

Die neue betriebliche Altersversorgung (bAV)

Stärkung von Mitarbeitermotivation, -bindung und -gewinnung

Andreas Zwiener



Andreas Zwiener, Dipl. Kfm., ist geschäftsführender Gesellschafter der Connect Gesellschaft für Pensionsmanagement mbH mit Sitz in München und Filialen in Berlin, Cottbus, Hamburg und Köln.

Nach Studium der Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft in Köln war er als Marketingdirektor, als Deutschland- und als Europageschäftsführer für mehrere internationale Konzerne tätig.

2002 gründete er die Connect Pensionsmanagement, die heute zu den führenden spezialisierten Beratungshäusern für betriebliche Versorgungslösungen zählt.

Hinzu kommt, dass die Fluktuationskosten nach einer Erhebung* seit 2013 um 17 % auf durchschnittlich € 43.000,- pro Fall gestiegen sind. Die bAV allein kann das Problem natürlich nicht lösen, aber einen wesentlichen Beitrag zur Lösung leisten, wenn sie intelligent gestaltet ist.

Und wie sieht intelligente Gestaltung aus?

Nachdem das Angebot betrieblicher Versorgung in Großunternehmen und nicht wenigen Mittelständlern schon seit Jahren selbstverständlicher Bestandteil der Benefits für Mitarbeiter ist, beginnen jetzt auch viele KMUs und Startups die Gestaltungsmöglichkeiten zu entdecken. So kann ein Mitarbeiter, der z. B. € 100,- pro Monat aus seinem Netto für seinen Vermögensaufbau spart, ca. € 100,- Zuschüsse vom Staat erhalten. Der Arbeitgeber kann diese noch um ca. € 42,- erhöhen, ohne dass dem Unternehmen hierfür Kosten entstehen. Der Mitarbeiter kommt so also auf € 142,- Zuschüsse, die ihm dauerhaft helfen, nennenswertes Altersvermögen aufzubauen.

Das hört sich doch erstmal gut an. Woran hakt es denn?

Das Problem war in der Vergangenheit die Einstellung der Unternehmen zur bAV. Die haben sich gesagt, wenn wir hier schon auf Grund des Rechtsanspruchs der Mitarbeiter irgendetwas anbieten müssen, dann schicken wir mal einen Flyer raus und wer dann will, kann sich melden. In dem Flyer fanden sich dann so interessante Begriffe wie *Bruttoentgeltumwandlungsverein-*

barung oder *Deckungskapitalübertragungsabkommen* und der Mitarbeiter hat sich gesagt, Danke, aber ist mir zu kompliziert, ich wollte eigentlich nur im Alter Geld haben. Damit hatten dann nur 10 % der Mitarbeiter des Unternehmens eine betriebliche Versorgung und sind später zu Rentenbeginn mit der unzureichenden gesetzlichen Rente nicht abgesichert.

Das war die Vergangenheit, und was ist jetzt besser geworden?

Unter dem Druck des Arbeitsmarktes sind auch die KMUs heute eher interessiert, die betriebliche Versorgung aktiv als Gestaltungsinstrument ihrer Personalpolitik zu nutzen. Und dann stellt sich regelmäßig die Frage, wie man das komplexe Thema den Mitarbeitern nahebringen kann. Denn nur wenn diese den attraktiven Fördermechanismus der bAV auch verstehen, können die Zielsetzungen Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung unterstützt werden. Dies bedingt einen effizienten und strukturierten Beratungsprozess, der eine Mitarbeiterpräsentation und im Einzelgespräch eine individuelle Berechnung der Zuschüsse und Versorgungsleistungen umfasst. Und der die Kommunikations- und Produktionsprozesse in Unternehmen nicht stört.

Wie kommt denn das Thema Ihrer Erfahrung nach bei den Mitarbeitern an?

Die Mitarbeiter sind natürlich in einer schwierigen Situation. Viele wissen aus den Medien, dass ihre gesetzliche Rente nicht ausreichen

Der zunehmende Fachkräftemangel stellt viele Unternehmen vor große Herausforderungen. Was bedeutet das für die Entwicklung der bAV?

Der Fachkräftemangel zieht sich in der Tat inzwischen durch alle Branchen und besonders betroffen sind die Bereiche Ingenieure, IT, Pflege und Facharbeiter. Dies bedeutet, dass für die Unternehmen eine Positionierung als attraktiver Arbeitgeber viel mehr als früher zum Wettbewerbsfaktor im Arbeitsmarkt geworden ist. Wenn man beobachtet, dass es in manchen Unternehmen heute neben dem Head of HR auch einen Feelgood Manager gibt, kann man sich vorstellen, wie ernst die Situation ist.





wird und haben latent Angst vor Altersarmut. Andererseits haben die meisten kein Wissen um die Höhe der möglichen Förderung; die betriebliche Altersversorgung ist für sie nur ein technischer Begriff. Insofern kommen sie eher wenig motiviert in eine Infoveranstaltung. Unsere Aufgabe ist dann, innerhalb von 50 Minuten so viel Wissen zu vermitteln, dass aus der Indifferenz Begeisterung wird, weil die Mitarbeiter ihren persönlichen Nutzen erkennen. Und nebenbei die Positionierung unseres Kunden als attraktiver Arbeitgeber zu stützen, indem wir den Mitarbeitern vermitteln, was das Unternehmen hiermit für sie tut.

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) soll ja nun die flächendeckende Verbreitung der bAV unterstützen. Kann dieses Ziel erreicht werden?

Wir sind sehr zufrieden, dass die Fördermöglichkeiten der bAV durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz nun noch mal erweitert wurden. Allein die Tatsache, dass das BRSG verabschiedet wurde und ab 1.1.18 Geltung hat, zeigt, dass der Staat die betriebliche Versorgung als den effektivsten Weg des geförderten Vermögensaufbaus für den größten Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erkannt hat. Insofern ist das BRSG ein wichtiger erster Schritt. Denn für die Gruppe der Normalverdiener können hier, wie diverse Untersuchungen zeigen, die höchsten Zuschüsse generiert werden. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages ab 2019 wird dazu führen, dass Arbeitgeber sich mit dem Thema in den nächsten Jahren verstärkt beschäftigen werden – und erkennen, wie interessant die bAV als Gestaltungsinstrument für ihr Unternehmen und ihre Mitarbeiter sein kann. In einer Zeit, in der die Mitarbeiter sich verstärkt die Unternehmen

aussuchen (und nicht mehr umgekehrt), handeln viele proaktiv und ziehen den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss schon auf dieses Jahr vor. Um ein Zeichen zu setzen und natürlich, weil es das Unternehmen nichts kostet, sondern sogar noch Sozialabgaben einspart. Viele unserer Kunden positionieren sich allerdings schon seit Jahren als attraktiver Arbeitgeber, geben die komplette Sozialabgabensparnis an die Mitarbeiter weiter und sind damit schon heute für die Zukunft sehr gut aufgestellt.

Welche Schritte würden Sie sich als Leiter eines bAV Beratungshauses denn noch wünschen?

Bedauerlich finden wir in der aktuellen Fassung des BRSG, dass es bei der Direktversicherung im Rentenbezugszeitraum immer noch die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht gibt, wobei diese sich auch noch auf den Arbeitgeberanteil bezieht. In einer für die Mitarbeiter perfekten Welt hätte man auch gleich noch die in der wenig verbreiteten Unterstützungskasse mögliche Fünftelregelung bei der späteren Besteuerung einer möglichen einmaligen Kapitalauszahlung auf die weitverbreitete Direktversicherung übertragen können. Die effizienteste Maßnahme zur Verbreitung der bAV in Deutschland hätte man ohne Zweifel, wenn man den bestehenden Rechtsanspruch der Mitarbeiter nach § 1 BetrAVG ergänzen würde um eine gesetzliche Informationspflicht der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber oder seine Beauftragten. Wenn man sich ansieht, was administrativ auf die Unternehmen zukommt allein im Zusammenhang mit der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung oder den neuen Anforderungen des Geldwäschegesetzes, scheint mir der Aufwand, über die Möglichkeiten der bAV zu informieren vergleichsweise gering.

Und die flächendeckende Verbreitung wäre in 3 bis 5 Jahren vollzogen.

Was ist denn mit den Neuen Chancen der betrieblichen Altersversorgung gemeint?

Wir haben uns als Beratungshaus immer bemüht, im Markt diejenigen Versorgungspartner zu identifizieren, mit denen wir unseren Kunden und deren Mitarbeitern über die schlichte Implementierung einer Versorgungslösung hinaus echten Mehrwert bieten können. Und da hat sich in den letzten Jahren viel getan. So können sich z. B. Mitarbeiter im Rahmen der bAV über private online Einkäufe um die 4 % Cashbacks holen, die dem Altersvorsorgekonto zusätzlich zur Versorgungsleistung der bAV gutgeschrieben werden. Da können leicht € 10.000 bis € 30.000 zusätzliches Kapital zusammenkommen. Oder selbst kleinere Unternehmen können zu sehr geringen Kosten ihren Mitarbeitern eine Firmenkreditkarte in ihrem Corporate Design zur Verfügung stellen, auf die monatlich ein vorgesehener, für das Unternehmen kostenneutraler Arbeitgeberzuschuss zur bAV überwiesen wird. Das schafft Identifikation mit dem Unternehmen. Andere Unternehmen bieten den Mitarbeitern über die bAV eine Absicherung der Berufsunfähigkeit ohne Gesundheitsfragen aber mit Option der Prämienrückgewähr. Wieder andere gewähren für alle Mitarbeiter eine Hinterbliebenenversorgung von z. B. € 100.000,- solange der Mitarbeiter im Unternehmen tätig ist. Die Kosten liegen bei € 7,- bis € 12,- pro Monat. Nichts im Vergleich zu auch nur einem Fluktuationsfall. Die Chancen, die die bAV heute bietet, sind sehr vielschichtig. Die Unternehmen sollten diese Möglichkeiten nutzen, auch um auch für neue Mitarbeiter interessant zu bleiben.

Quelle: Wolf IOGW Consulting