

Betriebliche Altersversorgung oder Zeitwertkonten – wer gewinnt?



Die Rente mit 67 für die Geburtsjahrgänge ab 1964 steht nicht zur Diskussion. Eine Ausnahme für bestimmte Berufsgruppen wird es nicht geben. Drastische Rentenabschläge müssen in Kauf genommen werden. Hinzu kommt die schon existierende Versorgungslücke durch das gesenkte Rentenniveau. Wer früher in Rente gehen will, muss dieses Ziel frühzeitig vorfinanzieren.

Von **Björn Schütt-Alpen**, Inhaber von schütt-alpen.Beratung, und

Dr. Michael Höhnerbach, Vorstand der Collogia Unternehmensberatung AG

Eigentlich sind die gesetzlichen Änderungen die Rente betreffend die besten Voraussetzungen für eine weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Die Realität ist jedoch eine andere. Im Mittelstand bis 500 Mitarbeiter hat weniger als ein Drittel der Arbeitnehmer eine per Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung. Die Verbreitung der Zeitwertkonten ist noch gering, da es ein noch recht junges Instrument ist und die rechtlichen Rahmenbedingungen in wesentlichen Punkten erst seit Kurzem feststehen.

Genau hier liegen aber auch die Chancen für Vermittler. Die betriebliche Altersversorgung bleibt aufgrund der attraktiven Förderungen der Wachstumsmarkt der Zukunft. Deutsche lieben es, Steuern zu sparen und sie mögen sicherheitsorientierte Produkte. Die bAV-

Produkte kommen dieser Mentalität entgegen, zum einen über ihre Garantien und zum anderen über ihre Mechanismen der Insolvenzsicherung.

Für Zeitwertkonten ist seit 2009 eine Insolvenzsicherung zwingend vorgeschrieben. Sie müssen in Geld geführt werden und im Leistungsfall müssen mindestens die eingebrachten Beiträge vorhanden sein. Zudem bietet die Deutsche Rentenversicherung Bund eine Lösung für den Arbeitgeberwechsel, falls der neue Arbeitgeber kein Zeitwertkontensystem führt. Die Einzahlung in das Konto, ob als Gegenwert von Urlaubstagen oder laufendes Gehalt, erfolgt brutto. Ähnlich der betrieblichen Altersversorgung wirken also auch hier die positiven Effekte aus hohen Zinserträgen sowie der Stundung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

Arbeitgeber haben hohes Interesse an Zeitwertkonten

Während die betriebliche Altersversorgung Ausdruck der Fürsorge des Arbeitgebers und Vergütungsbestandteil für Arbeitnehmer gleichermaßen ist, haben Zeitwert-

konten für Unternehmen eine wichtige Bedeutung beim Personalmanagement für den Produktionsprozess. Sie sind ein geeignetes Ventil für aufgelaufene Überstunden und nicht genommenen Urlaub und erhöhen den Spielraum für eine langfristige Personalplanung. Viele Arbeitgeber haben daher aus ihrem Kerngeschäft heraus ein Interesse, sich mit Zeitwertkonten zu befassen. Dies ist bei der betrieblichen Altersversorgung, wenn man von der Wirkung zur Mitarbeitergewinnung und -bindung absieht, nicht immer der Fall.

Erfolgsfaktor Verwaltungsprozesse

Beide Systeme können jedoch voneinander „lernen“: Die Lebensversicherer haben es mit der Direktversicherung geschafft, die betriebliche Altersversorgung für weite Arbeitnehmerkreise zugänglich zu machen, indem sie die betriebliche Altersversorgung durch die Übernahme der Risiken und Verwaltungstätigkeiten sowie durch ihr Vertragswerk deutlich vereinfacht haben. Gleiches gilt übrigens für die Pensionskassen.

Zeitwertkontensysteme kommen ursprünglich aus der Welt der Investmentfonds. Sie sind auf sehr heterogene Zahlungsströme und Online-Prozesse eingestellt. Den Wünschen vieler Arbeitnehmer nach Flexibilität und der Arbeitgeber nach fehlerfreien Prozessen kommen sie sehr entgegen. Durch die Garantie der eingezahlten Beiträge zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Inanspruchnahme des Zeitwertkontos rücken Kapitalisierungsprodukte der Lebensversicherer in den Vordergrund. Bei ihnen handelt es sich – vereinfacht ausgedrückt – um Kapitalversicherungen ohne Todesfallkomponente. Ihre Verzinsung setzt sich aus der garantierten Verzinsung plus Überschussbeteiligung zusammen.

Eine zentrale Anforderung für den nachhaltigen Erfolg der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten sind signifikant verbesserte Prozesse in der betrieblichen Altersversorgung. Sie müssen so effizient sein, dass die Arbeitgeber sie faktisch nicht spüren. Bei den Zeitwertkonten kommt es für die Anbieter wesentlich darauf an, Vertragswerke zu entwickeln, die eine betriebliche Umsetzung deutlich vereinfachen. Die Produktverwaltung ist analog der Investmentfonds zu flexibilisieren. Und selbstverständlich muss den sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten Rechnung getragen werden. All dies bieten heute leistungsfähige Anbieter von Zeitwertkontensystemen. Moderne Online-Plattformen beziehungsweise -Portale verbinden beide Vorsorgewelten miteinander, so dass für den Kunden alle Informationen in einem System bereitstehen.

Enorme Vertriebschancen

Für Vertriebe können sich aus dem Angebot sowohl von betrieblicher Altersversorgung als auch von Zeitwertkonten enorme Chancen ergeben. Denn die Ansprache des Kunden erfolgt aus zwei sehr

unterschiedlichen Motivationen heraus: der Personalplanung und dem Vorruhestand einerseits sowie der Mitarbeiterbindung und der Altersversorgung andererseits. Und beide Systeme ergänzen sich. So ist es in der Beratung leicht, die inhaltliche Verbindung zwischen beiden „Vorsorgearten“ herzustellen.

Damit rückt die Eignung des Anbieters an sich in den Fokus: Selbstverständlich wird es für den Erfolg eines Anbieters in den Segmenten der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkonten weiterhin auf die Güte seiner Produkte und die finanzielle Stärke des Unternehmens ankommen. Es zeigt sich jedoch, dass die fachlichen, verwaltungsseitigen und kommunikativen Fähigkeiten eine entscheidende Rolle spielen.

Eine zentrale Anforderung für den Erfolg der bAV und der Zeitwertkonten sind verbesserte Prozesse in der bAV.

Zwei Vorsorgemodelle – ein Gewinner?

Die künftige Vorsorgeplanung verlangt nach einer Doppelstrategie aus Alters- und Vorruhestandsvorsorge, also aus betrieblicher oder privater Altersversorgung und Zeitwertkonten. Gewinnen werden die Arbeitnehmer, wenn sie mit dem Angebot von Zeitwertkonten und betrieblicher Altersversorgung die Vorsorgeinstrumente an die Hand bekommen, die sie heute für ihre Lebensplanung benötigen. Die betriebliche Altersversorgung muss eine größere Verbreitung hinsichtlich versorgter Arbeitnehmer und Vorsorgeniveau erreichen, damit über sie die Versorgungslücke geschlossen werden kann. Hier besteht Nachholbedarf bei Anbietern und Vertrieben – und auch Arbeitgebern, die ihre Mitarbeiter zur Vorsorge motivieren sollten.

Zeitwertkonten werden an Bedeutung zunehmen, weil sie die Kernprozesse des Unternehmens hinsichtlich Personalmanagement und langfristiger Vorruhestandsplanung direkt unterstützen. Für die meisten Arbeitnehmer erfüllen sie mit flexiblen Einzahlungen, attraktiver Förderung und sicheren Produkten genau ihre Anforderungen. Arbeitgeberseitig wird das Interesse zunehmen, wenn – wie sich jetzt abzeichnet – die Wirtschaft wieder anzieht.

Zentral wird die Entwicklung davon abhängen, wie die bAV-affinen Anbieter und Vertriebe beide Themen aufnehmen und welche Salesstories sie entwickeln. Wenn die Anbieter über Produkte, Verträge und Verwaltungslösungen aus „einem Guss“ zur Verfügung stellen, dann sind die wichtigsten Grundlagen hierfür geschaffen. Gleichzeitig spiegelt dies aber auch die Anforderungen an sie wider. ■