehr Menschen, insbesondere Geringverdiener, sollen zum Abschluss einer Betriebsrente motiviert werden. Für Versicherer und Vermittler wird die bAV durch das Gesetz anspruchsvoller. Der Maklervertrieb der Württembergischen Versicherung möchte Vermittler ermutigen, sich dieses Themas dennoch bereits heute verstärkt anzunehmen.

Die Intention der großen Koalition, die Verbreitung der bAV in kleinen und mittelständischen Unternehmen voranzubringen, ist ein wichtiger Impuls für die Versicherungsbranche. Insbesondere die Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und die Förderung der Geringverdiener gelten als wichtige Eckpfeiler des BRSG.

Das Sozialpartnermodell ist jedoch nur tarifvertraglich angebotenen Unternehmen vorbehalten. Mit dem Opting-out-Modell, also der automatischen Lohnumwandlung, möchte die Regierung die Verbreitung der bAV beschleunigen. Dabei erhält jeder Mitarbeiter, der nicht „Nein“ sagt, automatisch eine betriebliche Altersvorsorge. Aufgrund der darin enthaltenen reinen Beitragszusagen und des sogenannten „Garantieverbots“ ist das Sozialpartnermodell zwar ökonomisch sinnvoll, entspricht jedoch nicht dem Wunsch vieler deutscher Arbeitge-

ber und Arbeitnehmer nach Sicherheiten, insbesondere in der bAV. Zudem scheint die Stärkung der Tarifpartner zu kurz gegriffen: Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit sind derzeit 79% der Betriebe im Osten Deutschlands und 69% der Betriebe im Westen Deutschlands nicht tarifgebunden.

Die Herausforderungen bleiben

Ein weiterer Punkt ist, dass die von Vermittlern und Arbeitgebern erhoffte Vereinfachung weitgehend ausblieb. Dies betrifft vor allem die weiterhin umfangreichen Rahmenbedingungen in der bAV. Darüber hinaus schafft die künftige unterschiedliche Betrachtung der Steuer- und Sozialversicherungsersparnis zusätzliche Herausforderungen, denn die deutliche Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens auf 8% bleibt bei der Sozialversicherung bislang aus. Dies hat zur Folge, dass die für die Altersvorsorge so wertvolle bAV durch die Reform an Attraktivität zwar zulegt, jedoch auch weiterhin ein erklärungsbedürftiges Produkt bleibt.

Hohe Chancen für Risikomanager

Für Versicherungsvermittler ist es daher ratsam, Aufklärungsarbeit zu leisten sowie mit Ideen und Lösungen auf die Kunden zuzugehen. Vermittler sollten als Risikomanager fungieren und ihre Firmenkunden über die Eckpfeiler des BRSG und die mögliche Anwendbarkeit

informieren. Eine wichtige Botschaft ist, dass die bisherigen, guten bAV-Lösungen erhalten bleiben und zusätzliche Möglichkeiten hinzukommen.

Bestehende Betriebsvereinbarungen oder Versorgungsordnungen können bereits jetzt für die Zukunft angepasst oder neu gestaltet werden. Hier können Informationen über das Sozialpartnermodell und die Möglichkeiten der Nutzung von Opting-out-Ansätzen auch ohne Tarifbindung wichtige Anreize für Arbeitgeber darstellen.

Wer heute schon Lösungen zur Betriebsrente anbietet und sich damit einen hochwertigen Bestand aufbaut, hat im Jahr 2018 weitere Anlässe für Kundengespräche. Denn dann kann der erhöhte Förderrahmen in Höhe von 8% vollständig ausgeschöpft werden.

Auf eine positive Ansprache kommt es an

Die zentralen Chancen liegen in der Ansprache. Hier gilt es, dem Kunden eine Richtung aufzuzeigen und damit Sicherheit zu schaffen. Die Kernfrage lautet: Was ist dem Kunden besonders wichtig? Legt er Wert auf eine sicherheitsorientierte Anlage? Die bestehende bAV ist für viele Kunden eine gute Basis der Altersvorsorge, auf der man weiter aufbauen kann. Ob fondsgebunden oder klassisch: Jedem Kundentyp kann eine passende Lösung angeboten werden. Der wichtigste Aspekt ist, dem Kunden eine auf seine Bedürfnisse angepasste individuelle Lösung zu bieten. Ist dem Kunden vorrangig an dem Thema Mitarbeiterbindung gelegen? In diesem Fall kann auf den Bereich der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) hingewiesen werden, denn dort gibt es zahlreiche Möglichkeiten, „Benefits“ für Mitarbeiter zu implementieren. Auch der Erhalt der Mitarbeitergesundheit rückt noch mehr in den Fokus der Arbeitgeber. Hier ist eine Kombination aus bKV und betrieblichem Gesundheitsmanagement ratsam. Sinnvoll ist es dabei, auf Anbieter zu setzen, die ganzheitlich alle Bereiche der betrieblichen Vorsorge abdecken.

Lösungen der Württembergischen

Die Württembergische ist in der betrieblichen Vorsorge sehr gut aufgestellt und legt bei ihren Produkten Wert auf felsenfeste Sicherheiten. So bietet der „Fels in der Brandung“ neben soliden Garantieverprechen sich selbst als Garantiegeber bei seinen fondsgebundenen Varianten an. Mit garantierten Rentenfaktoren profitieren Kunden im fondsgebundenen Bereich zusätz-

lich von einer hohen Planungssicherheit im Alter. Um eine einfachere Antragstellung zu ermöglichen, bietet die Württembergische darüber hinaus viele Vorsorgeprodukte ohne Gesundheitsfragen an. Für eine Opting-out-Lösung steht den Vertriebspartnern „W&W AutEnt“ zur Verfügung. Mit dieser automatischen Entgeltumwandlung mit Verzichtoption kann die betriebliche Altersvorsorge zum Standard in jedem Unternehmen werden – und das rechtssicher, auch außerhalb einer tarifvertraglichen Lösung.

Neben Produktlösungen können auch Verkaufsansätze wie die „Duo-Option“ genutzt werden. Ziel dieses Ansatzes ist es, dass beide Seiten, Unternehmen und Mitarbeiter, eine optimale Ausnutzung der Fördermöglichkeiten erreichen. Dies funktioniert folgendermaßen: Zuerst wird die Ausschöpfung des Förderrahmens durch die Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG empfohlen. Hier bietet sich als Durchführungsweg die Direktversicherung an. Als Zweites können mithilfe der Unterstützungskasse weitere Beiträge steuerlich und sozialversicherungsrechtlich geltend gemacht werden. Im Ergebnis spart der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge, die er dem Arbeitnehmer, zum Beispiel in Form eines zusätzlichen Beitrags in die Unterstützungskasse, mitgeben kann. Darüber hinaus erreicht der Arbeitnehmer durch die sinnvolle Ausnutzung der Duo-Option eine optimale Förderung seiner betrieblichen Altersvorsorge. Dies spürt er durch lukrative Steuer- und Sozialversicherungsvorteile, die seinen Nettobeitrag erheblich mindern. Für den Vermittler lohnt es sich, diesen Ansatz bereits 2017 bei seinen Kunden zu forcieren. Mit Inkrafttreten des BRSVG hat er einen zusätzlichen Anlass, den Förderrahmen für seine Kunden nochmals zu erhöhen.

Der Maklervertrieb der Württembergischen als „Partner im Mittelstand“ gewährleistet mit seiner dezentralen Struktur eine qualitativ hohe Fach- und Vertriebsbegleitung. Diese unterstützt die Vermittler bei allen Fragen zu betrieblichen Versorgungslösungen. ■



© DragonImages - Fotolia.com

Was Arbeitgeber in Sachen bKV beachten müssen

Arbeitgeber, die eine bKV-Lösung in ihrem Unternehmen einführen wollen, müssen in der Beratung auf einige Dinge hingewiesen werden: So ist beispielsweise eine Abstimmung in den Mitbestimmungsgremien notwendig, der Datenschutz muss gewahrt werden und es muss auf Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer geachtet werden.

Das Interesse an der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung (bKV) wächst, sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Vertriebspartnern. Viele Unternehmen suchen innovative Entlohnungsinstrumente und kommen dabei an zwei Herausforderungen nicht mehr vorbei: Gesundheit und Demografie. In Zeiten des Fachkräftemangels und älter werdender Belegschaften wollen Arbeitgeber dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten möglichst bis zum Rentenalter gesund arbeiten können. Daneben spielen weitere Gründe eine Rolle: Vorteile beim Recruiting neuer Mitarbeiter, Bindung der vorhandenen Belegschaft oder Employer Branding.

Arbeitgeber, die sich dafür entscheiden, eine bKV in ihrem Unternehmen einzuführen, haben hohe Erwartungen an die Versicherer. Dabei geht es nicht nur um die Leistungen der Produkte, sondern auch um das „Drumherum“: Mitarbeiter sollen einfach an- oder abgemeldet werden können, ausscheidende Mitarbeiter ihre Versicherung fortführen können, das Inkasso gesammelt für alle Mitarbeiter erfolgen.

Viele Arbeitgeber wünschen sich vor allem, dass die bKV für ihre Mitarbeiter erlebbar ist. Entscheidend ist hier, dass die Mitarbeiter das Konzept sofort und dauerhaft wahrnehmen können und sich der Effekt der bKV nach Einführung nicht in Luft auflöst. Außerdem soll die bKV für den Arbeitnehmer transparent und verständlich sein, am besten mit Online-Unterstützung. Damit unterscheidet sich dieses Personalinstrument deutlich von einer bAV, einer kurzfristigen Maßnahme des betrieblichen Gesund-

heitsmanagements (etwa einem Gesundheitstag) oder auch einer Gehaltserhöhung.

Eine Voraussetzung, damit Arbeitgeber sich für eine bKV entscheiden können, sind einfache und transparente Prozesse. Das beginnt schon mit den unternehmensinternen Prozessen vor dem Abschluss.

Abstimmung mit dem Betriebsrat nötig

Wenn ein Arbeitgeber eine bKV-Lösung in sein Unternehmen bringen möchte, ist in aller Regel eine Abstimmung mit dem Betriebsrat oder den Mitbestimmungsgremien nötig. Hier sollte der Versicherer dem Arbeitgeber und den Gremien mit einer fachkundigen Beratung und verständlichen Unterlagen zur Seite stehen. In dieser Phase spielen auch steuerliche Informationen eine Rolle: Der Versicherer sollte die Steuerfachleute des Unternehmens unterstützen, muss jedoch dabei immer die Grenze zwischen Versicherungsberatung und Steuerberatung beachten. Hier muss man anmerken, dass der seit 2014 gültige Wegfall der Anerkennung der bKV-Beiträge als steuerfreie Sachbezüge im Alltag immer noch als Hürde erlebt wird.

Gleichbehandlung der Arbeitnehmer

Bei der Beratung der Arbeitgeber spielt meist auch die rechtliche Seite eine Rolle, besonders die Frage nach der Gleichbehandlung der Mitarbeiter. Einzelne Mitarbeiter dürfen nicht benachteiligt werden. Hier sind Punkte wie der Einstieg in laufende Behandlungen und die Mitversicherung von Vorerkrankungen elementar.

Daher ist ein genauer Blick in die Bedingungen der Versicherer erforderlich. Denn manchmal stehen hier Ausschlussdiagnosen. Wenn der Arbeitgeber bei Auswahl seines Versicherungsschutzes auf diese Punkte achtet, läuft er nicht Gefahr, in die Falle einer fehlenden Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu tappen.

Wer eine bKV für seine Belegschaft abschließt, braucht auch finanzielle Planbarkeit, das heißt möglichst stabile Beiträge. Am besten eignet sich hier eine risikogerechte Kalkulation. Unterstützt wird diese beispielsweise durch Berücksichtigung des Durchschnittsalters der Mitarbeiter. Denn je nach Absicherung ist das Erkrankungsrisiko im Alter deutlich höher als in jungen Jahren. Berücksichtigt man in einem bKV-Vertrag das durchschnittliche Alter einer Belegschaft, so trägt man diesem Risikofaktor Rechnung – ohne für jeden Mitarbeiter einen Beitrag nach seinem individuellen Alter festlegen zu müssen. Junge Kollektive zahlen entsprechend weniger, Arbeitgeber älterer Belegschaften müssen nicht auf Zeichnung jüngerer Kollektive beim Versicherer hoffen. So führt die individuellere Bewertung zu risikogerechteren und stabileren Beiträgen.

Wahrung des Datenschutzes wichtig

Grundlegendes und immer wieder heiß diskutiertes Thema ist die Wahrung des Datenschutzes zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherer. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Arbeitnehmer die Leistungen der bKV in Anspruch nimmt. Auf keinen Fall sollte der Arbeitgeber Einblick in die Gesundheitsdaten seiner Mitarbeiter bekommen, weder in Leistungsabrechnungen noch in Diagnosen oder Therapien. Dies ist sichergestellt, wenn die Leistungen direkt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Versicherer abgerechnet werden. Gegenüber dem Versicherer ist eine im GDV abgestimmte Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Schweigepflichtbindung des Arbeitnehmers notwendig. Erst nach dessen Unterzeichnung kann der Versi-

In drei Schritten bei der DKV bKV-versichern

- Arbeitgeber schließt bKV bei DKV ab
- Arbeitgeber meldet die versicherungsfähigen Mitarbeiter (mit deren Einverständnis) zur bKV an
- Mitarbeiter erhalten von DKV ein Begrüßungsschreiben mit Beschreibung des Versicherungsschutzes

Arztrechnungen: Rechnungen senden die Mitarbeiter direkt an die DKV - oder einfach online via Rechnungs-App. Erstattung erfolgt an die Mitarbeiter oder teilweise direkt an den Leistungserbringer.

Mitarbeiter an- oder abmelden: erfolgt monatlich per Mail über die An- und Abmelde-liste oder über das Online-An-/Abmeldeportal.

cherer Leistungsabrechnungen prüfen und entsprechend erstatten. In einigen Fällen rechnet der Versicherer die Leistungen auch direkt mit dem Leistungserbringer ab. Auch Online-Services oder mobile Lösungen zum Einreichen von Rechnungen sind heute Standard.

Die Anforderungen der Arbeitgeber wurden von der DKV bei der Entwicklung der Lösungen zur bKV berücksichtigt. Mit Blick auf den individuellen Bedarf wurden solo abschließbare Leistungsbausteine, die kombiniert den speziellen Anforderungen eines Unternehmens gerecht werden, entwickelt. Das Leistungsspektrum erstreckt sich über die klassischen Produkte der Zusatzversicherung bis hin zu Vorsorgebausteinen, die einen präventiven Charakter haben, wie etwa medizinische Check-ups und Krebsvorsorge. Einige Bausteine bieten auch Versicherungsschutz für privat krankenversicherte Arbeitnehmer. Kompaktbausteine dagegen schließen gleich mehrere Lücken in der Versorgung von gesetzlich Versicherten. Die Wahl der Bausteine ist lösungsorientiert und einfach umzusetzen, inklusive Schnürung eines Gesamtpakets mit Service- und Assistance-Leistungen. ■

Von Stephan Schinnenburg, Vorstandsmitglied der DKV Deutsche Krankenversicherung AG und zuständig für Makler- und Kooperationsvertrieb Personenversicherung



„Betriebliche Vorsorge ist ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor“

Interview mit Benno Schmeing, Vorstand der Süddeutschen Krankenversicherung

Im heutigen Arbeitsmarkt ist es auch für Unternehmen zunehmend wichtig, sich für zukünftige Mitarbeiter attraktiv zu machen. Aus diesem Grund wissen die meisten Unternehmen um die Relevanz der betrieblichen Vorsorge. Trotzdem benötigen Vermittler beim Vertrieb bisweilen einen langen Atem.

Herr Schmeing, Sie sind seit Oktober 2016 im Vorstand der SDK Gruppe. Dort sind Sie unter anderem verantwortlich für das Produktmanagement. Wie wichtig ist betriebliche Vorsorge für die SDK?

Wer die Gesundheit von Menschen absichern möchte, muss die Firmen berücksichtigen. Als Unternehmen kann ich mir heute nicht mehr aussuchen, wer zu mir kommt. Ich muss für mich werben. Mit einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV) kann ich zeigen, dass ich ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber bin. Betriebliche Krankenversicherung ist ein Beleg für die vielfach zitierte Mitarbeiterorientierung. Es zeigt den Mitarbeitern, dass sich die Firma um sie kümmert.

Also empfehlen Sie betriebliche Vorsorge im Rahmen des Employer Brandings?

Ja, aber nicht nur. Betriebliche Vorsorge ist nicht allein Werbeinstrument für Arbeitgeber. Betriebliche Vorsorge ist ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Denn gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind leistungsfähig und bleiben es

„Betriebliche Krankenversicherung ist ein Beleg für die vielfach zitierte Mitarbeiterorientierung. Es zeigt den Mitarbeitern, dass sich die Firma um sie kümmert.“

bis ins höhere Alter. Heutzutage, in unserer Dienstleistungsgesellschaft, machen die Mitarbeiter den entscheidenden Unterschied. Das ist bei uns als Versicherungsunternehmen nicht anders. Egal, wie gut unsere Prozesse sind, wie multikanalfähig unser Kundenservice ist: Bei komplexen Problemen sind die Mitarbeiter im direkten Kontakt mit unseren Kunden gefordert. Ihre Freundlichkeit und ihre Kompetenz machen den Unterschied. Und etwas für die Gesund-

heit der Mitarbeiter zu tun, trägt wesentlich dazu bei, dass sie sich gut aufgehoben fühlen.

Wie stark ist der Einfluss des Arbeitgebers auf die Gesundheit der Mitarbeiter?

Ob ich gesund bin oder nicht, kann, muss aber nicht vom Arbeitgeber abhängen. Von psychischen Erkrankungen wissen wir, dass sie zwar häufig dem Arbeitsumfeld angelastet werden, dass die Umstände aber oft im Privaten zu suchen sind. Arbeitgeber können aber Hilfestellungen bieten. Beispielsweise zum Umgang mit Stress. Die SDK bietet bei Gesundheitstagen für Firmen entsprechende Module. Im Fall einer Erkrankung kann der Kontakt zu Case-Managern hergestellt werden, die helfen, dass die Behandlung effizient verläuft. So ist es zum Beispiel nicht immer gut, Menschen mit psychischen Belastungen lange krankzuschreiben. Der Arbeitsalltag bietet Sicherheit. Ein Hausarzt, der nicht auf das Feld spezialisiert ist, weiß das nicht. Ein Case-Manager hingegen schon und kann beraten. Um Gesundheitsmanagement anbieten zu können, hat die SDK gemeinsam mit der Debeka und Viamed das Unternehmen Care-Lutions gegründet.

Nicht nur psychische Erkrankungen, sondern auch Rückenleiden gelten als neue Volkskrankheit. Wir sitzen zu viel am Schreibtisch, bewegen uns kaum. Was können Arbeitgeber tun?

85% aller Deutschen sind irgendwann in ihrem Leben von Rückenschmerzen betroffen. Viele Rückenoperationen sind vermeidbar. Auch hier bieten Case-Manager wertvolle Unterstützung, die der Arbeitgeber vermitteln oder auch bezahlen kann. Versicherungen können diese Brücke bauen, indem sie entsprechende Angebote zur Verfügung stellen.

Wie gelingt es den Vermittlern, Unternehmen für die betriebliche Vorsorge zu erwärmen?

Die Arbeitgeber sind offen dafür, sie wissen um die Problematik und dass sie etwas für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter tun müssen. Wichtig ist, den richtigen Ansprechpartner zu finden und die firmeninternen Abstimmungsprozesse zu berücksichtigen. Eine Firma entscheidet nicht so schnell über einen Versicherungsschutz wie eine Einzelperson. Das verlangt vom Vermittler Ausdauer und Überzeugungskraft.

Das Unternehmen positioniert sich mit betrieblicher Vorsorge als attraktiver Arbeitgeber und unterstützt die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter. Welche Vorteile bietet die betriebliche Krankenversicherung den Mitarbeitern?

Die bKV bietet eine ganze Reihe an Vorteilen, die überzeugen. Die Mitversicherung von Familienangehörigen, günstigere Beiträge und der Verzicht auf die Risikoprüfung unter bestimmten Voraussetzungen.

Wie wählt ein Vermittler das passende bKV-Angebot aus?

Die Produktmerkmale der bKV-Anbieter unterscheiden sich stark. Es gibt erste Vergleichsprogramme, aber ein Vermittler muss tief einsteigen, um einen Überblick zu gewinnen. Wir von der SDK stellen unsere langjährige Erfahrung mit der bKV in den Vordergrund. Schon in den 90er-Jahren haben wir begonnen, den Mitarbeitern der Volks- und Raiffeisenbanken Gruppenversicherungsverträge anzubieten. Später haben wir das Angebot auf alle Unternehmen ausgeweitet und immer weiter professionalisiert. Neben den attraktiven Annahmeregeln und der nachweislichen Beitragsstabilität betonen wir auch die ganzheitliche Herangehensweise an das Thema Gesundheit von Mitarbeitern. Wir bieten betriebliches Gesundheitsmanagement, haben einen Vorsorgetarif und bieten Gesundheitsdienstleistungen an.

Wie stark lohnt es sich Ihrer Meinung nach für Vermittler, sich in die betriebliche Vorsorge und die Gesundheit von Firmen und Mitarbeitern einzuarbeiten?

Das lohnt sich sehr. Wir stehen am Beginn des Gesundheitszeitalters, darin sind sich Wirtschaftswissenschaftler einig. Effiziente Versorgung und gesunde Mitarbeiter, darin lohnt es sich zu investieren, damit lässt sich schon heute und in Zukunft Geld verdienen.

Häufig wird der Abgang auf die Vollversicherung gesungen, auch die Wachstumszahlen in der Zusatzversicherung sind nicht mehr so stark, wie sie einmal waren.

Davon darf man sich nicht irritieren lassen. Die betriebliche Krankenversicherung steht erst am Anfang, da bin ich mir sicher. Und die Vollversicherung ist zwar nicht mehr so wachstumsstark wie früher, was mit der demografischen Entwicklung und politisch gewollten Zugangsvoraussetzungen zusammenhängt. Trotzdem ist sie im Vergleich zur GKV die bessere Wahl.

Die SDK gibt sich überzeugt von der Vollversicherung und hat eine neue Tarifwelt auf den Markt gebracht.

Für uns war es an der Zeit, unser seit 1972 bestehendes Tarifwerk zu überarbeiten. Das hängt auch damit zusammen, dass wir in Vergleichsprogrammen häufig negativer dargestellt wurden, als wir sind, weil die Leistungen, die es früher noch nicht gab, von uns zwar übernommen werden, das aber nicht schriftlich verbrieft ist und wir damit aus den Vergleichsrechnern fallen. Wir haben uns bei neuen Leistungen an alten Werten orientiert. Das neue Tarifwerk ist langfristig aufgestellt, modular aufgebaut und kein Kompakttarif. Wir haben einen reduzierten Rechnungszins einkalkuliert, um den Beitragsdruck, unter dem die ganze Branche aufgrund der Niedrigzinsphase aktuell steht, an dieser Stelle zu nehmen. Jeder Vermittler, der in einer Firma unterwegs ist, hat die Chance, auch auf die Vollversicherung bei freiwillig gesetzlich Versicherten überzuleiten. Bei der SDK haben wir bewusst viele Wechsellmöglichkeiten ohne erneute Gesundheitsprüfungen bei sich ändernden Lebensumständen eingebaut.

Die Vollversicherung haben Sie neu eingeführt. Welche Produktpläne haben Sie darüber hinaus?

Nach der Vollversicherung schauen wir uns die Zusatzversicherungen und damit auch die betriebliche Krankenversicherung an. Wir analysieren mittelfristig unser ganzes Portfolio und entscheiden dann, was wir ändern und was wir beibehalten möchten. ■



Benno Schmeing



© fotofair.de - Fotolia.com

Ein Gewinn für Vertrieb, Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die CONSAL MaklerService GmbH begleitet die Makler bei der bKV der Bayerischen Beamtenkrankenkasse. Deren bKV-Lösungen enthalten keine einzelnen Leistungsbausteine, sondern Bündel mit ausgewählten Gesundheitsleistungen. Dies erleichtert dem Vermittler die Beratung und Verwaltung beim Arbeitgeber.

Zusatzversicherungen in der PKV haben Wachstumspotenzial. Sie sind nach wie vor begehrt, vor allem bei nachlassenden Leistungen der GKV. Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ist die Lösung, mit der es nur Gewinner gibt:

- die Arbeitgeber, denn sie steigern die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit ihrer Mitarbeiter und lassen ihnen einen sozialen Mehrwert zukommen;
- die Arbeitnehmer, die einen zusätzlichen Krankenversicherungsschutz ohne Risikoprüfung erhalten, den sie auf dem freien Markt in dieser Qualität nicht mehr bekämen;
- und die Makler, die ein großes Vertriebspotenzial ausschöpfen können und ihre Leistungsfähigkeit beim Arbeitgeber unter Beweis stellen.

Die CONSAL MaklerService GmbH, kurz CMS, begleitet die Makler bei der bKV der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, einem Unternehmen des Konzerns Versicherungskammer Bayern.

Arbeitgeberkonzept

Die bKV-Lösungen der Bayerischen Beamtenkrankenkasse enthalten keine einzelnen Leistungsbausteine für die Mitarbeiter, sondern nur Bündel mit ausgewählten Gesundheitsleistungen. Durch dieses spezielle Konzept kann der Vermittler das Thema „Gesundheit im Unternehmen“ im Beratungsprozess konsequent beibehalten. Das erleichtert ihm die Beratung und Verwaltung beim Arbeitgeber. Die Vorteile von Bündelprodukten: Mit ihrer Fülle von Leistungsmöglichkeiten spüren Arbeitgeber und Arbeitnehmer schnell einen Nutzen aus der Investition in die bKV. Beispiel Tarif „VorsorgePro“: Mit dem offenen Vorsorgekatalog sind unter anderem alle ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen abgesichert – egal aus welchem Grund.

Expertise in der Firmenversicherung

Ein weiterer Vorteil der Bündelprodukte liegt in der Beitragsstabilität der bKV-Tarife. Die Bayerische Beamtenkrankenkasse hat derzeit etwa 3.900 Arbeitgeber mit über 330.000 Personen versichert. Durch diesen großen Bestand ist die Kalkulationsbasis der Beiträge solide, die Prozesse funktionieren, die Fachabteilungen können jederzeit helfen. Kurz gesagt: stabile Beiträge, geringer

»»»»» Von Stefan Gilles, Co-Geschäftsführer der
CONSAL MaklerService GmbH

Verwaltungsaufwand und guter Service – denn das ist jedem Arbeitgeber wichtig.

Up-selling-Prozess

Ein Arbeitgeber hat erkannt, wie sinnvoll und notwendig eine bKV für sein Unternehmen ist, doch sein Investitionsvolumen lässt nicht zu, einen sehr guten Versicherungsschutz für seine Mitarbeiter zu vereinbaren? Dann ist zum Beispiel folgende Lösung möglich: Der Chef übernimmt für seine Mitarbeiter den Bereich Vorsorge und schließt bei der CMS den Tarif „VorsorgePro“ ab. Dieser umfasst Leistungen für Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen, zahnmedizinische Prophylaxe, Osteopathie, ambulante Operationen im Krankenhaus, LASIK und Hörgeräte. Dadurch können die Mitarbeiter innerhalb von drei Monaten nach Vertragsbeginn ihren individuellen Versicherungsschutz aufstocken – auf eigene Kosten, aber zu günstigen Konditionen und ohne Gesundheitsprüfung. Sie können sich zum Beispiel das Einbettzimmer und den Wahlarzt im Krankenhaus oder den Heilpraktiker dazu versichern. Solche Mehrleistungen ermöglichen einen konkurrenzlosen Up-selling-Prozess mit hohen Einnahmemöglichkeiten für den Makler und zudem einen positiven Effekt für den Arbeitgeber. Die Höhe der zusätzlichen Absicherung ist von der Größe des Grundkollektivs der Firma abhängig. Sie kann bei Bedarf gerne erfragt werden.

Vorerkrankungen kein Problem

In der arbeitgeberfinanzierten Variante der bKV entfallen bei der Bayerischen Beamten-

krankenkasse Gesundheitsprüfung, Wartezeiten und Zahnstaffeln. Vorerkrankungen, laufende und sogar angetratene Behandlungen sind hier vollständig abgedeckt. Etwas anderes ist im Bereich der bKV auch gar nicht sinnvoll. Denn der Vermittler schließt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag für die Arbeitnehmer ab – ohne die Vorerkrankungen der einzelnen Mitarbeiter zu kennen. Sie wissen also nicht, ob die bKV im Bedarfsfall wirklich leistet oder nicht. Bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse ist alles automatisch abgesichert. So gibt es später keine bösen Überraschungen, zum Beispiel wegen Vorerkrankungen.

Maklerbegleitung im Vertrieb

Eine bKV ist nicht schwierig. Aber es ist sehr wichtig, sie beim Arbeitgeber nicht unnötig schwierig zu machen. Das Konzept ist einfach: nur vier aufeinander aufbauende Tarife plus ein Vorsorgetarif. Das macht die Vorstellung beim Arbeitgeber leicht. Die CMS hilft dem Vermittler in den Gesprächen beim Arbeitgeber, beim Vertragsabschluss und natürlich auch danach bei der Meldung der Arbeitnehmer oder beim Up-selling.

Die CMS unterstützt ihre Firmenkunden auch digital, beispielsweise mit ihrem Arbeitgeber-Portal, über das die Firma dem Versicherer ihre Mitarbeiter meldet und den Vertrag verwaltet. Für die Mitarbeiter stellt die Bayerische Beamtenkrankenkasse ihre „RundumGesund-App“ zur Verfügung. Damit können die Kunden ihre Rechnungen, Rezepte, Heil- und Kostenpläne usw. fotografieren oder einscannen und elektronisch einreichen. ■

Tarife und Leistungsinhalte der betrieblichen Krankenversicherung

betriebliche Krankenversicherung	bKV Start (BKV 1)	bKV Basis (BKV 2)	bKV Comfort (BKV 3)	bKV Premium (BKV 4)
 Ambulant	–	–	–	✓
 Stationär	–	–	✓	✓
 Alternative Heilmethoden	–	✓	✓	✓
 Zahn	✓	✓	✓	✓
 Sehhilfen	✓	✓	✓	✓
 Ausland	✓	✓	✓	✓
Zusätzlich: VorsorgePro ist als Einstieg oder Erweiterung abschließbar				
 VorsorgePro	Vorsorgeuntersuchungen, Schutzimpfungen und Malaria prophylaxe, Zahnmedizinische Prophylaxemaßnahmen, Refraktive Chirurgien, Hörhilfen			

Quelle: CONSAL MaklerService GmbH



Mit Vorsorgegutscheinen unternehmerische Ziele erreichen

Die Barmenia hat ihr bKV-Angebot weiterentwickelt und an den Anforderungen von Personalverantwortlichen ausgerichtet. Entstanden ist ein prozesssicheres, individualisierbares Gutscheinkonzept, das die Mitarbeiterbindung vorantreiben soll.

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) kann heute als zeitgemäßes personalpolitisches Instrument verstanden werden, das Unternehmen in vielfältiger Weise dabei unterstützen kann, den aktuellen Herausforderungen der demografischen Entwicklung bei anhaltend starker Konjunktur aktiv und konstruktiv zu begegnen. Die Barmenia hat in diesem Sinne ihr bKV-Angebot weiterentwickelt und an den Anforderungen von Personalverantwortlichen ausgerichtet.

Prozesssicheres Produktkonzept

Die einfache Umsetzung der betrieblichen Krankenversicherung ist erfolgsentscheidend – auch für die Akzeptanz innerhalb einer Belegschaft. Aus diesem Grund hat die Barmenia eine Gutscheinwelt entwickelt, die sich selbst erklärt, sich selbst steuert und sich selbst abrechnet. Das Produktkonzept bietet so ein hohes Maß an Prozesssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Darüber hinaus tragen die Vorsorgegutscheine dazu bei, sowohl motivierende Ziele (Mitarbeiterbindung, Mitarbeitergewinnung) wie auch ökonomische Ziele (Reduzierung von Ausfall-

zeiten) zu erreichen. In der Ausgestaltung kann das Angebot „dreifach individualisiert“ werden – durch die jeweils optimalen Vorsorgeuntersuchungen nach Geschlecht und Alter, durch die persönliche Ansprache des Mitarbeiters sowie durch ein prominentes Arbeitgeber-Branding zur Stärkung der Arbeitgebermarke. Ergänzend können Arbeitgeber ein individuelles Anschreiben entwickeln, um relevante Kernbotschaften an die Mitarbeiter gemeinsam mit den individuellen Gutscheineften und der Police zu versenden.

Die Möglichkeit der Beitragsbefreiung bei Elternzeit, Pflegezeiten oder einer längeren Arbeitsunfähigkeit sorgt bei dem Arbeitgeber für finanzielle Entlastung, und der Mitarbeiter kann die Gutscheine ohne Einschnitte entsprechend weiter nutzen.

Mitarbeiterbindung durch bKV

Das richtige Konzept der betrieblichen Krankenversicherung entscheidet über den Erfolg in Bezug auf die Erreichung bzw. Unterstützung der gesetzten individuellen Unternehmensziele. Die Erlebbarkeit und eine hundertprozentige Kostenübernahme binden die Belegschaft

emotional an den Arbeitgeber. Sämtliche Gutscheine folgen diesen Anforderungen und sind richtig aufeinander abgestimmt. Die professionelle Zahnreinigung im Gutscheinformate erfreut sich zum Einstieg großer Beliebtheit, da dieses Thema nahezu jeder Mitarbeiter einmal jährlich nutzt. Eine Besonderheit ist hierbei, dass es keine Summenbegrenzungen in der Höhe gibt. Regionale Kostenunterschiede und somit Eigenbeteiligungen bei Mitarbeitern spielen hiermit keine Rolle mehr.

Erweiterungsmöglichkeiten

Die betriebliche Krankenversicherung der Barmenia ermöglicht es engagierten Arbeitgebern, das Vorsorge-Grundkonzept für die gesamte Belegschaft (für GKV- und PKV-Versicherte) mit weiteren wertvollen Bausteinen ziel- und zielgruppenorientiert zu erweitern.

Manager-Vorsorge

So sind zum Beispiel die Führungskräfte eines Unternehmens häufig mit besonderen gesundheitlichen Herausforderungen konfrontiert (zeitlicher und emotionaler Stress) und die Leistungsfähigkeit der Top-Entscheider ist für das Unternehmen ein zentraler Erfolgsfaktor. Aus diesem Grund wurde das Produktportfolio um eine Manager-Vorsorge und eine Erschöpfungsvorsorge erweitert. Die Manager-Vorsorge bietet professionelle Vorsorgemaßnahmen innerhalb eines medizinischen Zentrums an nur einem Tag an. Dabei wird der passende Termin entsprechend organisiert und koordiniert. Ein optionales Coaching zu den Themen Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung runden das Angebot ab.

Erschöpfungsvorsorge

Die Erschöpfungsvorsorge beinhaltet eine individuelle Beratung durch einen externen Dienstleister, um die Stressbelastung bzw. die aktuelle Überforderung des jeweiligen Mitarbeiters zu erfassen und geeignete Maßnahmen einzuleiten. Gelingt es hierüber, rechtzeitig erkennbaren psychosomatischen Erkrankungen vorzubeugen, hat dies nicht nur persönlich positive, sondern auch erhebliche ökonomische Effekte durch die Vermeidung von langfristigen Ausfallzeiten.

Telemedizin-Gutschein

Als Innovation innerhalb des bKV-Marktes ist der Telemedizin-Gutschein zu sehen. Exklusiv kann die Barmenia gemeinsam mit dem Partner TeleClinic ab sofort Arbeitgebern eine telemedizinische Beratung ihrer Mitarbeiter anbieten, ebenfalls im Gutscheinformate. Zielset-

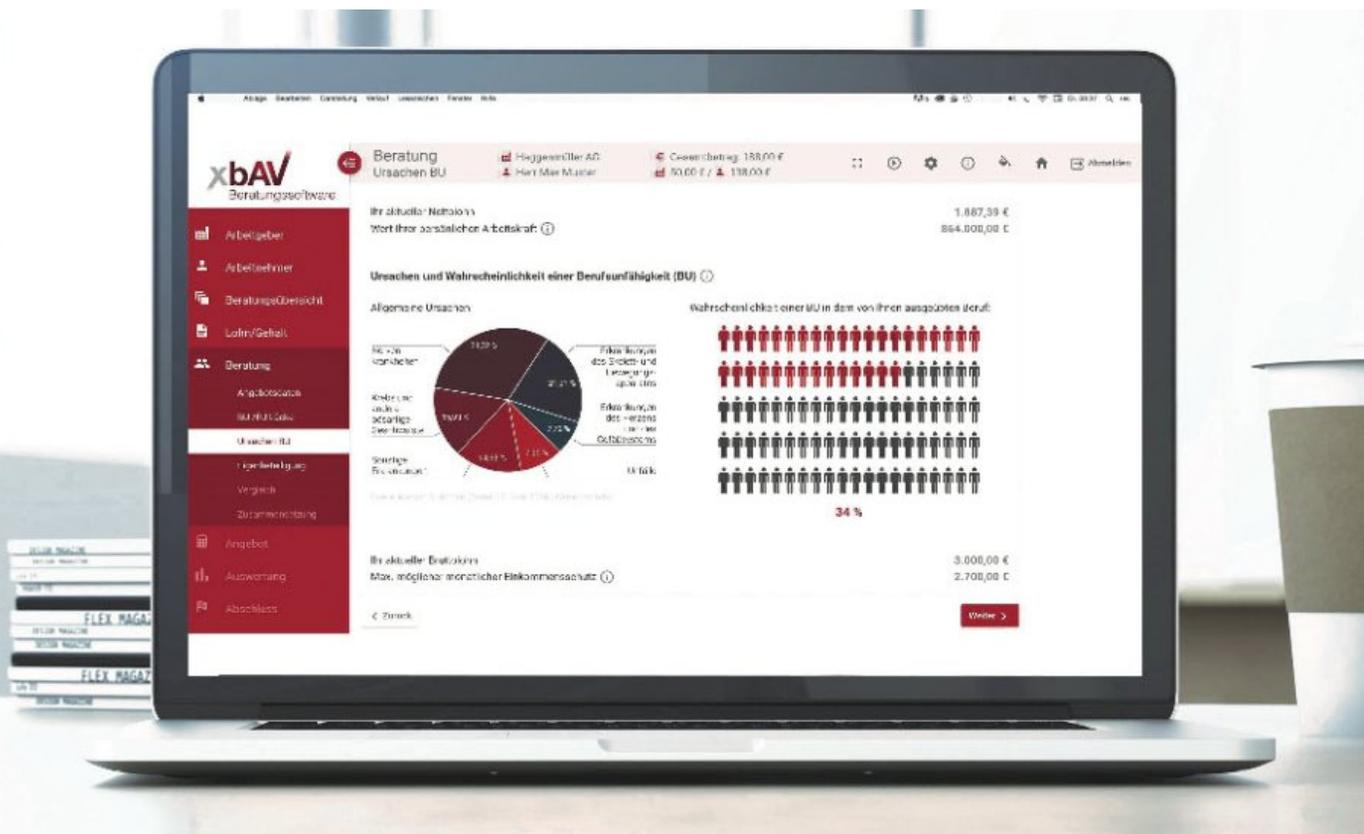
zung ist es, kurzfristige Ausfallzeiten innerhalb des Unternehmens zu reduzieren und somit aus Sicht des Unternehmens auch einen wichtigen ökonomischen Effekt zu erzielen. Mitarbeitern wird der Kontakt zu einem Allgemeinmediziner per Telefon- oder Videoberatung rund um die Uhr zur Verfügung gestellt und ein Facharzt sämtlicher Fachrichtungen innerhalb von nur 24 Stunden. Somit kommen Mitarbeiter direkt in den Genuss einer kurzfristigen privatärztlichen Beratung und unnütze Terminvorläufe oder überflüssige Wartezeiten im Wartezimmer gehören der Vergangenheit an. Mitarbeiter mit einem Telemedizin-Gutschein der Barmenia können diese ärztliche Beratung so oft nutzen, wie sie wünschen – auch für die eigenen Kinder.

Kompetenzcenter Firmenkunden

Gemeinsam mit engagierten Partnern hat die Barmenia das Ziel, für mittelständische Unternehmen die individuell passenden Konzepte zu entwickeln und sichere wie einfache Prozesse zu etablieren. Als strategische Konsequenz dieser Ausrichtung ist in den letzten Monaten das „Kompetenzcenter Firmenkunden“ entstanden – ein Service-, Vertriebs- und Innovationscenter für engagierte Firmenkundenvertriebe. Das Kompetenzcenter geht aktuell mit besonderen Leistungsangeboten und einer klar wachstumsorientierten Ausstattung an den Start.

Dieses Angebot aus (Akquisitions-)Beratung, (Lösungs-)Konzeption und persönlicher Begleitung (bis zum Kunden) richtet sich sowohl an bereits erfolgreiche Spezialvertriebe als auch an junge, engagierte Unternehmerpersönlichkeiten, die ihre Zukunft im Firmenkundengeschäft sehen. ■

Von Daniel Schmalley, Leiter des Kompetenzcenters 
Firmenkunden bei den Barmenia Versicherungen



Neue Zusatzmodule für den bAV-Berater von xbAV

xbAV hat seine Softwarelösung „bAV-Berater“ um Komponenten für die BU ergänzt. Vermittler können ab sofort die Module „Berufsunfähigkeitszusatzversicherung“ und „Selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung“ nutzen.

Durch den demografischen Wandel werden die Versorgungslücken für die Arbeitnehmer zunehmend größer. Die betriebliche Altersversorgung (bAV) gewinnt so immer mehr an Bedeutung: Mit ihr kann der Arbeitnehmer seine gesetzliche Rente ergänzen, wobei er gleichzeitig Steuern und Sozialabgaben einspart. Auch für den Arbeitgeber bringt das Angebot einer Entgeltumwandlung für Mitarbeiter Vorteile mit sich: von der Reduzierung der Sozialabgaben bis zur stärkeren Mitarbeiterbindung.

Darüber hinaus rückt die Politik das Thema bAV derzeit verstärkt in den Fokus – Stichwort: Betriebsrentenstärkungsgesetz. Ziel der Initiativen der Bundesregierung ist ein Gesamtkonzept zur Alterssicherung im Allgemeinen und im Besonderen, um mehr Beschäftigte – vor allem in kleineren und mittelständischen Unternehmen – dazu an-

zuhalten, die betriebliche Altersversorgung für sich zu nutzen.

Wichtig: Ganzheitliche Beratungssoftware

Für den Vermittler gilt: Vorsorgeprodukte sind besonders erklärungsbedürftig und für den Vertrieb zeitaufwendig. Eine Vielzahl individueller Parameter muss berücksichtigt und berechnet werden, was oft zur Folge hat, dass die Nachvollziehbarkeit für den Versicherungsnehmer beeinträchtigt ist. Zeitgemäß beraten lässt sich mit ganzheitlicher Vertriebssoftware.

Der bAV-Berater von xbAV führt den Vermittler durch den gesamten Beratungsprozess und deckt dabei alle vertriebsrelevanten Schritte ab – in einer komfortabel zu bedienenden Oberfläche. Unterteilt ist die Lösung in einen Beratungs- und Vermittlerbereich.

Das Beratungstool bietet eine systemgesteuerte Beratung etwa mit einer Ermittlung der individuellen Versorgungslücke des Arbeitnehmers, einer exakten Simulation der Lohnabrechnung mit und ohne bAV oder einer Nachsteuerbetrachtung in der Rentenphase. Die Lösung greift dabei auf die Tarifrücklagen der größten deutschen bAV-Anbieter zurück.

Weitere Bestandteile sind die Erstellung der Angebots- und Antragsunterlagen sowie die digitale Übermittlung an den Versicherer. Das Vermittlertool umfasst das digitale Dokumentenmanagement mit der Verwaltung von Stammdaten, Beratungs- und Antragsdokumenten sowie das Vertriebscontrolling, etwa mit umfassenden Statistiken zu Umsatz oder Courtagen.

Der bAV-Berater ist für den Vermittler als Web-Anwendung und auch als Client-Lösung erhältlich. Versicherer und Vertriebe können den bAV-Berater auch als White-Label-Version einsetzen.

Neue Module zur Berufsunfähigkeit

Neu hinzugekommen sind die Module für die Berufsunfähigkeit (BU), mit denen der Vermittler dem Arbeitnehmer eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (BUZ) oder eine selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung (SBU) anbieten kann.

Konkret greift xbAV damit den Wunsch der Vermittler auf, die im Rahmen eines Beratungsgesprächs auch die Berufsunfähigkeit thematisieren wollen und die gegenwärtig vorhandenen Möglichkeiten aufzeigen möchten.

Die Nachfrage nach BU-Versicherungen nimmt auf breiter Front zu, das spiegelt auch die aktuelle Untersuchung „AssCompact AWARD – BU/Arbeitskraftabsicherung 2016“ wider, an der mehr als 450 Makler und Mehrfachagenten teilnahmen. Über die Hälfte der Vermittler konnte 2016 in den Bereichen BU und Arbeitskraftabsicherung eine positive Geschäftsentwicklung verzeichnen.

Eine Berufsunfähigkeit kann für den Betroffenen gravierende finanzielle Einbußen nach sich ziehen. Laut Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) sind rund 25% aller Arbeitnehmer im Laufe des Berufslebens von einer Berufsunfähigkeit betroffen. Viele Arbeitnehmer wollen beim Abschluss einer BU-Versicherung heute den Weg über den Arbeitgeber gehen, da hier

Leistungsmerkmale des bAV-Beraters im Überblick

- Ermittlung der individuellen Versorgungslücke
- Centgenaue Simulation der Gehalts- und Lohnabrechnung mit und ohne bAV
- Transparente, anschauliche Darstellung von Steuer- und Sozialversicherungssparnis
- Individuelle Betrachtung der Rentenphase
- Detaillierter Vergleich von bAV und privater Vorsorge
- Steuerliche Betrachtung von BUZ und SBU für die Einzahlungsphase und den Leistungsfall

vielfach keine oder nur eine vereinfachte Gesundheitsprüfung anfällt, beispielsweise bei einer Gruppenversicherung der betrieblichen Altersversorgung.

Die Berufsunfähigkeitsversicherung kann ein sinnvoller Bestandteil der Betriebsrente sein. Dem Arbeitnehmer kann jetzt transparent und nachvollziehbar aufgezeigt werden, welche Variante für seine konkrete Lebenssituation die richtige ist.

Durch die BUZ- und SBU-Integration in den bAV-Berater steht Vermittlern ein Tool zur Verfügung, das die Brücke von der Altersversorgung zur Berufsunfähigkeitsversicherung schlägt. Der Vermittler kann in einfacher und komfortabler Weise zusätzliche Geschäftschancen nutzen, die das Wachstumssegment BU bietet. ■



Von Boris Haggmüller, Vertriebsleiter der xbAV Beratungssoftware GmbH

Verlag & Herausgeber:

bbg Betriebsberatungs GmbH
Postfach 10 02 52
95402 Bayreuth

Tel. 0921 757580
Fax 0921 7575820
E-Mail info@bbg-gruppe.de, info@asscompact.de
Web www.bbg-gruppe.de, www.asscompact.de

Geschäftsführende Gesellschafter:

Dieter Knörrer, Jürgen Neumann

Mitglied der Geschäftsleitung:

Konrad Schmidt (ppa.)

Chefredaktion:

Brigitte Horn

Redaktion:

Adele Dietl, Sabine Greiner, Michael Herrmann,
Kathleen Keßler, Tina Kirchner, Stefanie Seeger,
Toni Verena Seibert

Anzeigenleitung:

Sven Jeron

Grafik:

Andrea Olbert, Angela Völker

Mediadaten: www.asscompact.de

Pressemitteilungen an: redaktion@asscompact.de

Schlusskorrektur:

correctus e. K.
Bernd Gössel
Flößbaustraße 130
90763 Fürth

Tel. 0911 5209560
Fax 0911 5209561

E-Mail: info@correctus.de

Druck & Verarbeitung:

westermann druck GmbH
Georg-Westermann-Allee 66
38104 Braunschweig

Tel. 0531 708501
Fax 0531 708599

E-Mail: westermann_druck@westermann.de

Bilder: www.fotolia.com

Sonderedition Betriebliche Versorgung

Die dargelegten Informationen unterliegen einer besonderen Dynamik. Aus diesem Grund können weder Verlag noch Redaktion eine Haftung für die Richtigkeit des Inhaltes übernehmen, es sei denn, es besteht Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers wieder. Für den Inhalt ist der Verlag nicht verantwortlich. Der Inhalt dient lediglich der Unterrichtung und ist keine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren. Der Verlag haftet nicht für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Alle Urheber- und Verlagsrechte, insbesondere im Hinblick auf jede Art der Vervielfältigung, bleiben vorbehalten. Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Das gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken und Vervielfältigungen auf CD-ROM oder ähnlichen Datenträgern.

Beiträge

Branchenumfeld

Dr. Uwe Langohr-Plato

Deutsche Makler Akademie gemeinnützige GmbH
Unter den Eichen 7
65195 Wiesbaden
www.deutsche-makler-akademie.de info@
deutsche-makler-akademie.de

Per Protoschill

Frank Wörner

Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH
Rotebühlstraße 120
70197 Stuttgart
Tel. 0711 665 0
www.stuttgarter.de info@stuttgarter.de

Thomas Schiller

Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH
Auf der Haide 1
92665 Altenstadt
Tel. 09602 944928 0
www.ivfp.de info@vorsorge-finanzplanung.de

Produkte & Lösungen bAV

Dr. Stefanie Alt

NÜRNBERGER Versicherungsgruppe
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg
Tel. 0911 5314593
www.nuernberger.de info@nuernberger.de

Dr. Matthias Dernberger

compertis Beratungsgesellschaft für
betriebliches Vorsorgemanagement mbH
Kreuzberger Ring 17
65205 Wiesbaden
Tel. 0611 2361 0
www.compertis.de info@compertis.de

Klaus-Peter Dorn

Württembergische Vertriebsservice GmbH
Rotebühlplatz 20b
70173 Stuttgart
Tel. 0711 6620
www.wuerttembergische-makler.de info@
wuerttembergische-makler.de

Lars Golatka

Zurich Gruppe Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt a. M.
Tel. 069 7115 0
www.zurich.de service@zurich.de

Hubertus Harenberg

Swiss Life Pensionsfonds AG
Zeppelinstraße 1
85748 Garching b. München
Tel. 089 38109 0
www.swisslife.de info@swisslife.de

Simson Heiß

Helvetia schweizerische Lebensversicherungs-AG
Weißadlergasse 2
60311 Frankfurt a. M.
Tel. 069 1332 0
www.helvetia.de info@helvetia.de

Reiner Hindermann

AXA Konzern AG
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln
Tel. 0221 148101
www.axa.de info@axa.de

Adelheid Lanz

European Bank for Financial Services GmbH
(ebase®) Pension Management
Bahnhofstraße 20
85609 Aschheim
Tel. 089 45460 890
www.ebase.com service@ebase.com

Jochen Probst

ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.
Alte-Leipziger-Platz 1
61440 Oberursel
Tel. 06171 6600
www.alte-leipziger.de service@alte-leipziger.de

Bernhard Rapp

Canada Life Assurance Europe plc,
Niederlassung für Deutschland
Höninger Weg 153a
50969 Köln
Tel. 06102 30618 00
www.canadalife.de info@canadalife.de

Katharina Anna Rost

HSBC Global Asset Management (Deutschland) GmbH
Königsallee 21/23
40212 Düsseldorf
Tel. 0211 910 4784
www.hsbc.de investorservices@hsbc.de

Sandra Spiecker

HDI Lebensversicherung AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln
Tel. 0221 144 7999
www.hdi.de/bav fachcenter-bav@hdi.de

Dr. Klemens Surmann

Gothaer Allgemeine Versicherung AG
Gothaer Allee 1
50969 Köln
Tel. 0221 308 00
www.gothaer.de info@gothaer.de

Thomas Vietze

Continentale Lebensversicherung AG
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München
Tel. 089 5153 400
www.continentale.de bav-vu@continentale.de

Produkte & Lösungen bKV

Stefan Gilles

CONSAL MaklerService GmbH
Wargauer Straße 30
81539 München
Tel. 0175 930 77 12
www.vkb.de service@vkb.de

Daniel Schmalley

Barmenia Versicherungen
Barmenia-Allee 1
42119 Wuppertal
Tel. 0202 438 00
www.barmenia.de info@barmenia.de

Stephan Schinnenburg

ERGO Versicherungsgruppe AG
Victoriaplatz 2
40198 Düsseldorf
Tel. 0211 4770
www.ergo.com maklervertrieb@ergo.de

Benno Schmeing

Süddeutsche Krankenversicherung AG
Raiffeisenplatz 5
70736 Fellbach
Tel. 0711 7372 7777
www.sdk.de sdk@sdk.de

Dienstleistung

Boris Haggemüller

xbAV AG
Martin-Greif-Straße 1
80336 München
Tel. 089 2000 17 59
www.xbav.de info@xbav.de

FORUM 2017 betriebliche Versorgung

Danke, dass Sie dabei waren!



AssCompact
WISSEN

Aktuelle Informationen unter: www.asscompact.de

ZIEHEN SIE SICHER AUF DER ÜBERHOLSPIUR DAVON, WENN ANDERE GARANTIEMODELLE IN DER DIREKTVERSICHERUNG AUSFALLEN. Vertrauen Sie dem leistungsstarken i-CPPI Modell WWK *IntelliProtect*®.

- Breite Auswahl an renommierten Investmentgesellschaften
- Freie Investition in echte Investmentfonds, maximale Anlagequote
- Kein Garantiefonds erforderlich

Profitieren auch Sie vom intelligenten Schutz der starken Gemeinschaft.



WWK VERSICHERUNGEN Vertriebsberatung: 089/51 14 20 00 oder info@wwk.de



WWK
Eine starke Gemeinschaft