

BAV-Vorstand von Löbbbecke: "Entgeltumwandlung lohnt sich!"

Von den Herausforderungen der Produktentwicklung im Niedrigzinsumfeld über aktuelle Gerichtsurteile bis hin zur Gratwanderung bei der Beraterhaftung reichte das Themenspektrum des "HDI bAV-Expertenforum 2014" in Köln.

Von den Herausforderungen der Produktentwicklung im Niedrigzinsumfeld über aktuelle Gerichtsurteile bis hin zur Gratwanderung bei der Beraterhaftung reichte das Themenspektrum des "HDI bAV-Expertenforum 2014" in Köln. Bereits zum siebten Mal trafen sich rund 100 ausgewählte Vermittler und Experten aus ganz Deutschland in den historischen Räumen der Villa Marienburg, um hochkarätige Referenten aus den Bereichen Recht, Steuern, der Beratungspraxis und dem Versicherungsbereich zu hören.

Duale Versorgung sorgt für stärkere Mitarbeiterbindung

Die WM wirft ihre Schatten voraus und so wundert es nicht, dass Fabian von Löbbbecke, Vorstandsvorsitzender der Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für den Bereich betriebliche Altersversorgung (bAV) bei HDI, die bAV mit dem runden Leder vergleicht: "Bezogen auf ein Fußballfeld befinden wir uns im Fünfmeteraum." Zwar besitzt rund die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Betriebsrente, aber im Schnitt wandeln sie nur rund 546 Euro ihres Gehalts im Jahr in eine bAV um. Dabei wären bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze möglich, stellt der HDI-Experte klar. Zusätzlich können 1.800 Euro steuerfrei, aber sozialabgabepflichtig umgewandelt werden, also insgesamt 4.656 Euro im Jahr. "Das Potential ist riesig," stellt von Löbbbecke fest, "aber wir müssen nicht nur aufs Tor zielen, sondern auch abschließen."

Der bAV-Vorstand wirbt unter dem Stichwort "duale Versorgung" dafür, dass Arbeitgeber sich stärker an der Betriebsrente beteiligen. "Wenn Unternehmer die Entgeltumwandlung ihrer Arbeitnehmer aufstockten, könnten sie für wenig Zuschuss 100 Prozent Mitarbeiterbindung erreichen." Fließt der Arbeitgeberbeitrag in eine Unterstützungskasse, sparen alle Beteiligten zusätzlich Steuern und Sozialabgaben. Von Löbbbecke räumte auf der Tagung mit dem Vorurteil auf, dass sich bAV nicht lohne: "Entgeltumwandlung lohnt sich grundsätzlich für jeden, dessen Gesamteinkünfte über 20.000 Euro im Jahr liegen", sagt Fabian von Löbbbecke und stellt sich damit gegen Kritiker, die behaupten bAV sei ein Minusgeschäft. "Sie lohnt sich für Arbeitnehmer sowohl in der Anspar- als auch in der Rentenphase - auch unter Berücksichtigung aller Abgaben." So erhält man in der Rentenphase eine Nettorente, die im Schnitt rund 29 Prozent höher liegt als bei einer privat abgeschlossenen Rentenversicherung.

Klassische Lebensversicherung spielt weiter entscheidende Rolle

Totgesagte leben länger. Während Kritiker vor dem Hintergrund der Niedrigzinsphase und Solvency II die klassische Lebensversicherung zum "Auslaufmodell" erklären, sieht Dr. Sandra Blome dies komplett anders. Die Mathematikerin des Ulmer Instituts für Finanz- und Aktuarwissenschaften (ifa) ist überzeugt: "Klassische Produkte werden weiterhin eine entscheidende Rolle spielen. Vor allem für risikoscheue Kunden bieten sie auch künftig ein sehr attraktives Verhältnis von Rendite zu Risiko. Und bei risikofreudigeren Kunden bleibt die Klassik ein wichtiger Baustein, zum Beispiel für dynamische Hybridprodukte." Sie müsse sich jedoch dem aktuellen Umfeld anpassen - und sich gleichsam neu erfinden.

Bei der Neuentwicklung sollten die Versicherer sich auf die Garantien beschränken, die der Kunde wirklich brauche. Blome erwartet zunehmend Produkte, deren Garantien sich beispielsweise am

Rentenbeginn erneuern oder deren Höhe geringer ausfällt als bisher. "Zum Ausgleich haben diese Produkte dann andere Features - wie zum Beispiel eine höhere Überschussbeteiligung in normalen Jahren oder ein Wahlrecht auf eine Indexbeteiligung."

Opting-out nur bei Neuverträgen

Rechtsanwalt Dr. Uwe Langohr-Plato wies in seinem Vortrag auf ein kontrovers diskutiertes Modell hin: das Opting-out. Dabei sollen Arbeitnehmer automatisch eine Betriebsrente erhalten, wenn sie nicht aktiv widersprechen. Der Experte für Arbeitsrecht sieht das differenziert: "Entgeltumwandlung ist eine Vertragsänderung und setzt als solche die Zustimmung des Arbeitnehmers voraus", stellt Langohr-Plato fest. Bei bestehenden Arbeitsverträgen geht es also nicht ohne die ausdrückliche Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers. Sofern ein Unternehmen die verpflichtende Betriebsrente bei neuen Mitarbeitern jedoch direkt in den Arbeitsvertrag mit aufnimmt, kann ein solches freiwilliges Opting-out bereits jetzt umgesetzt werden.

HDI als starker bAV-Partner

Die betriebliche Altersversorgung zählt zu den Kernkompetenzen der HDI Leben. Bereits seit Einführung der bAV in den 1960er Jahren ist HDI Leben über ihre Vorgängergesellschaft Gerling Leben auf diesem Gebiet aktiv. HDI Leben bietet Unternehmen neben Entgeltumwandlung umfassende Dienstleistungen bei der Einrichtung und Weiterentwicklung von betrieblichen Versorgungswerken. Dazu gehören auch Konzepte zur Auslagerung und Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen. Unterstützt wird HDI Leben durch den zentralen bAV-Dienstleister des Talanx-Konzerns, die Talanx Pensionsmanagement.

Pressekontakt:

HDI Versicherungen

Ralph Kunze

- Kommunikation -

Telefon: 0221 / 144 - 4080

Fax: 0221 / 144 - 6004080

Internet: www.hdi.de

Über die HDI Lebensversicherung AG

Die HDI Lebensversicherung AG bietet individuelle Beratungen und Lösungen auf den Gebieten Risikoabsicherung und Altersvorsorge. Mit Bruttoprämieneinnahmen von rund 2,3 Milliarden Euro im Geschäftsjahr 2012 gehört das Unternehmen zu den großen Lebensversicherern in Deutschland. Die HDI Lebensversicherung AG gehört zur Talanx-Gruppe. Talanx ist mit Prämieneinnahmen von 28,1 Mrd. Euro (2013) und mehr als 21.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die drittgrößte deutsche und die achtgrößte europäische Versicherungsgruppe. Die Talanx AG ist an der Frankfurter Börse im MDAX gelistet (WKN: TLX100, ISIN: DE000TLX1005).

HDI