

Leben-Fachinformation

Betriebliche Altersversorgung

Mischfinanzierung erhöht Akzeptanz

Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern den Einstieg in die betriebliche Altersversorgung (bAV) über Entgeltumwandlung eröffnen. Die Beratungspraxis fördert jedoch erhebliche Umsetzungsmängel zutage. Unternehmen sind daher gut beraten, einen fachkundigen Partner ins Boot zu holen. Für die Einführung einer bAV-Lösung sprechen einige Gründe: Angefangen bei den betrieblichen Kostenersparnissen über die Realisierung des gesetzlich fixierten Rechtsanspruchs bis hin zu deutlichen Motivationseffekten in der Belegschaft angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels.

Seitdem der deutsche Gesetzgeber Anfang 2002 für Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf eine Entgeltumwandlung verankert hat, haben viele Unternehmen die Rahmenbedingungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) mit

gutem Vorsatz auf dem Papier geregelt. Rund 56 Prozent der Betriebsstätten öffneten sich bis heute der bAV durch Abschlüsse von Rahmenvereinbarungen oder Kollektivverträgen – Tendenz steigend. Doch ein Blick hinter die Kulissen liefert eine ernüchternde Erkenntnis: Die rein auf einer Entgeltumwandlung basierenden Versorgungsmodelle werden in der Praxis nicht aktiv gelebt. Die Teilnahmequoten vieler Belegschaften liegen nicht einmal im zweistelligen Prozentbereich. Dies zeigt: Viele Unternehmer, Personaler und auch betreuende bAV-Berater haben es nicht geschafft, die Vorteile, Effizienz und Notwendigkeit betrieblicher Zusatzversicherungen überzeugend zu gestalten und erfolgreich zu kommunizieren. Dem Arbeitnehmer bleibt so nicht nur die Chance versagt, eine Betriebsrente für sein Alter aufzubauen. Gleichzeitig können dem jeweiligen Unternehmen gerade hierdurch massive Einsparpotenziale und motivatorische Steuerungsfunktionen entgehen.

bAV aus Unternehmenssicht

Besonders die Motivationseffekte von bAV-Lösungen dürften angesichts eines Fachkräftemangels, der die deutsche Wirtschaft zusehends belastet, verstärkt an Bedeutung gewinnen. Bereits in 2006 führten unbesetzte Stellen nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft zu einem Wertschöpfungsverlust von 18,5 Milliarden Euro. Für die Zukunft wird eine stetig steigende Zahl fehlender qualifizierter Mitarbeiter prognostiziert. Im Ergebnis verschärft sich der Wettstreit um Fachkräfte am Arbeitsmarkt. Gut positionieren können sich hier Unternehmen, die ihren Mitarbeitern flexible, moderne und bedarfsorientierte Vergütungssysteme bieten. Betriebliche Versorgungsmodule zählen dabei zu den unverzichtbaren Bausteinen, um gute Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden. Gemäß einer Studie von JPMorgan Asset Management aus dem Jahr



2008 zum Thema „Trends in der bAV“ messen 80 Prozent der befragten Unternehmen der personalpolitischen Relevanz betrieblicher Versorgungsprogramme immer stärkere Bedeutung bei.

Auch aus betriebswirtschaftlicher Unternehmensperspektive rückt die bAV immer stärker in den Fokus. Vergleicht man die abgabenrechtliche Behandlung von Barlohnleistungen und Versorgungslohnbeiträgen zugunsten einer bAV, fällt die Lohnnebenkostenbelastung ganz deutlich zum Vorteil des Versorgungslohns aus: bAV-Arbeitgeberbeiträge sind im Rahmen der zulässigen Höchstgrenzen weder steuer- noch sozialabgabenpflichtig. Im Ergebnis motiviert das Unternehmen also nicht nur die Belegschaft, sondern optimiert zugleich die eigenen Lohnkonten und senkt die nicht unerheblichen Fluktuationskosten.

Mischfinanzierung als Deal

Besonders wirkungsvolle Effekte kann das Unternehmen dann erzielen, wenn es sich zusätzlich nach fest definierten Vorgaben an der Finanzierung der betrieblichen Versorgungsanstalten beteiligt. Als Basis dienen in der Regel die individuell geleisteten Entgeltumwandlungsbeträge des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber beispielsweise prozentual – finanziert aus den eingesparten Sozialabgaben – aufstockt. Wie dies in der Praxis umgesetzt werden kann, wird beispielhaft an den Aktivitäten des Kfz-Zulieferers KAMAX deutlich. „Das Familienunternehmen unterstützt seine 1.500 Mitarbeiter bei der Umwandlung der Vermögenswirksamen Leistungen (VL) in eine bAV und gibt den Mitarbeitern einen Zuschuss, die sich mit einem Eigenbeitrag am Aufbau ihrer Betriebsrente beteiligen“, sagt Berthold Noll, Projektmanager im „bAV sales-support“ bei HDI-Gerling Leben. Beides hat dazu geführt, dass 90 Prozent der Belegschaft die VL nutzen. „Für die Direktversicherung haben sich nach 830 persönlichen Beratungsgesprächen immerhin 350 Mitarbeiter entschieden. Das heißt, die Teilnahmequote ist von ehemals zwei auf über 40 Prozent gestiegen“, sagt Udo Dippel, Leiter Human Resources bei den KAMAX-Werken für den Standort in Homberg (Ohm).



Udo Dippel ist Leiter Human Resources bei den KAMAX-Werken für den Standort in Homberg (Ohm). Das Familienunternehmen produziert hochfeste Verbindungselemente für die internationale Automobilindustrie.

Interview mit Udo Dippel

Welche bAV-Lösungen haben Sie in Ihrem Unternehmen umgesetzt?

In Gruppenverträgen mit HDI-Gerling haben wir erstens die Entgeltumwandlung durch eine Direktversicherung umgesetzt. Zweitens wandeln wir die Vermögenswirksamen Leistungen in eine bAV-Lösung um und lassen die Beiträge in eine Pensionskasse fließen.

Als Arbeitgeber unterstützen Sie die bAV Ihrer Mitarbeiter mit einem betrieblichen Zuschuss. Warum haben Sie sich zu diesem Schritt entschlossen?

Der Ausgangspunkt war, dass wir als Unternehmen unsere Mitarbeiter beim Aufbau einer Betriebsrente unterstützen müssen und wollen. Da beide Seiten durch die Implementierung einer bAV-Lösung Sozialabgaben sparen und wir die Motivation und Bindung unserer Arbeitnehmer zum Betrieb auf diesem Weg steigern können, haben wir uns zu diesem Schritt entschlossen.

In welchem Umfang unterstützen Sie hier Ihre Mitarbeiter?

Wir geben bei der Umwandlung der Vermögenswirksamen Leistungen (VL) etwas mehr als die Hälfte der Sozialabgabensparnisse an unsere Mitarbeiter zurück. Bei der Entgeltumwandlung erhält der Arbeitnehmer einen monatlichen Zuschuss in Höhe von zehn Prozent seines Eigenbeitrags. Beides hat dazu geführt, dass 90 Prozent der Belegschaft die VL nutzen. Für die Direktversicherung haben sich jetzt immerhin 350 Mitarbeiter entschieden. Das heißt, die Teilnahmequote ist von ehemals zwei auf über 40 Prozent gestiegen.

Die Arbeitgeber-Zuschüsse sind ein überzeugendes Argument. Sehen Sie noch weitere Gründe für diesen Erfolg?

Bevor die bAV-Lösungen umgesetzt werden können, muss jeder unserer 1.500 Mitarbeiter an zwei eigenständigen deutschen Standorten, der dies wünscht, über die Vorsorge-Möglichkeiten informiert werden. Soll sich dieser Beratungsprozess nicht über Monate hinziehen, benötigt man einen Anbieter, der diese logistische Herausforderung meistern kann. Hinzu kommt, dass wir einen Schichtbetrieb führen, sodass einige Berater von HDI-Gerling sogar Nachtschichten eingelegt haben.

Aktuell sind die wirtschaftlichen Zeiten schwierig. Wirkt sich die Einrichtung einer bAV in einer solchen Phase nachteilig aus?

Probleme wirft nicht die bAV selbst auf. Viele Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit stehen, haben vielmehr die Sorge, dass sie mit dem geringeren Nettoeinkommen nicht klarkommen. Es lässt sich aber anhand von Beispielrechnungen zeigen, und das habe ich mehrmals im Betrieb getan, dass bei einem Verzicht auf die bAV nur unwesentlich mehr Geld im Geldbeutel der Mitarbeiter wäre, sie aber dafür auf einen wichtigen Beitrag zur Vorsorge im Alter verzichten würden.



Kommunikation als Erfolgsfaktor

Ein weiterer gewichtiger und in der Praxis oft unterschätzter Aspekt ist die geeignete und beständige Kommunikation der betrieblichen Versorgungslösung mit der Belegschaft. Ein letztes Mal hierzu die Ergebnisse der JP Morgan Asset Management-Studie „Trends in der bAV“: Rund 70 Prozent der befragten Unternehmen sehen eine höhere Wertschätzung der bAV-Angebote für die Mitarbeiter durch eine verbesserte Kommunikation gegeben. Ausschlaggebend für die Akzeptanz der Belegschaft sind neben der Involvierung des Betriebsrats auch die verständliche Ansprache und die individuelle Beratung der Arbeitnehmer im Unternehmen.

Das Praxisbeispiel zeigt: Diese Form der Mischfinanzierung führt erfahrungsgemäß zu einer deutlichen Steigerung der Akzeptanz und Wertschätzung der bAV im Unternehmen. Außerdem liefern mischfinanzierte Modelle, die in der Praxis aktiv gelebt werden, trotz Arbeitgeberbeteiligung absolut betrachtet eine höhere Lohnnebenkostensparnis als reine Entgeltumwandlungssysteme. Der Schlüssel liegt einfach gesprochen im Mitmacheffekt. Dies bestätigt auch die zitierte Studie von JP Morgan Asset Management: Die aktive Teilnahmequote der Mitarbeiter an bAV-Systemen ist in starkem Maße von der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers abhängig. Oft reicht schon ein kleiner Zuschuss, um große Teile der Belegschaft zu überzeugen.

Ein erfolgreiches betriebliches Versorgungsmodell lebt von der Kooperation aller Beteiligten in einem ausgewogenen Win-win-Verhältnis. Folgendes Rechenbeispiel verdeutlicht den Effekt: Bei einem Umwandlungsbetrag von 100 Euro kann der Arbeitgeber durch eine verstärkte Beteiligung der Mitarbeiter eine Ersparnis erzielen, die in etwa auf dem Niveau der Arbeitgeberbeteiligung liegt. Über eine Zeit von 20 Jahren betrachtet, verzinst sich das Kapital und ermöglicht eine Ersparnis von mehr als 20.000 Euro.

„Wir haben damals innerhalb kürzester Zeit etwa 50 Vorträge vor je 30 Personen durchgeführt“, erinnert sich der bAV-Berater Noll von HDI-Gerling Leben. 830 Einzelgespräche wurden geführt, teils gar zu Nachtzeiten, um den Schichtbetrieb nicht zu stören. Die Umsetzung bei KAMAX zeigt deutlich: Organisation, Durchführung und Dokumentation der Beratungssequenzen sollten in professionelle Hände gegeben werden – nicht zuletzt, um die betrieblichen Ressourcen zu schonen und haftungsrechtliche Aspekte zu eliminieren.

HDI-Gerling bietet über spezialisierte Beratungsdienstleister des „bAV sales-support“ fachkundige Unterstützung mit hohen Erfahrungswerten. Dabei erhalten Unternehmen auch produktseitig Zugriff auf professionelle Lösungen. Das Konzept „TwoTrust“ verbindet in überzeugender Weise Kapital-sicherheit und Ertragschancen. Es lässt sich in der Direktversicherung sowie – insbesondere für leitende Angestellte – in der Unterstützungskasse bedarfsgerecht umsetzen. Angefangen bei der Einführungsberatung über die Durchführung von Mitarbeitergesprächen bis zur praktischen Umsetzung der gefundenen betrieblichen Lösungen erhalten Unternehmen damit alles aus einer Hand.

Beispiel 1: OHNE Beteiligung des Arbeitgebers	
Arbeitnehmer mit monatlichem Bruttogehalt bis 3.675,00 EUR	
Anzahl Arbeitnehmer	100
Erwartete Teilnehmer Arbeitnehmer / bAV	10
Angenommener Umwandlungsbetrag monatlich / EUR	100,00
Maximale Ersparnis pro Jahr / EUR	2.355,00
Angenommene Arbeitgeberbeteiligung pro Jahr / EUR	–
Maximale Ersparnis pro Jahr / EUR	–
Maximale Ersparnis in 20 Jahren / EUR	▶ 47.100,00¹

Beispiel 2: MIT Beteiligung des Arbeitgebers	
Arbeitnehmer mit monatlichem Bruttogehalt bis 3.675,00 EUR	
Anzahl Arbeitnehmer	100
Erwartete Teilnehmer Arbeitnehmer / bAV ²	30
Angenommener Umwandlungsbetrag monatlich / EUR	100,00
Maximale Ersparnis pro Jahr / EUR	7.065,00
Angenommene Arbeitgeberbeteiligung³ pro Jahr / EUR	3.600,00
Maximale Ersparnis pro Jahr / EUR	3.465,00
Maximale Ersparnis in 20 Jahren / EUR	▶ 69.300,00

1) Angenommene SV-Belastung: 19,625 % Arbeitgeberanteil

2) Aufgrund der Arbeitgeberbeteiligung erhöht sich die Beteiligungsquote (Erfahrungswerte)

3) Annahme: 10 EUR Arbeitgeberbeteiligung pro Arbeitnehmer pro Monat



Ihre HDI-Gerling
Niederlassung vor Ort

Zentraler Ansprechpartner:

Jörg Maibom
HDI-Gerling Leben Vertriebservice AG
Bereichsleitung Vorsorgemanagement
Schiffgraben 26
30175 Hannover
Telefon 0511/64201-650
Telefax 0221/144601-2182
E-Mail Joerg.Maibom@HDI-Gerling.de

Hauptverwaltung

HDI-Gerling Industrie Versicherung AG
Postfach 510369, 30633 Hannover
Riethorst 2, 30659 Hannover
Telefon 0511/645-4212
Telefax 0511/645-4507

Niederlassung Berlin

Krausenstraße 9–10, 10117 Berlin
Telefon 030/3204-0
Telefax 030/3204-258

Niederlassung Dortmund

Postfach 101932, 44019 Dortmund
Märkische Straße 23–33, 44141 Dortmund
Telefon 0231/5481-0
Telefax 0231/5481-302

Niederlassung Düsseldorf

Postfach 101027, 40001 Düsseldorf
Am Schönenkamp 45, 40599 Düsseldorf
Telefon 0211/7482-0
Telefax 0211/7482-460

Niederlassung Essen

Postfach 101761, 45017 Essen
Huysenallee 100, 45128 Essen
Telefon 0201/823-0
Telefax 0201/823-2900

Niederlassung Hamburg

Postfach 60 09 44, 22209 Hamburg
Überseering 10a, 22297 Hamburg
Telefon 040/36150-0
Telefax 040/36150-295

Niederlassung Hannover

Postfach 2480, 30024 Hannover
Wedekindstraße 22–24, 30161 Hannover
Telefon 0511/6263-0
Telefax 0511/6263-430

Niederlassung Leipzig

Eisenbahnstraße 1–3, 04315 Leipzig
Telefon 0341/6972-0
Telefax 0341/6972-100

Niederlassung Mainz

Postfach 2220, 55012 Mainz
Hegelstraße 61, 55122 Mainz
Telefon 06131/388-0
Telefax 06131/388-114

Niederlassung München

Postfach 201063, 80010 München
Ganghoferstraße 37–39, 80339 München
Telefon 089/9243-0
Telefax 089/9243-319

Niederlassung Nürnberg

Postfach 2252, 90009 Nürnberg
Dürrenhofstraße 6, 90402 Nürnberg
Telefon 0911/2012-0
Telefax 0911/2012-266

Niederlassung Stuttgart

Heilbronner Straße 158, 70191 Stuttgart
Telefon 0711/9550-0
Telefax 0711/9550-300

Besuchen Sie uns auch unter:

www.hdi-gerling.de
www.hdi-gerling.de/berater