

WARTEN AUF GODOT?

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

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz



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

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

ZWISCHEN BUSINESS AS USUAL UND ABWARTEN

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

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

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



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

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

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

DIE SOZIALPARTNER SIND AM ZUG

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

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

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

DIE ZIELRENTE EIN LUFTSCHLOSS?

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



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

Joachim Bangert, Vorstand, Auxilion AG



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

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

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

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

DER SPAGAT DER GEWERKSCHAFTEN

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

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

TEMPO IST ZWEITRANGIG

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

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

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

15-PROZENT-ZUSCHUSS UND VIEL KOPFZERBRECHEN

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



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

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



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

Thomas Hagemann, Chefaktuar, Mercer Deutschland GmbH

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

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

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

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

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

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

WIE REAGIEREN DIE VERSICHERER?

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

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

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



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

Boris Haggenmüller, Geschäftsführer,
xbAV Beratungssoftware GmbH



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

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

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

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

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



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

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



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

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

SPITZ ODER PAUSCHALIERT?

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

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

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

BAV 4.0 ZUKUNFTSFÄHIG

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

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

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

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

WAS IST WIRKUNGSVOLLER ALS OPTING-OUT?

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

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

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

FINANZIERUNG DURCH DEN ARBEITGEBER SINNVOLL?

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

DIE WICHTIGSTEN LEARNINGS AUS DER EXPERTENDISKUSSION

INFO

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

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

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

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

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