

proontra

# proontra

*Thema*



## Der Chef als Zukunftsarchitekt

Vertriebsargumente, Haftungssicherheit und Produktlösungen. Was Makler für die Beratung zur betrieblichen Altersvorsorge wissen müssen.

In Kooperation mit:



# Ihr bAV-Partner



## **bAV geht auch einfach!**

*Lassen Sie sich von den Spezialisten bei der Wahl der richtigen betrieblichen Altersversorgung beraten:*

- Kompetenz und Know-how
- Individuelle Lösungen
- Reibungslose Abwicklung
- Umfassender Service

**Einfach anrufen und ausprobieren!**

Tel.: (040) 3 61 39-537

[www.condor-versicherungsgruppe.de](http://www.condor-versicherungsgruppe.de)



**CONDOR**

*Ein Unternehmen der R+V Versicherungsgruppe*

# Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

der finanzielle Lebensabend als Drei-Säulen-Modell. Zum ersten das gesetzliche Standbein, das mit steigendem Renteneintrittsalter immer später greifen soll und ohnehin recht instabil daherkommt. An und für sich ein Superargument für den Finanzberater, auf die Notwendigkeit der dritten, privaten Säule hinzuweisen und entsprechende Lösungen zu verkaufen. Doch mit dem Verfall der gesetzlichen Seite stünde der Kunde auch mit einer privaten Vorsorge nur auf einem Bein. Daher wird die zweite Säule der Altersvorsorge, jene über den Betrieb, mehr und mehr zur tragenden Stütze im Alter. Die betriebliche Altersvorsorge ist ein Feld, das vom Berater noch immer unzureichend beachtet wird. Zu komplex erscheinen all die Durchführungswege, steuerlichen Aspekte und auch rechtlichen Haf-

tungsfragen. Viele Berater lassen daher gleich die Finger von der bAV-Beratung. Doch damit verschenken sie Potenzial. Zumal der Gesetzgeber Verkaufsansätze für sämtliche Zielgruppen liefert. Unternehmer und Arbeitgeber kommen ebenso in Frage wie Minijobber oder Azubis. Die bAV geht jeden an. Jeden Kunden, der sein Alter absichern, und jeden Berater, der wirklich umfassend beraten will.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten alles über die verschiedenen Möglichkeiten der bAV, zielgruppenspezifische Verkaufsansätze und die Klärung von Rechts- und Haftungsfragen. Sie werden erkennen, dass die bAV zwar komplex, jedoch nicht überkompliziert ist und sich über diese Produktschiene neue attraktive Kundenpotenziale erschließen lassen.

## Inhalt

<b>Der Chef als Zukunfts-Architekt</b> über Entgeltumwandlung Arbeitnehmer und -geber begeistern .....	4
<b>bAV-Unternehmensberater als Totgeburt</b> – Haftungsfallen in der bAV.....	7
<b>Heute schon bAV geschrieben?</b> Verkaufsansätze für die bAV .....	8
<b>Garantiert im Einklang</b> Rendite und Garantien in der bAV vereinen .....	10
<b>Erste Wahl für Unternehmer</b> Pensionszusagen als Lösung für Selbstständige.....	12
<b>Systemwechsel in der bAV</b> Zeitgemäße bAV heißt fondsgebundene.....	14
<b>Kleines Geld, große Wirkung</b> Wie Sie Geringverdiener zum bAV-Kunden machen .....	16
<b>Glossar</b> Begriffe, die Sie kennen sollten.....	18

## Impressum

**procontra-Thema** ist eine Verlags-Sonderveröffentlichung der Alsterspree Verlag GmbH Schumannstraße 17, 10117 Berlin  
Telefon: +49 (0)30 21 96 08 30  
Fax: +49 (0)30 21 96 08 32  
Web: www.procontra-online.de

**Chefredakteur:** Philipp B. Siebert  
**Redaktionsleitung:** Matthias Hundt  
**Gestaltung:** Niels Flender

**Textbeiträge:** Christian Botsch, Andreas Döring, Dr. Johannes Fiala, Matthias Hundt, Robert Krüger-Kassissa, Lenard von Stockhausen, Claudia Tüscher  
**Lektorat:** Sebastian Brass (TextSchleiferei.de)  
**Anzeigenverkauf:** Daniel Ravensberger  
d.ravensberger@procontra-online.de  
+49 (0)30 21 96 08 30

**Anzeigendisposition:** Marcel Berno  
+49 (0)30 21 96 08 30  
m.berno@procontra-online.de

**Verlagsgeschäftsführer:** Philipp B. Siebert  
Verantwortlich für diese Ausgabe i. S. d. P.:  
Philipp B. Siebert

**Herstellung:** impress media GmbH  
Heinz-Nixdorf-Straße 9  
41179 Mönchengladbach

© 2010 für alle Beiträge: procontra Verlags-Spezial, procontra Sonderteile, procontra Sonderdrucke (im Heft, Beileger, Beihefter). Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Aufnahme in Online-Dienste, Internet und Vervielfältigung auf Datenträger oder durch andere Verfahren (auch auszugsweise) nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags.

# Der Chef als Zukunfts-Architekt

Jeder Bürger ist angehalten, über die dritte Säule der Altersvorsorge privat vorzusorgen, um den Lebensstandard zu sichern. Doch die zweite Säule, die Betriebsrente, wird noch immer stiefmütterlich behandelt. Dabei würde sie dem Alter zusätzliche Stabilität verleihen.



■ Die Kernaussagen von Studien und Umfragen zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) gleichen sich seit jeher. In aller Regelmäßigkeit lauten die Erkenntnisse: „Die Möglichkeiten in der bAV bleiben weiter ungenutzt“ (Fidelity, 2007), „Nur die Hälfte der Beschäftigten haben bereits eine bAV“ (Delta Lloyd, 2008), „Nur geringes Interesse an der

bAV“ (Standard Life, 2009) oder auch „Der Aufbau einer Betriebsrente scheitert in erster Linie an der zu hohen Komplexität des Themas“ (Deutsches Institut für Altersvorsorge, 2010). „Es ist festzustellen, dass bAV-Lösungen nur dann erfolgreich eingeführt und genutzt werden, wenn sie verständlich sind und offen sowie transparent auch

in persönlichen Beratungsgesprächen kommuniziert werden“, erklärt Ulf Kes-ting, Vorstand der DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersver-sorgung. Konkret ist hiermit der Berater gefragt, das Thema bAV seinen Kunden einfacher und nachvollziehbarer zu er-läutern. Genügend Verkaufsargumente stehen ihm dabei seit Jahren zur Verfü-

gung. Seit 2002 hat jeder Angestellte einen rechtlichen Anspruch darauf, über eine Entgeltumwandlung eine Betriebsrente aufzubauen. Die Reform des Alterseinkünftegesetzes 2005 optimierte unter anderem die steuerliche Behandlung von Beiträgen in die bAV. Ende Mai 2009 eröffnete zudem das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) dem Berater einen Gesprächseinstieg bei Unternehmen mit Pensionszusagen. Zusammen mit dem demografischen Wandel und dem einhergehenden Scheitern der umlagefinanzierten Rentenvariante verfügt der Berater über so viele Argumente wie bei kaum einem anderen Produkt. „Die ständigen Veränderungen können zwar Verkaufsansätze bringen, stellen aber gleichzeitig hohe Anforderungen an den Berater, um seine bAV-Kunden professionell zu betreuen“, so Kesting.

**Aufklärung statt Ausreden.** Zu einer umfassenden Beratung gehört der bAV-Komplex einfach dazu. „Geringes Interesse“ oder „zu wenige freie Mittel“ sind zwar häufig gehörte Kundenargumente, vor denen der Berater jedoch nicht kapitulieren sollte. Im Umkehrschluss heißt das nämlich nur, dass die Vorteile einer bAV mit dem Kunden noch nicht herausgearbeitet und etwa die Rabattierung der Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nicht plastisch genug erläutert wurden. Oftmals wissen die Kunden nicht einmal, dass ihr Chef ihnen die Möglichkeit einer bAV einräumen muss. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Entgeltumwandlung mindestens eine Direktversicherung zu akzeptieren. Die Direktversicherung stellt einen von insgesamt fünf Durchführungswegen dar (siehe Grafik Seite 6). Nutzt das Unternehmen bereits einen der sogenannten versicherungsförmigen Versorgungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung), muss der Angestellte diesen auch akzeptieren. Arbeitnehmer

und -geber können sich selbstverständlich auch auf einen oder mehrere der Durchführungswege einigen, also auch die Unterstützungskasse oder Direktzusage nutzen. „Tendenziell ziehen Arbeitgeber eine Direktversicherung oder Pensionskasse vor, da diese den geringsten Verwaltungsaufwand nach sich ziehen“, erklärt Kesting.

**Mehrwert für alle.** Ein weiterer Grund, warum das bAV-Feld von Beratern noch unzureichend beackert wird, liegt zweifelsfrei in seiner Komplexität. Kesting bringt es auf den Punkt: „Es gibt keinen Königsweg in der betrieblichen Altersvorsorge, der sämtliche Vorteile für Arbeitgeber und -nehmer in sich vereint.“ Die Ansprüche an den Berater sind also hoch, ein passendes Durchführungsmodell zu finden, mit dem sich beide Seiten gleichermaßen arrangieren können. Grundsätzlich profitieren beide von einer Entgeltumwandlung, die bei allen fünf bAV-Varianten möglich ist.

Denn sowohl Arbeitgeber als auch

Arbeitnehmer sparen bares Geld durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der bAV-Beiträge. Hierbei wird ein Teil des Bruttolohns direkt in einen Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge eingezahlt, bevor Steuern und Sozialabgaben anfallen. Maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung (2.592 Euro) sind möglich. Hinzu kommen steuerfreie 1.800 Euro bei ab 2005 abgeschlossenen Verträgen über die drei versicherungsförmigen Wege. Bei der Direktzusage und der Unterstützungskasse sind Einzahlungen steuerlich sogar unbegrenzt möglich. Das aufgeführte Rechenbeispiel (siehe Grafik) zeigt den Effekt und unterstützt den Berater in der Praxis.

Ein Unternehmen mit nur zehn Angestellten würde nach diesem Beispiel allein an Sozialversicherungsbeiträgen jeden Monat rund 200 Euro einsparen. Einen besseren Aufhänger als den der Kosteneinsparung gibt es kaum, wenn Berater mit einem Unternehmer an einem Tisch sitzen. Der angenehme ▶



### 50 Prozent Rabatt auf die Vorsorge

Obwohl 100 Euro in die bAV fließen, beträgt der Nettoaufwand nur 46,55 Euro. Über die Hälfte des Beitrags ergibt sich aus Steuer- und Sozialabgabenerleichterungen.

	Peter ohne Entgeltumwandlung	Karl mit Entgeltumwandlung
<b>Bruttogehalt</b>	<b>3.000,00 €</b>	<b>3.000,00 €</b>
+ Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers:	0,00 €	0,00 €
<b>- Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung:</b>	<b>0,00 €</b>	<b>100,00 €</b>
- Lohnsteuerfreibetrag:	0,00 €	0,00 €
<b>= zu versteuerndes Bruttogehalt:</b>	<b>3.000,00 €</b>	<b>2.900,00 €</b>
- Lohnsteuer:	480,16 €	452,75 €
- Solidaritätszuschlag:	26,40 €	24,90 €
- Kirchensteuer:	0,00 €	0,00 €
- Beitrag zur gesetzl. Rentenversicherung:	298,50 €	288,55 €
- Beitrag zur gesetzl. Arbeitslosenversicherung:	42,00 €	40,60 €
- Beitrag zur gesetzl. Krankenversicherung (ab 2011 AN-Anteil 8,2 %):	246,00 €	237,80 €
- Beitrag zur gesetzl. Pflegeversicherung:	29,25 €	28,28 €
<b>= Nettogehalt:</b>	<b>1.877,69 €</b>	<b>1.827,12 €</b>
<b>Differenz</b>		<b>50,57 €</b>

Quelle: procontra



► Nebeneffekt der Mitarbeitermotivation und -bindung ist für den Chef inklusive. In einer bAV-Beratung mit den Angestellten kann selbige Rechnung herangezogen werden.

Netto hat Musterkunde Karl gegenüber Peter zwar 50,57 Euro weniger in der Tasche, jedoch spart er 100 Euro für seine Altersvorsorge. Ein Rabatt von rund 50 Prozent, der sich im Alter auszahlt. Legt Peter seinen Mehrverdienst von 50,57 Euro monatlich beiseite, verfügt er nach 25 Jahren – bei einer Verzinsung von 5 Prozent – über rund 30.000 Euro. Hingegen sind es bei Karl mit seinen monatlichen 100 Euro knapp 59.000 Euro, also fast das Doppelte. Und das, obwohl sich beide Einkommen nach Abzug der Vorsorgeleistungen gleichen. Mit dieser Darstellung lässt sich der Kundeneinwand, es fehle an Geld, schnell relativieren.

**Fazit:** Der Arbeitgeber spart Steuern und Sozialabgaben, der Angestellte bekommt zudem einen satten Nachlass auf seine Altersvorsorge und der Makler hat über ein Produkt quasi zwei Kunden mit Cross-Selling-Potenzial gewonnen.

**Haftungsrisiken in der bAV.** In wirtschaftlich schweren Zeiten häufen sich Jobwechsel, Arbeitslosigkeit und Firmenpleiten. Das betrifft auch die aufgebaute Betriebsrente. Im Falle der Arbeitslosigkeit ruht meistens die Beitragszahlung. Sie kann in der Regel zu einem späteren Zeitpunkt freiwillig nachgeholt werden. Erfolgt der Wiedereinstieg bei einem neuen Arbeitgeber, so wird der alte Vertrag fortgeführt, sofern der neue Arbeitgeber dies zulässt. Gelingt dies nicht, so sichert der 2005 eingeführte Rechtsanspruch auf Por-

tabilität wenigstens den Wert des alten Vertrags, der dann in den neuen übertragen wird. „Allerdings nur bei seit 2005 neu eingerichteten Versorgungen über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds“, betont Kesting, der weitere Verbesserungen der Portabilität für Zusagen über Unterstützungskassen und insbesondere EU-weit einheitliche Portabilitätsrichtlinien für wünschenswert hält.

Im Falle von Unternehmenspleiten muss ebenfalls unterschieden werden. Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen, bei denen die Versorgungsleistungen nicht abgesichert (nicht rückgedeckt) sind, zahlt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) ersatzweise die Leistungen aus dem Vertrag. Dafür zahlt der Arbeitgeber während der Laufzeit entsprechende Beiträge an den Verein.



### Die fünf Wege im Überblick

Für eine Vorauswahl eignet sich der Blick auf die Vor- und Nachteile der Durchführungswege.

	Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Direktzusage	Unterstützungskasse
<b>Beschreibung</b>	Arbeitgeber (AG) schließt Versicherung für Arbeitnehmer (AN) ab; AN ist begünstigt  AN-Anspruch gegen Versicherer	AG schließt Versicherung für AN ab; AN ist begünstigt  AN-Anspruch gegen Pensionskasse	Prinzip eines Lebensversicherers mit größerer Anlagefreiheit  AN-Anspruch gegen Pensionsfonds	AG bildet Pensionsrückstellungen und erbringt Versorgung direkt  AN-Anspruch gegen AG	externe Versorgungseinrichtung, die keiner Aufsichtsbehörde unterliegt  AN-Anspruch gegen AG
<b>Arbeitnehmer</b>					
<b>Vorteile</b>	sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze			unbegrenzte steuerfreie Entgeltumwandlung	
	zuzüglich steuerfreie Entgeltumwandlung bis 1.800 €			Riester-Förderung möglich	
	kein PSV-Schutz			Insolvenzschutz durch PSV	
<b>Nachteile</b>	nur Altersrente möglich, jedoch Kapitaloption (Pensionsfonds max. 30 %)			keine Riester-Förderung	
	keine Kapitalzusagen möglich			private Fortführung nach Ausscheiden aus Unternehmen selten möglich	
<b>Arbeitgeber</b>					
<b>Vorteile</b>	Aufwendungen als Betriebsausgaben absetzbar			Beliebige Leistungshöhe und flexible Gestaltung	
	geringerer Verwaltungsaufwand			Steuerstundungseffekt durch Rückstellungsbildung	
	keine PSV-Beitrag nötig			Aufwendungen als Betriebsausgaben absetzbar	
<b>Nachteile</b>	Leistungs- und Beitragshöhe begrenzt			PSV-Beitrag	
	keine Kapitalzusagen möglich			hoher Verwaltungsaufwand	
	PSV-Beitrag, jedoch reduziert			Bilanzausweis der Versorgungsverpflichtungen	

Quelle: DGBAV


Gleiches erfolgt für den Pensionsfonds und greift dann, wenn der Fonds die erforderliche Mindestleistung nicht erbringen kann.

Kestings Hinweis auf eine fehlende Pauschallösung im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge bringt die Hauptanforderung an den Vermittler auf den Punkt. Allein die fünf Durchführungswege verlangen eine hohe fachliche Kompetenz vom Finanzberater. Nicht jeder Weg unterstützt etwa eine Riester-Förderung oder sichert die Versorgungsleistungen über den Pensions-Sicherungs-Verein ab. Auch die Anforderungen an die Vorschriften zur Kapitalanlage sind sehr verschieden (siehe Grafik). Hinzu kommen steuerliche Aspekte, die für den Arbeitgeber andere Auswirkungen haben können als für den Arbeitnehmer. Eine umfangreiche und indi-



Ulf Kesting, Vorstand DGBAV

*„Es gibt keinen Königsweg in der betrieblichen Altersvorsorge.“*

viduelle Beratung ist daher unumgänglich, ebenso wie eine Unterstützung im Vertrieb und in der Abwicklung. Zum einen um die passende bAV-Variante zu finden und zum anderen um das eigene Haftungsrisiko zu minimieren. So hat der Vorteil der Entgeltumwandlung auch einen Nachteil, den der Berater darlegen muss. Der Vorteil: Das zu versteuernde Einkommen verringert sich. Das heißt aber auch, dass die Beiträge und damit der Leistungsanspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung sinken. Die Entgeltumwandlung schmälert folglich die Sozialrente. Finanziell kann das sicherlich verschmerzt werden, da durch den Rabatt auf die bAV ein ordentlicher Mehrwert herauspringt. Verschweigt der Berater diesen Effekt, begibt er sich laut Haftungsexperte und Rechtsanwalt Dr. Johannes Fiala jedoch in Haftungsgefahr (siehe auch nebenstehenden Kommentar von Dr. Fiala zu weiteren Haftungsfallen in der bAV). 



## *bAV-Unternehmensberater-Konzept als Totgeburt*

**Dr. Johannes Fiala**  
Rechtsanwalt

Die bAV-Beratung führt Versicherungsmakler rasch in den Bereich verbotener Steuer- und Rechtsberatung. Auch Banken, Versicherungen und ihre bAV-Töchter besitzen ausnahmslos keine Zulassung zur Rechts- oder Steuerberatung. Dieses Manko versuchen sie bisweilen zu beheben, indem sie Rechtsanwälte (RA) oder Steuerberater (StB) als „Mitarbeiter“ im beratenden Vertrieb von „bAV-Lösungen“ einsetzen. Nur: Auch das funktioniert nicht.


Erstens darf solch ein Syndikus-RA bzw. -StB keinen Rechtsrat gegenüber Dritten (den bAV-Kunden) erteilen. Zweitens führt die kaufmännisch-akquisitorische Tätigkeit zum Entzug der Zulassung durch die Berufskammer. Drittens ist für derart gesetzlich verbotene Betätigungen faktisch keine VSH-Deckung erhältlich. Und schließlich führt diese Tätigkeit geradewegs in die persönliche Haftung der Akteure – neben dem eigenen Arbeitgeber.

Nach ständiger BGH-Rechtsprechung (unter anderem Aktenzeichen IX ZR 41/04) bedarf eine bAV-Beratungsgesellschaft selbst einer eigenen Erlaubnis zur Rechts- bzw. Steuerberatung, auch wenn Geschäftsführer oder Mitarbeiter über die RA- oder StB-Zulassung verfügen.

Der Versicherungsmakler darf Nicht-Verbraucher gegen Honorar beraten, auf seinem Feld, also im Versicherungsrecht. Doch muss er es auch können wie ein Anwalt, denn für Fehler steht er ebenso gerade wie dieser. In anderen Bereichen

(Arbeits-, Betriebsrenten-, Gesellschafts-, Insolvenz- und Steuerrecht) besteht eine Beratungserlaubnis für den Versicherungsmakler nur bei einfachen Fragen, deren Bearbeitung zwingend für die ordnungsgemäße Berufsausübung notwendig ist. Der Versicherungsmakler muss also darauf achten, dass das Versicherungsgeschäft und wirtschaftliche Fragen im Vordergrund stehen, denn dies kann der Makler auch ohne sonstige Rechts- und Steuerberatung sinnvoll leisten.

Erfordert hingegen auch nur ein einziger Punkt außerhalb des Versicherungsrechts vertiefte rechtliche Kenntnisse, setzt sich der Makler der Gefahr aus, dass sein Beratungs- bzw. Vermittlungsvertrag „null und nichtig“ ist. Es hilft dann auch nichts, wenn man nur die angebotenen Produkte erläutert haben will, aber die Beratung tatsächlich weit darüber hinausging.

Das vielfach von Finanzhäusern beworbene „bAV-Unternehmensberater“-Konzept ist eine verfassungsrechtliche Totgeburt: Denn die Erfindung „untypischer Betätigungsformen“ kann nie einen „gesetzlich festgelegten Beruf“ (zum Beispiel StB oder RA) durch die Hintertür in anderer Gestalt neu einführen (BVerfG-Beschluss vom 18. Juni 1980, 1 BvR 697/77). Wer Rechts- oder Steuerberatung in der bAV anbieten möchte, ist gezwungen einen dafür gesetzlich festgelegten Beruf zu wählen und dafür dann auch eine Zulassung zu besitzen. 

# Heute schon bAV geschrieben?

Die Beratung und Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung in einem Unternehmen ist ohne Frage ein komplexes Thema. Dennoch gibt es genügend Ansätze.



■ Oftmals findet der erste Kontakt nicht über den Arbeitgeber statt, sondern über eine intelligente Ansprache und Erstberatung des Arbeitnehmers, der Ihr Kunde ist. Hier sollte die Beratung nach einer Vorteilsberechnung über den Nettoaufwand der bAV vorerst unterbrochen werden. Ihr Kunde (der Arbeitnehmer) kann Ihnen sicherlich einen Ansprechpartner zum Thema bAV in seinem Unternehmen nennen. Im Zweifelsfall immer die Entgeltabrechnung ansprechen. Hier erfahren

Sie, welche Versorgungsformen für den Arbeitnehmer möglich sind. Wenn nur ein geschlossener Gruppenvertrag angeboten wird, der über einen anderen Vermittler läuft, dann lesen Sie den nächsten Absatz. Beim Arbeitgeber geht selbst dann noch etwas!

So ziemlich jeder Arbeitgeber ist auf die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer schon angesprochen worden. „Haben wir schon ... kein Bedarf ...“, bekommt man häufig zu hören. Ein ande-

rer Ansatz lautet hier, den Arbeitgeber zu fragen: „Sie bieten betriebliche Altersversorgung an. Wie sind Sie mit der laufenden Betreuung zufrieden? Sind Sie auf dem neuesten Stand der Rechtsprechung?“

Häufig wurden in Firmen Gruppenverträge eingerichtet und über Jahre hinweg ist dann nichts mehr passiert. Bieten Sie dem Arbeitgeber die Überprüfung der Versorgungszusage auf Haftungsfallen, eine Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter, laufende



Information für neue Mitarbeiter und auch die Begleitung der Personalabteilung bei allen administrativen Aufgaben an. Vielleicht gibt es auch eine attraktive Branchenlösung mit besonderen Tarifen und vielleicht auch Sonderlösungen für leitende Mitarbeiter und Mitarbeiter mit höherem Einkommen (dazu zählt meist auch der Personalchef), die bisher nicht berücksichtigt wurden.

**Pensionszusagen und BilMoG.** Viele Unternehmen haben Pensionszusagen in ihren Bilanzen. Gerade zur Versorgung der Gesellschafter-Geschäftsführer ist diese Zusageform sehr beliebt. Durch die Komplexität, die vielfältigen rechtlichen und formellen Vorschriften (die sich im Laufe der Jahre ändern können) und durch das neue Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) sollte jede Pensionszusage zur Überprüfung vorgelegt werden. Hier sollten neben der bestehenden Rückdeckung, die nicht immer aus einer Versicherung bestehen muss, auch Fehler und Mängel im Insolvenzschutz, formelle vertragliche Fehler und mögliche Bilanzsprungrisiken überprüft werden. „Fast alle der von uns überprüften Pensionszusagen waren fehlerhaft oder überarbeitungswürdig“, sagt Oliver Drewes, Vorstand der Hamburger Phönix. Gerade im Zuge der Einführung des BilMoG kann die Pensionszusage unerwünschte Auswir-

kungen auf die Handelsbilanz haben, weil jetzt die Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz realitätsnäher bewertet werden. Somit ist es für jeden Berater ohne spezielle Vorkenntnisse in der bAV schwierig, diesen Themenfeld haftungssicher beim Arbeitgeber zu beraten.

**Berater ohne Vorkenntnisse.** Auswirkungen in der Handels- oder Steuerbilanz, Kosten für den Pensions-Sicherungs-Verein, Unverfallbarkeiten, Nachfinanzierungsrisiken und Anpassungsprüfungspflicht sind nur einige Stolpersteine, über die Vermittler fallen können. Auch bei der „einfachen“ Di-



Oliver Drewes, Vorstand Hamburger Phönix


„Fast alle der von uns überprüften Pensionszusagen waren fehlerhaft oder überarbeitungswürdig.“

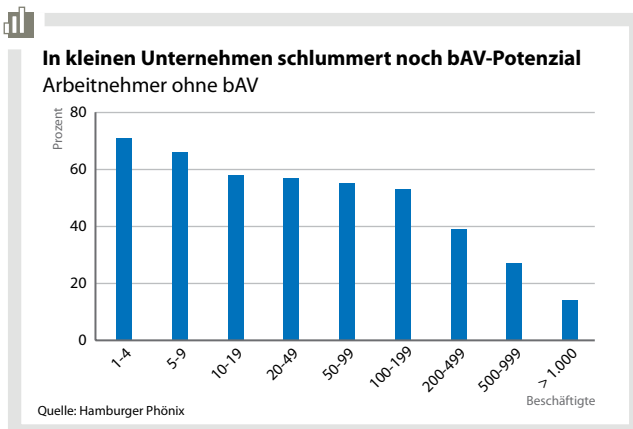
rektversicherung gehören Tarifverträge, Branchenlösungen und Zusagearten zur Beratung dazu. Viele Berater haben jedoch den Zugang zur betrieblichen Altersversorgung noch nicht gefunden. Und sie unterschlagen auch weiterhin die bAV-Beratung. Doch das Geschäftsfeld ganz auszulassen kann sich ein Vermitt-

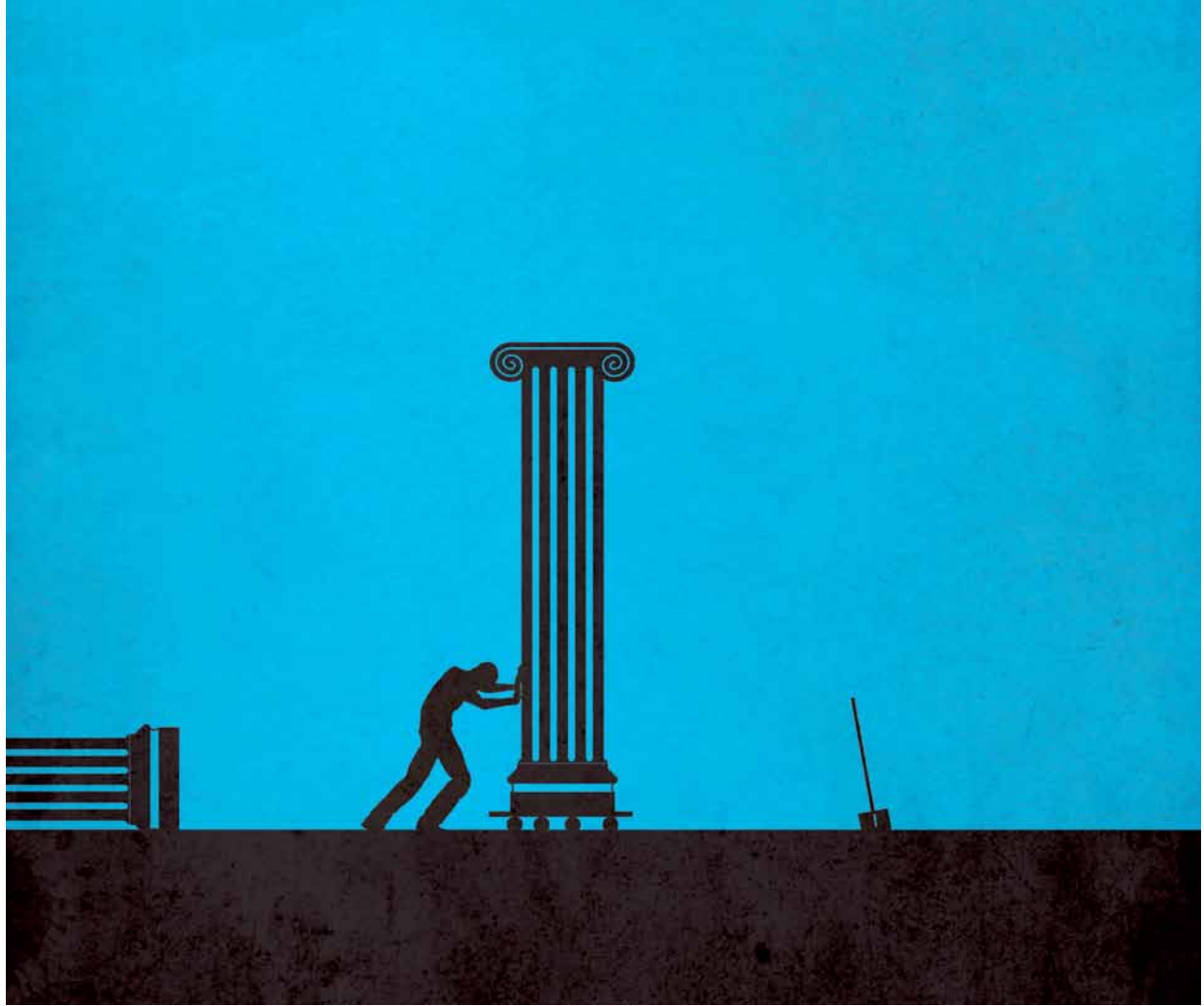
ler kaum erlauben. Denn damit entgeht ihm nicht nur lukratives Geschäft, sondern er riskiert auch ganze Kundenbeziehungen. Dem Kunden die Möglichkeiten über den Betrieb zusätzlich vorzusorgen zu verschweigen, wäre zudem wohl auch ein Fall für die Maklerhaftung. Dennoch kann man sich das Wissen rund um die bAV nicht auf Knopfdruck aneignen und sofort im nächsten Kundentermin umsetzen. Eine je nach Kenntnisstand gestaffelte Vertriebsunterstützung kann dem Makler da helfen.

Die Hamburger Phönix Versicherungs- und Finanzkonzepte AG bietet jedem Vermittler diese Unterstützung.

**Einführung in die bAV.** bAV-interessierte Vermittler können bei dem auf betriebliche Altersversorgung spezialisierten Servicedienstleister unter drei Servicestufen wählen. Die Servicestufe 3, das Premium-Paket, gilt dabei als Komplettlösung. Der Vermittler braucht nur den Kontakt zwischen dem Kunden und der Hamburger Phönix herzustellen. Die gesamte Beratung und Abwicklung, die sich oftmals über mehrere Wochen oder Monate hinzieht, wird dem Vermittler komplett abgenommen und damit natürlich auch die Haftung. Der Courtageanspruch bleibt auf einem hohen Niveau.

Zwischen den Servicestufen kann der Vermittler je nach Bedarf auswählen. So kann auch eine „einfache“ Direktversicherung in der Servicestufe 1 bei voller Provision eingereicht und/oder nur komplizierte Modelle an die Fachleute outsourct werden. 





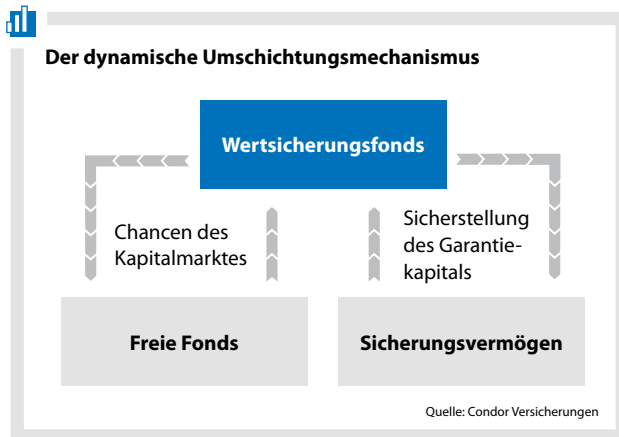
## Garantiert im Einklang

Sicherheit bildet bei der Altersvorsorge das A und O. Klassische Rentenversicherungen können aber nicht von steigenden Kursen an den Aktienmärkten profitieren. Wie lassen sich Garantien abbilden und Renditechancen gleichzeitig nutzen? Die Condor Versicherungsgruppe bietet eine Lösung.

■ Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) stellt schon aus arbeitsrechtlichen Gründen strenge Anforderungen an Versicherer und Produkte. Die zugesagten Versorgungsleistungen müssen mit Garantien unterlegt werden. Und Garantien fordert auch der Verbraucher. Denn gerade mit Blick auf die Altersvorsorge hat das Thema Sicherheit nach den Lehren aus der Finanzkrise wieder an Bedeutung gewonnen. Nur, wie kann eine Garantie abgebildet werden, ohne dass auf Rendite verzichtet wird? Garantie frisst Rendite, heißt es in der Branche. Und so falsch ist diese Finanzweisheit auch nicht. Trotzdem

haben sich diverse Garantiemodelle am Markt etabliert. Denn eines ist klar: Das Bedürfnis nach Sicherheit muss zunächst konsequent umgesetzt werden. Und erst dann sollten dem Kunden nach effizienter Absicherung attraktive Renditechancen eröffnet werden. „Unsere neue Produktgruppe Congenial kombiniert die Chancen einer aktienorientierten Fondsanlage mit den Garantieleistungen eines Lebensversicherers“, weist Claus Scharfenberg, Vorstand der Condor Lebensversicherungs-AG, auf die Produktlösung aus seinem Hause hin. Doch wie funktioniert so etwas genau?

**Sicherheit geht vor.** Fondsgebundene Versicherungen ohne Garantie waren an sich nichts Neues in der betrieblichen Altersvorsorge. Vor allem für die Direktversicherung gab es hier viele Angebote. Allerdings haftet der Arbeitgeber zum Rentenbeginn für die Summe der eingezahlten Beiträge oder für eine bestimmte aus den Beiträgen entstandene Leistung mit einem Nachfinanzierungsrisiko. Für die Rückdeckung von Unterstützungskassenzusagen sind Produkte ohne Garantie aufgrund steuerlicher Einschränkungen nicht einsetzbar. Seit der Verabschiedung des Altersvermögensgesetzes kamen diverse fondsgebundene



Versicherungen mit unterschiedlicher Garantieabbildung auf den Markt: Zwei-Topf, Drei-Topf oder Variable Annuities versuchten sich an der Quadratur des Kreises, der maximalen Rendite mit Garantie. Das Prinzip ist immer das gleiche: Eine Garantie wird durch Investitionen in den Deckungsstock gewährleistet. Alles, was darüber hinausgeht, sprich, was nicht zur Absicherung benötigt wird, kann in andere Anlagen investiert werden. Hier unterscheiden sich die verschiedenen Garantiemodelle in ihrer Flexibilität, Anzahl von Töpfen, Umschichtungspraxis und so weiter. Einzig Variable Annuities agieren nicht mit einem Deckungsstock, sondern bilden die Garantie durch Derivate wie Futures und Optionen ab.

Die Condor Versicherungsgruppe hat einen Tarif für die betriebliche Altersversorgung entwickelt, der als dynamisches Hybridprodukt arbeitet. Hier sind die oben erwähnten arbeits- und steuerrechtlichen Risiken für den Arbeitgeber weitestgehend ausgeschlossen. Und der Arbeitnehmer darf sich bei der Entgeltumwandlung über Rentabilität und Sicherheit der Anlage freuen. In dem Produkt Congenial bAV garant steckt eine Kombination aus drei Anlageformen: Wertsicherungsfonds, freie Fondsanlage und Sicherungsvermögen. In Abhängigkeit von der gewählten Garantieleistung, der Restlaufzeit und dem aktuell vorhan-

denen Vertragsguthaben findet eine monatlich wiederkehrende Umschichtung des Guthabens statt. „Unser dynamischer Umschichtungsmechanismus sichert die erforderlichen Garantien effizient ab und nutzt so die Renditechancen der Anlage in freie Fonds optimal aus“, erläutert Scharfenberg. Dem Wertsicherungsfonds kommt dabei eine Doppelfunktion zu: Zusammen mit dem Sicherungsvermögen stellt er jederzeit das benötigte Garantiekapital sicher. Gleichzeitig trägt die hohe Aktienquote innerhalb des Wertsicherungsfonds zu hohen Renditechancen bei. Und weiter noch: Auch das über die



Claus Scharfenberg, Condor Versicherungsgruppe

*„Unsere neue Produktgruppe kombiniert die Chancen einer aktienorientierten Fondsanlage mit den Garantieleistungen eines Lebensversicherers.“*

bei Vertragsabschluss gewählte Garantieleistung hinausgehende Vertragsguthaben wird mit einem bereits bei Abschluss fest zugesagten hohen garantierten Rentenfaktor verrechnet. Die optionale Kombination mit einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (BUZ) führt die bAV im Falle einer Berufsunfähigkeit weiter und erfüllt so das Sicherheitsbedürfnis des Arbeitnehmers.

**Partner und Garantiegeber.** Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung stellt eine Unternehmensentscheidung mit langfristigen Auswirkungen dar. In der Regel arbeiten Arbeitgeber über Jahrzehnte hinweg mit dem einmal gewählten Partner zusammen. Daher ist die Wahl des richtigen Produktpartners von großer Bedeutung. Hohe Produktqualität, umfassender Service sowie Sachkenntnis zeichnen den optimalen Partner für betriebliche Altersversorgung aus. Aber im Rahmen der globalen Finanzmarktkrise kommt der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Anbieters von Anlage- und Versicherungsprodukten eine besondere Bedeutung zu. Vor allem dann, wenn es um Garantien geht. Denn der Wert einer Garantie steht und fällt mit der Gesellschaft, die dahintersteht. Und da sollte man auf Nummer sicher gehen, da der Garantiegeber mit seiner Finanzkraft für die Sicherheit der Rentenprodukte bürgt. Die Condor Lebensversicherungs-AG zeichnet sich durch Solidität aus. Dies bestätigt beispielsweise die internationale Ratingagentur Fitch Ratings, die der Gesellschaft das Finanzstärkerating A+ verliehen hat. Die Congenial bAV garant wurde vom Analysehaus

„Das Scoring GmbH“ mit 5,5 Sternen (ausgezeichnet) bewertet. Daneben sind selbstverständlich auch die Erfüllung der Anforderungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie die Mitgliedschaft im Sicherungsfonds der Lebensversicherer Zeichen dafür, dass die große Verantwortung einer bAV bei der Condor Versicherungsgruppe in vertrauenswürdigen Händen liegt.

# Erste Wahl für Unternehmer

Für die Altersvorsorge von Unternehmern gelten besondere Parameter – nicht zuletzt, da sie privates und Unternehmensinteresse vereinen.

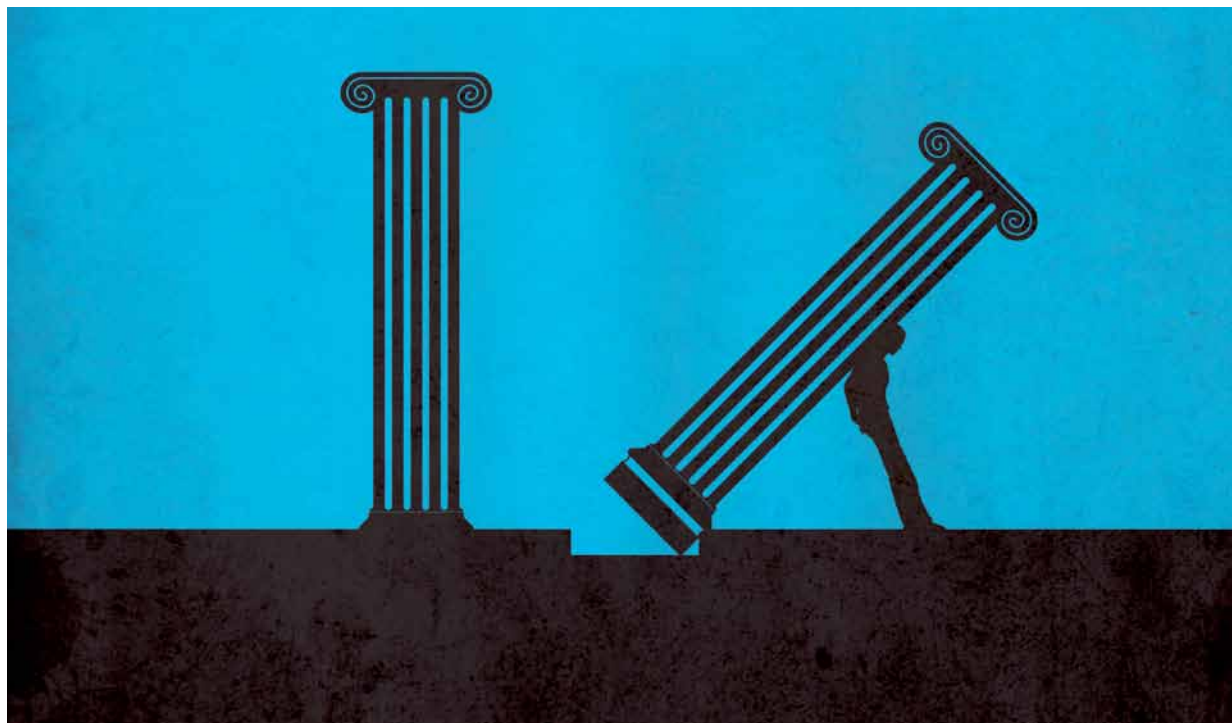
■ Wie für die Angestellten gibt es auch für den Unternehmer die Möglichkeiten der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge. Doch für den Unternehmer ist es wichtig, bei der Wahl des richtigen Durchführungsweges die Auswirkungen sowohl auf privater wie auch auf Unternehmensebene zu bedenken.

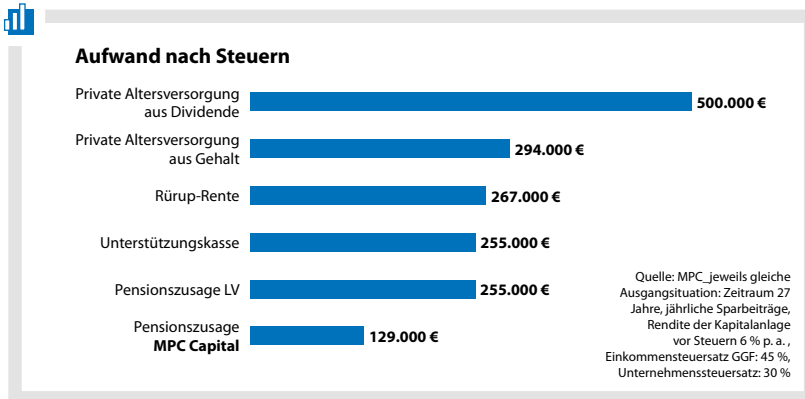
**Die Möglichkeiten.** Auf Ebene des Unternehmens stehen grundsätzlich die fünf bekannten Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung zur Wahl: die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds, die Unterstützungskasse und die Pensionszusage. Aufgrund der begrenzten steuerlichen Höchstbeträge bei der Einzahlung in die drei erstgenannten Durchführungs-

wege stellen diese für den Unternehmer lediglich eine Basisversorgung dar. Seine tatsächlichen Versorgungsansprüche erfordern in der Regel höhere Beiträge. Zu den verbleibenden Varianten der betrieblichen Altersversorgung kommen die Möglichkeiten der privaten Vorsorge hinzu. Üblich ist hier die private Altersversorgung aus versteuertem Gehalt, aus Dividendenzahlung oder im Rahmen einer Rürup-Rente. Unterschiede ergeben sich insbesondere aus den steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen der verschiedenen Vorsorgemöglichkeiten.

**Der Vergleich.** „Die Pensionszusage stellt den mit Abstand effektivsten Weg der Altersversorgung für den Unternehmer dar“, fasst Andreas Döring, Be-

reichsleiter bAV bei MPC Capital, eine von seinem Haus durchgeführte Analyse zusammen. Wird über alle Formen der Altersversorgung die Auszahlung eines Einmalbetrags bei Renteneintritt unterstellt, benötigt die Pensionszusage bei gleicher angenommener Kapitalanlage Rendite ganze 56 Prozent weniger Nettoaufwand als eine private Altersversorgung aus versteuertem Gehalt, um das entsprechende Nettovermögen aufzubauen. Gegenüber der Unterstützungskasse spart der Unternehmer allein aufgrund steuerlicher Aspekte auf privater und unternehmerischer Ebene etwa 51 Prozent des notwendigen einzusetzenden Kapitals nach Steuern – vorausgesetzt, er wählt die richtige Rückdeckung für die Pensionszusage.





**Die Pensionszusage.** Mit einer Pensionszusage verpflichtet sich das Unternehmen, dem Versorgungsberechtigten eine bestimmte Versorgungsleistung ab einem zu definierenden Eintrittsalter zu zahlen. Möglich ist dies auch im Rahmen einer Entgeltumwandlung. Häufig wird eine lebenslange Rente als Altersleistung zugesagt. Alternativ kann aber auch eine einmalige Kapitalzahlung zugesprochen werden, was die Bestimmung des Ausfinanzierungsziels vereinfacht. Während des Vermögensaufbaus erzielt das Unternehmen durch die Bildung entsprechender Pensionsrückstellungen eine Steuerersparnis. Entscheidend ist nun, wie die eingegangene Pensionsverpflichtung ausfinanziert wird.

**Die Finanzierung.** Weit verbreitet ist der Abschluss einer sogenannten Rückdeckungsversicherung. Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter aus dem Versicherungsvertrag ist das Unternehmen. Das Problem liegt darin, dass die Erträge einer Versicherung im Betriebsvermögen immer voll steuerpflichtig sind – und das auch bereits vor der Auszahlung. Die Steuerersparnisse aus der Pensionszusage werden dadurch aufgehoben. Wird die Steuerersparnis dagegen weitgehend steuerfrei investiert, lassen sich allein daraus bis zu 70 Prozent des notwendigen Vermögensaufbaus finanzieren. Lediglich die beiden Risiken Tod und Berufsunfähigkeit

werden passgenau über Risikoversicherungen abgesichert.

Bewährt hat sich ein breiter Mix aus Investmentfonds und sachwertorientierten Beteiligungen wie Erneuerbare-Energien- oder Immobilienfonds. Aufgrund steuerlicher Begünstigungen sind Erträge inklusive Veräußerungserlöse aus Beteiligungen bis zu 98 Prozent steuerfrei. Je nach Zusammensetzung der Anlageklasse liegt der steuerpflich-



Andreas Döring, MPC Capital

„Die Pensionszusage stellt den mit Abstand effektivsten Weg der Altersversorgung für den Unternehmer dar.“

tige Anteil der Erträge im Mittel bei etwa 25 Prozent. Für die notwendige Sicherheit sorgt eine Streuung über mindestens sieben sich voneinander unabhängig entwickelnde Anlageklassen, in die über einen Zeitraum von bis zu 20 Jahren ratierlich investiert werden kann.

**Die Bilanz.** Auch bilanziell bringen diese Anlageklassen Vorteile: Im Gegensatz zur Versicherung werden Beteiligungen steuerlich lediglich mit den Anschaffungskosten bewertet. So können stille Reserven aufgebaut werden.

**Rechenbeispiel**

Ziel ist der Aufbau eines Kapitals in Höhe von 500.000 Euro nach Steuern.

Handelsbilanzielle Pensionsrückstellungen nach dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) können mit dem Zeitwert des Rückdeckungsvermögens verrechnet werden. Das verkürzt die Handelsbilanz und kann die Eigenkapitalquote und das Kreditrating des Unternehmens verbessern. Heben sich die Werte auf, entfällt sogar die Bilanzberührung. Voraussetzung ist allerdings die Verpfändung der Kapitalanlagen an den Versorgungsberechtigten, um sie als verrechenbares Planvermögen zu qualifizieren.

**Der Insolvenzschutz.** Sind die entsprechenden Kapitalanlagen an den Unternehmer verpfändet, bietet die

Rückdeckung mit Fonds und Beteiligungen gegenüber Rückdeckungsversicherungen auch den besseren Insolvenzschutz. Denn Beteiligungen sind Gesellschaftsanteile, die in einem Treuhandverhältnis gehalten werden, und keine Forderungen, die der Insolvenzverwalter einziehen kann.

**Das Fazit.** Für den Unternehmer bildet die Pensionszusage in puncto Flexibilität und Kapitalaufwand die erste Wahl in der Altersversorgung. Vorausgesetzt, er setzt auf das richtige Konzept zur Rückdeckung der Ansprüche. ○



# Systemwechsel in der bAV

Der bAV-Markt bietet Maklern durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen interessante Vertriebspotenziale. Für Berater ist es daher entscheidend, die geeigneten Produkte anbieten zu können, um langfristig von diesem Wachstumsmarkt profitieren zu können.



■ Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist aufgrund ihrer Wachstumsdynamik für alle Marktteilnehmer sehr attraktiv. Dafür sorgt auch der Gesetzgeber mit einer exzellenten Förderung. Zudem sind die Vertriebspotenziale durch den Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung noch lange nicht ausgeschöpft. Ähnlich wie bei den privaten Altersvorsorgeprodukten ändert sich auch bei den Betriebsrenten das Nachfrageverhalten der Kunden. Sie wollen auch in der bAV zunehmend die Ertragschan-

cen der Kapitalmärkte nutzen, eigene Anlagewünsche umsetzen können und dennoch sicher sein, dass der Beitragserhalt garantiert ist. Und sie möchten trotz jahrzehntelanger Vertragsbindung im Rahmen der Möglichkeiten der bAV flexibel sein. Die Kunden sind immer besser informiert und wollen zu Recht wissen, was mit ihren Beiträgen gemacht wird.

**Sicherheit und Kapitalanlage.** In Deutschland werden heute immer noch bei 80 bis 90 Prozent der bAV-Lösungen

klassische Produkte eingesetzt. Die Renditechancen sind aufgrund der Garantiedarstellung über den Deckungsstock mit einer Garantieverzinsung von derzeit 2,25 Prozent stark eingeschränkt. Angesichts des historisch niedrigen Zinsniveaus und einer Aktienquote in der Kapitalanlage der Versicherer, die im Jahr 2009 laut GDV bei 3,2 Prozent lag, besitzen die Gesellschaften mittel- und langfristig nur begrenzte Spielräume, um die notwendigen Renditen für diese Garantieverprechen zu erwirtschaften. Dies wird weiterhin

durch den Umstand belegt, dass derzeit zwischen 70 und 80 Prozent der Kapitalanlagen deutscher Lebensversicherer in festverzinslichen Wertpapieren und Staatsanleihen zum Teil auch längerfristig festliegen. Die Gesellschaften müssen sich also kräftig an ihren Rückstellungen (RfB) bedienen, um die ausgesprochenen Garantien erfüllen zu können.

Größtes Manko der konventionellen Produktgeneration ist es aus Sicht der Kunden, dass sie nicht individuell entscheiden können, wie ihre Beiträge angelegt werden sollen. Der Verbraucher muss zwingend und vollständig auf die Kapitalanlage des Versicherers zurückgreifen und die oben beschriebene Ergebnissituation hinnehmen. Zudem kennzeichnet dieses Überschussystem teilweise höchste Intransparenz – der Kunde kann nur schwer nachvollziehen, wie die Erträge entstehen, zugeteilt werden und was die Garantie letztendlich kostet. Wie intransparent das System der Garantieverzinsung ist, kann am Beispiel der Schlussüberschüsse gezeigt werden. Von Jahr zu Jahr verschiebt sich die Zusammensetzung der Gesamtverzinsung in Richtung Schlussüberschüsse. In der Assekurata-Marktstudie 2010 heißt es, dass sich der Anteil der Schlussüberschussbeteiligung am Beispiel der Kapitallebensversicherung seit 2003 von 20 auf knapp 40 Prozent verschoben hat. Das heißt, ein nicht unwesentlicher Teil der Überschussbeteiligung wird aus der laufenden, jährlichen Zuteilung herausgenommen und in die Schlussphase verlegt. Wer seinen Vertrag nicht bis zum Ende erfüllt und sämtliche Beiträge eingezahlt hat, kann diesen Anteil vollständig verlieren.

**Zeitgemäße bAV-Lösungen.** Das Kernthema in der bAV bildet der Beitragserhalt zum Rentenbeginn, den auch moderne fondsgebundene Lösungen zwingend gewährleisten müssen. „Es ist Zeit, in der bAV neue Modelle zu nutzen, bei denen der Kunde eine echte Chance



Ralf Weißenfels, Geschäftsführer ARGUS benefits experts

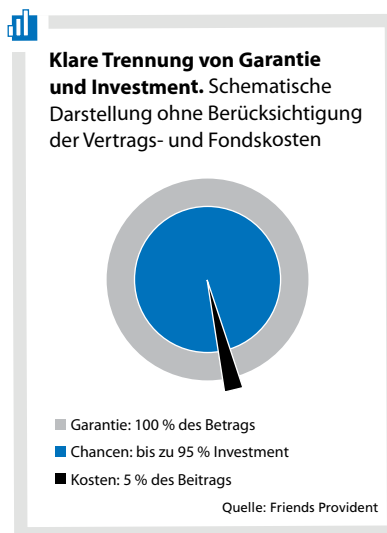
„Es ist Zeit, in der bAV neue Modelle zu nutzen, bei denen der Kunde eine echte Chance hat, seine Rentenlücke zu schließen.“

hat, seine Rentenlücke zu schließen“, meint daher auch Ralf Weißenfels, Geschäftsführer von ARGUS benefits experts, dem bAV-Kooperationspartner der Vertriebsmanagementgesellschaft von Friends Provident (fpb AG). Die neue Generation der Garantieabsicherung, die Friends Provident auch in der bAV anbietet, kommt komplett ohne Absicherung über den Deckungsstock des Versicherers aus. Garantie und Kapitalanlage des Kunden sind klar voneinander getrennt. Die Garantie gibt in diesem Fall Friends Provident. In der konventionellen Versicherung weiß der Kunde nicht, was die Garantie kostet. Beim Friends Plan ist das eine einfache Rechnung: 5 Prozent der eingezahlten Beiträge. Zum Rentenbeginn stehen dem Kunden seine eingezahlten Beiträge zur Verfügung. Mit diesen 5 Prozent wird ein Anlagetopf als Sicherheitspuffer

für die Beitragsgarantie aufgebaut. Die von Friends Provident durchgeführten Simulationen haben ergeben, dass die Verträge auch bei extremen Kursverläufen den Beitragserhalt aus der eigenen Kapitalanlage schaffen können.

Diese Garantieabsicherung ist so flexibel, dass der Kunde frei entscheiden kann, wie er investiert sein möchte. So kann er auch kurzfristig reagieren und eine Börsen-Hausse rechtzeitig mitnehmen. Diese Entwicklung haben die klassischen Lebensversicherungen im vergangenen Jahr verpasst. Bei einer Aktienquote von knapp über 3 Prozent und einem langfristigen Engagement in Staatsanleihen kann von flexibler Kapitalanlage nicht die Rede sein.

Das spezielle Produktkonzept von Friends Provident, eine Lösung nach deutschem Recht, ermöglicht eine ungewöhnlich hohe Investmentquote von bis zu 95 Prozent. Da die Garantie extra absichert ist, genießt der Kunde bei seiner Investmentanlage völlige Freiheit. Dabei stehen ihm nicht nur über 70 renommierte Einzelfonds und Höchststandssicherungsfonds zur Verfügung, sondern auch so komfortable Anlagemöglichkeiten wie Vermögensverwaltungen von den Partnern M.M. Warburg & CO, Haspa Private Banking, Morningstar Associates Europe und DJE Kapital AG. Dieses Angebot ist im Rahmen von Versicherungslösungen und insbesondere in der bAV einmalig. Eine aktive Vermögensverwaltung dieser Gesellschaften war bislang in Deutschland ausschließlich vermögenden Bankkunden vorbehalten. 





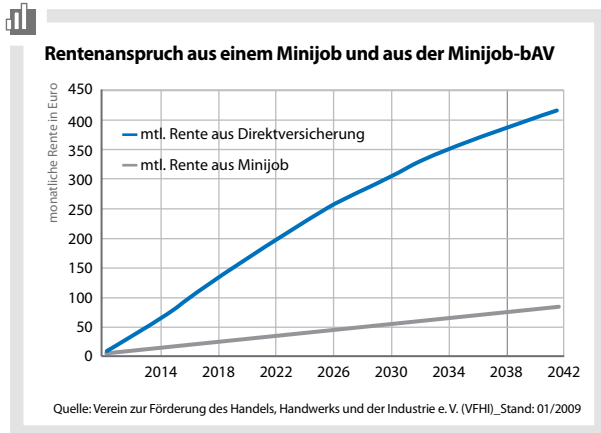
## Kleines Geld, große Wirkung

Die Vorbehalte der Vermittler gegenüber Geringverdienern beim Thema betriebliche Altersvorsorge sind groß. Dabei bilden Minijobber und Azubis eine sehr lohnenswerte Zielgruppe.

■ Ursula Schmidt ist die Ehefrau eines niedergelassenen Chirurgen und eine von sieben Millionen. Sieben Millionen Minijobber sind nämlich derzeit in Deutschland beschäftigt. Mit diesem Beschäftigungsverhältnis hilft Ursula Schmidt ihrem Mann in seiner Praxis. Minijobs sind geringfügig entlohnte Beschäftigung, die vorliegt, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt. Der Minijobber ist sozialversicherungsfrei, der Arbeitgeber hingegen dazu verpflichtet, an die Minijob-Zentrale (die zentrale Einzugsstelle Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) einen bestimmten Pauschalbeitrag zu leisten. Dieser setzt sich aus folgenden Beträgen zusammen: 15 Prozent gesetzliche Rentenversicherung, 13 Prozent gesetzliche Krankenversicherung und 2 Prozent Lohnsteuer, wenn keine Lohnsteuerkarte vorgelegt wurde. Hinzu kommt noch eine geringfügige Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG).

Rutscht der Minijobber in die sogenannte „Gleitzone“, verdient also ein monatliches Entgelt von 400,01 bis 800 Euro, wird er zum Midijobber – und daraus ergibt sich ein Problem.

Denn die unmittelbaren Konsequenzen daraus sind sowohl für Arbeitnehmer als auch -geber wenig erfreulich. Der Arbeitgeber hat den vollen Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen und der Angestellte wird sukzessiv an den Sozialausgaben beteiligt. Sein Beitrag steigt von ca. 11 Prozent bei einem monatlichen Gehalt von 400,01 Euro progressiv auf den vollen Beitrag zur Sozialversicherung von ca. 21 Prozent ab einem monatlichen Gehalt von 800 Euro an. Genau hier setzt eine bAV-Variante an, die den Einsatz geringfügig Beschäftigter optimieren kann, ohne den Minijob-Status zu gefährden oder gar aufzugeben. Der Arbeitnehmer vereinbart mit dem Arbeitgeber Mehrarbeit und das daraus resultierende Entgelt wird dann sofort in eine (steuer- und sozialabgabenfreie) bAV umgewandelt. So ist ein Hinzuverdienst von bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze möglich. Dies sind die Vorteile für den Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber profitiert, denn durch ein solches Modell werden die Arbeitszeiten von Minijobbern erhöht und der durchschnittliche Stundenlohn gleichzeitig gesenkt.



**Schwierige Überzeugungsarbeit.** Doch vor den Abschluss für den Vermittler hat der liebe Gott die Überzeugungsarbeit beim Kunden gesetzt, und gerade die ist beim Thema bAV und Minijobber ein heikles Thema. „Vielfach sind es die eigenen Vorbehalte bzw. Paradigmen, denen der Vermittler im Vorfeld erliegt. Wie viel Prämie kann denn jemand erübrigen, der selbst nur 400 Euro Nettoverdienst hat?“, nennt Reiner Ludewig vom Verein zur Förderung des Handels, Handwerks und der Industrie e. V. (VFHI) als mögliche Frage in den Köpfen der Vermittler. Oder: „Es handelt sich nur um einen kleinen Abschluss, der auch noch hochgradig stornogefährdet ist.“ Viele Vermittler denken auch, dass Minijobber meist nur kurzfristige Arbeitsverhältnisse eingingen. Doch dies trifft nicht die Realität. Denn von den sieben Millionen Minijobbern arbeitet etwa die Hälfte in längerfristigen Arbeitsverhältnissen. Mitarbeitende Ehefrauen wie Ursula Schmidt, häufig anzutreffen in Arztpraxen und Kanzleien, sind zudem eine interessante Teilzielgruppe für bAV-Vermittler. Nur

Reiner Ludewig, VFHI

*„Wie viel Prämie kann denn jemand erübrigen, der selbst nur 400 Euro Nettoverdienst hat?“*

9 Prozent der angestellten Ehefrauen haben eine bAV. Mit der minijob-bAV ist es auch für sie möglich, eine eigene Altersvorsorge aufzubauen. Die Ehegemeinschaft sollte in einem solchen Fall über einen Ehevertrag hieb- und stichfest geregelt sein.

Das Thema betriebliche Altersvorsorge scheidert oftmals an seiner Komplexität. Die fünf Durchführungswege überfordern scheinbar viele Unternehmer und erst recht ihre Angestellten. Als Informationskanal zur Implementierung dieses Thema in den Unternehmen hat sich das Internet bewährt. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) kön-

### So lassen sich Lohnkosten reduzieren

Unverbindliches Rechenbeispiel für eine 35-Jährige. Der Rentenanspruch aus der Minijob-bAV resultiert aus einer fondsgebundenen Rentenversicherung mit einer fiktiv unterstellten Wertentwicklung des Fondsguthabens von 6 Prozent pro Jahr. Ggf. fällige Steuern und Sozialabgaben sind nicht berücksichtigt.

nen Unternehmen, die gezielt das Internet einsetzen, um ihre Arbeitnehmer über die betriebliche Versorgung zu informieren, durchschnittlich zusätzliche 13 Prozent der Beschäftigten für ihr Angebot animieren. „Die niedrige Durchdringungsquote in Unternehmen kommt auch zustande, weil der Arbeitgeber sich zu dem Thema einen Versicherer ins Haus holt, der das System anhand eines typischen Versicherervortrags vorstellt, wo am Ende die Direktversicherung oder die Pensionskasse als Produkt steht“, erläutert Chris Burger, Mitglied der Geschäftsleitung der SOLUT Financial Consulting AG. Genau dann falle die Scheuklappe des Arbeitnehmers und er erzählt abends seiner Frau: „Jetzt will der Chef auch noch, dass wir bei der Pfefferminzia eine Versicherung abschließen, wahrscheinlich hält er da auch noch die Hand auf.“ Das Produkt, das zur Umsetzung dahintersteht oder auch dahinterstehen muss, darf bei der Erklärung des Systems keine Erwähnung finden, rät Burger. Denn die Arbeitnehmer seien nicht bereit, sich das sowieso negativ behaftete Thema Versicherungen von ihrem Chef vorschreiben zu lassen.

**Azubis nicht vergessen.** Auch wenn Berufsanfänger, das liegt in der Natur der Sache, nur wenig über ihr Rentnerdasein nachdenken, sollten bAV-Vermittler dennoch diese Zielgruppe nicht außer Acht lassen. Die Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz oder einem geeigneten Arbeitsplatz nach der Ausbildung hat für viele junge Menschen sicherlich Priorität. Doch gerade durch das junge Alter ergeben sich sehr lange Kapitalisierungszeiten bis zur Rente. Azubis sollten daher mit ihrem Ausbilder über das Thema sprechen bzw. von ihrem Arbeitgeber darauf hingewiesen werden. Ein schöner Nebeneffekt besteht darin, dass die Azubis das Gefühl haben, vom Arbeitgeber „etwas zu bekommen“. Selbst wenn der Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird, bleibt sein erworbener Anspruch erhalten.

Ran an Ursula Schmidt und andere Minijobber, Midijobber oder Azubis. Das bAV-Geschäft hat viel Potenzial, daran ändert auch die Wirtschaftskrise nichts. Laut einer Untersuchung von Standard Life sagen 92 Prozent der Unternehmen mit bAV, dass die Finanzkrise keinen Einfluss auf ihre bestehende bAV habe. 57 Prozent dieser Unternehmen nennen auch unabhängige Finanzberater und Versicherungsmakler als erste Anlaufstelle für bAV. ○

 **Glossar**


---

**Anwartschaft** – Eine in Aussicht gestellte Versorgungsleistung, die sich mit Eintritt des Versorgungsfalles in einen Versorgungsanspruch wandelt.

**Arbeitszeitkonten/Zeitwertkonten** – Werden im Wesentlichen nach dem zeitlichen Regulierungsrahmen unterschieden. Dabei lassen sich zwei Grundtypen unterscheiden:

**Kurzzeitkonten** werden mit der Absicht geführt, sie möglichst kurzfristig auszugleichen. Bei Ausgleichszeiträumen bis zu einem Jahr spricht man in der Regel von Kurzzeitkonten. In der Praxis existieren diverse Varianten: Gleitzeitkonto, Ampelkonto, Jahresarbeitszeitkonto, Arbeitszeitkorridore.

**Langzeitkonten** Mithilfe solcher flexiblen Ansparkonten ist es möglich, Arbeitsstunden, die über die normale Regelarbeitszeit hinaus geleistet worden sind, sowie Gehaltsbestandteile auf einem separaten Zeitwertkonto anzusparen. Das entstandene Zeitwertguthaben kann mit unterschiedlichen Zielsetzungen genutzt werden: So können Zeitwertguthaben beispielsweise zu einer bezahlten Freistellung während des Berufslebens (Sabbatical) oder mit dem Ziel, vorzeitig in Ruhestand gehen zu können, genutzt werden.

Bei Arbeitszeitkonten mit langen Laufzeiten ist auf die gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung zu achten. Langzeitkonten finden mehr und mehr in Tarifverträge Eingang und verlieren in den betreffenden Branchen den Charakter der Freiwilligkeit. Dort können Arbeitnehmer auf der Einrichtung eines entsprechenden Zeitkontos bestehen.

**Besteuerung, nachgelagerte** – Die Besteuerung der Versorgungsleistungen wird vom aktiven Berufsleben ins Rentenalter verlagert. Im Gegensatz zur Ertragsanteilsbesteuerung sind hier die Leistungen in voller Höhe mit dem dann gültigen, in der Regel niedrigeren Steuersatz zu versteuern.

**Betriebsrentengesetz** – Regelt die betriebliche Altersversorgung in Deutschland und enthält grundlegende Vorschriften über die bAV, wie zum Beispiel die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften dem Grunde und der Höhe nach, Abfindung und Übertragung unverfallbarer Anwartschaften, gesetzliche Insolvenzversicherung, Verpflichtungen zur Anpassungsprüfung laufender Betriebsrenten und den Anspruch auf Entgeltumwandlung.

Das Betriebsrentengesetz definiert die Mindestanforderungen zum Schutz der versorgungsberechtigten Mitarbeiter.

**Direktversicherung** – Wird auf das Leben des Arbeitnehmers und durch den Arbeitgeber abgeschlossen. Der Mitarbeiter oder seine Hinterbliebenen sind hinsichtlich der Versorgungsleistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt. Die Arbeitnehmer können den Abschluss einer Direktversicherung verlangen, wenn vom Unternehmen kein anderer Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung angeboten wird.

**Direktzusage** – Eine unmittelbare Versorgungszusage eines Unternehmens an den Arbeitnehmer zur Gewährung von Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung

aus betrieblichen Mitteln.

**Entgeltumwandlung** – Steht jedem Arbeitnehmer zu. Das heißt, er hat das Recht auf Umwandlung von Bruttolohn bis zu einer Höhe von maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber kann allerdings auch die Umwandlung höherer Beträge zulassen.

**Leistungszusage** – Der Arbeitnehmer hat damit Anspruch auf eine der Höhe nach definierte Leistung. Der Arbeitgeber trägt dabei das Versorgungsrisiko, denn er muss für die Erfüllung der Leistung einstehen. Dies gilt auch bei der Finanzierung über einen externen Versorgungsträger.

**Pensionsfonds** – Rechtlich selbstständige Einrichtung, die gegen Zahlung von Beiträgen die betriebliche Altersversorgung in Form von lebenslangen Rentenleistungen durchführt. Dabei handelt es sich um einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, der im Zuge des Kapitaldeckungsverfahrens das Risiko der Langlebigkeit sowie ggf. auch das Risiko der Invalidität und/oder der Hinterbliebenenversorgung absichert.

**Pensionskasse** – Eigenständige, rechtsfähige Versorgungseinrichtung – in der Regel in Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. Sie unterliegt der Versicherungsaufsicht und entspricht in ihrer Funktionsweise Lebensversicherungsunternehmen. Die Pensionskasse gewährt dem Versorgungsberechtigten einen Rechtsanspruch auf Leistung.

**Pensions-Sicherungs-Verein (PSV)** – Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft und Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung. Der PSV verfolgt den Zweck, bei einer Insolvenz eines Arbeitgebers die Versorgungsansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung zu sichern.

**Portabilität** – Mitnahmemöglichkeit erworbener Betriebsrentenanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel.

**Sozialversicherungsfreiheit** – Besteht bis 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf umgewandelte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

**Unterstützungskasse** – Rechtsfähige, eigenständige Versorgungseinrichtung, bei der der Arbeitgeber als Trägerunternehmen Mitglied der Unterstützungskasse wird. Sie gewährt den Arbeitnehmern Versorgungsleistungen ohne Rechtsanspruch. Allerdings hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der Leistungen einzustehen (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

**Zillmerung/Zillmerverfahren** – Die Zillmerung berechnet das Deckungskapital einer Lebens- oder Krankenversicherung. Sie sieht vor, dass die Verwaltungskosten und Abschlussvergütungen vollständig in den ersten Vertragsjahren mit den laufenden Beitragszahlungen verrechnet werden. Im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung wird moniert, dass die Zillmerung bei häufigem Jobwechsel von Mitarbeitern zu hohen Verlusten führen kann. Doch Fakt ist: Auch in der bAV ist die Zillmerung rechtlich zulässig.



**BAV – INTELLIGENTE RÜCKDECKUNG**

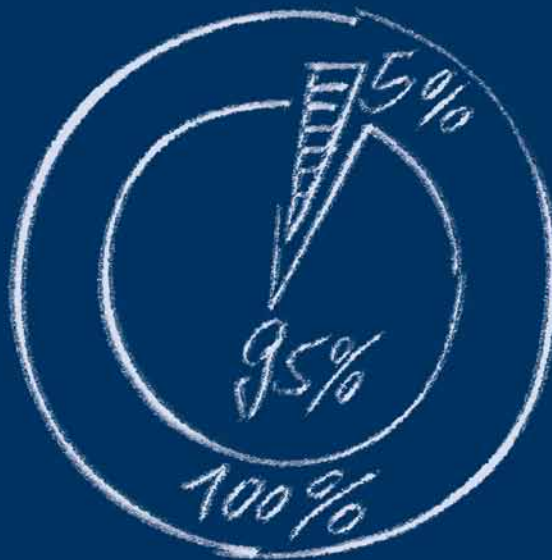
# Statt der x-ten Versicherung



In nur 48 Stunden kennen Sie die Deckungslücken der Pensionszusagen Ihrer Kunden. Und wissen, wie die vorteilhafte steuerliche Behandlung von Beteiligungen im Betriebsvermögen eine Liquiditätsentlastung von bis zu 70% ermöglicht. Fordern Sie unseren Berechnungsbogen für bestehende Pensionszusagen oder individuelle Neuzusagen an.

**BAV-Berechnungsservice: Tel.: (040) 38022-4445**

Alleinverbindliche Grundlage des Kaufes ist der jeweils gültige Verkaufsprospekt, der bei der MPC Capital Investments GmbH erhältlich ist. Anlageergebnisse in der Vergangenheit bieten keine Gewähr für zukünftige Entwicklungen. Steuerliche Angaben können zukünftig Änderungen unterliegen.



„Diese Innovation setzt neue Maßstäbe in der bAV: Freie Kapitalanlage bei voller Garantie!“

(Christian Botsch, fpb AG, ein Unternehmen der Friends Provident Unternehmensgruppe)

## **Benchmark:** **Das Garantiekonzept im** **Friends Planbusiness**

Durch die vorgeschriebene Beitragsgarantie bleiben in der bAV Renditechancen oft auf der Strecke. Denn bisher galt: Je mehr Garantie, desto weniger Investment.

Der Friends Planbusiness setzt neue Maßstäbe: Da die Kosten für die Garantie nur einmalig 5% des Beitrags betragen, können bis zu 95% vollkommen frei investiert werden.

### **Das Garantiekonzept im Friends Planbusiness:**

- **Garantie:** 100% des Beitrags
- **Kosten:** 5% des Beitrags
- **Chancen:** bis zu 95% Investment

Weitere Informationen zu den innovativen bAV-Lösungen mit fairem und flexiblem Bedingungsmerk von FRIENDS erhalten Sie unter [www.fpbag.de](http://www.fpbag.de) oder [info@fpbag.de](mailto:info@fpbag.de)



Diese Anzeige richtet sich ausschließlich an unabhängige Finanzdienstleister.

