

„Den Wow-Effekt erleben“

ROUNDTABLE Kompliziert, aber lohnenswert – dieser Ruf eilt der betrieblichen Altersversorgung voraus. Cash sprach mit vier bAV-Experten aus der Assekuranz über ihre Vertriebsstrategien in der Niedrigzinsphase und über neue Konzepte, die helfen, den Aufwand für die Unternehmen zu reduzieren.



Björn Bohnhoff, Zurich: „Der Vorteil einer bAV wird im Vergleich mit einer privaten Vorsorge eher noch größer.“



Henriette Meissner, Stuttgarter: „In der Bevölkerung wird der Faktor Langlebigkeit stark unterschätzt.“

Der Rentenexperte Professor Dr. Bert Rürup kritisiert in einer aktuellen Studie, dass zwar etwa die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft einen Anspruch auf eine Betriebsrente habe, allerdings seien diese Ansprüche in aller Regel zu gering. Wie ist dem Problem beizukommen?

Bohnhoff: Angesichts der fortdauernden Niedrigzinspolitik, die zu einer deutlichen Stärkung des Konsums geführt hat, ist es natürlich schwer, die Menschen zum Sparen und zum langfristigen Vorsorgen zu animieren. Die Vermittlerschaft ist deshalb mehr denn je gefragt, den Bedarf des Kunden aufzuzeigen und ihm eine individuelle Lösung anzubieten. Aufgrund des

Niedrigzinses wird es künftig sogar noch viel wichtiger, frühzeitig vorzusorgen, um den langfristigen Effekt des Sparens zu nutzen.

von Löbbecke: Das möchte ich gerne unterstreichen: Sieben von zehn Menschen wissen mittlerweile, dass sie zu wenig für die Altersvorsorge tun. Die Frage ist, wie wir diese Menschen erreichen können, um sie vom Nutzen einer betrieblichen Altersversorgung zu überzeugen. Das ist ein vertrieblischer Auftrag an uns alle – und den müssen wir auch wahrnehmen. Zugleich muss die Politik natürlich weiter an den gesetzlichen Rahmenbedingungen arbeiten. Ich bin aber guter Dinge, dass dies auch passieren wird.

Meissner: Es muss ein klares Signal von der Politik kommen, dass private Vorsorge notwendig und richtig ist. Denn sie erstreckt sich über dreißig, vierzig oder gar fünfzig Jahre – eine momentane Niedrigzinsphase macht sich in solch langem Zeitraum nur als Episode bemerkbar. Leider gibt es immer wieder Stimmen aus der Politik, die wieder einen Schwenk zur gesetzlichen Rente fordern. Ich denke, ein demografisch gesteuertes System und ein rückdeckungsgesteuertes System mit Kapitalanlage ist auf Dauer die richtige Kombination – das darf nur nicht in Vergessenheit geraten. *Frau Dr. Alt, wie beurteilen Sie das Versorgungsniveau in der bAV?*

Alt: Das Versorgungsniveau ist insgesamt zu niedrig. Dies gilt auch und insbesondere für arbeitgeberfinanzierte Versorgungen. Aus meiner Sicht muss von den Vermittlern verstärkt kommuniziert werden, wie vorteilhaft die betriebliche Altersversorgung ist. Wir haben in den letzten Monaten die Wirtschaftlichkeitsfaktoren der bAV

hier anwesenden Kollegen ein Highlight, den Bruttoeffekt in der bAV zu sehen. Danach konnte man eigentlich nur zu dem Schluss kommen: Die bAV ist alternativlos. Aber die Menschen müssen es eben sehen.

Angesichts eines Durchdringungsgrads von 50 Prozent stellt sich mir die Frage, ob die Betriebsrente gewisser-

reichen können, das eine faire Absicherung im Alter ermöglicht. Die anderen 50 Prozent kommen natürlich noch hinzu – um die müssen wir uns selbstverständlich auch noch kümmern.

Meissner: An unseren Geschäftszahlen sehen wir, dass die betriebliche Altersversorgung ungebrochen weitergeht. Aber es dauert eben länger,



Stefanie Alt, Nürnberger: „Wir raten stets zu einer Versorgungsordnung im Unternehmen.“



Fabian von Löbbecke, HDI: „Entgeltumwandlung lohnt sich – egal ob rein arbeitnehmer – oder mischfinanziert.“

nochmals herausgearbeitet und beim Durchrechnen festgestellt, dass die bAV über alle Einkommensschichten hinweg die effizienteste Form der Altersversorgung ist. Das gilt es, den Mitarbeitern klarzumachen.

Meissner: Noch eine kurze Anmerkung zur Wirtschaftlichkeit der bAV: Als die ersten Beratungsprogramme mit Brutto-/Nettorechner eingeführt wurden, war es sicher für jeden meiner

maßen erst den halben Weg der vertrieblischen Wegstrecke hinter sich gebracht hat.

von Löbbecke: Ich würde sogar noch weiter gehen und vorschlagen, dass man bei den bestehenden 50 Prozent auch noch mal ansetzen müsste. Denn viele Menschen nutzen nicht annähernd den Freibetrag aus, der ihnen der Gesetzgeber ermöglicht. Es geht um die Frage, wie wir hier ein Niveau er-

auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen abzuholen. Es gibt Firmen zwischen zehn und hundert Mitarbeitern, die keine eigene Personalabteilung unterhalten. Diese Mittelständler haben ihre Lohnbuchhaltung meist ausgelagert und der Chef kümmert sich selbst um das Personal. Diese Unternehmen müssen erst mal beraten werden – und da sind wir mittendrin. Trotzdem gibt es bei einer Durchdringungsquote zwischen 60 und 80 Prozent meist kein Weiterkommen, denn es gibt immer Mitarbeiter, bei denen das Geld – aus welchen Gründen auch immer – nicht da ist und die wir mit unserem Angebot nicht erreichen.

Die Teilnehmer des Roundtable

- Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender, Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI
- Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin, Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für bAV
- Dr. Henriette Meissner, Generalbevollmächtigte bAV, Stuttgarter Lebensversicherung
- Björn Bohnhoff, Leiter betriebliche Altersversorgung, Zurich

Alt: Meines Erachtens bestehen zwischen kleinen und mittleren Betrieben einerseits und Großbetrieben andererseits gar keine so großen Unterschiede, was die Bereitschaft der Mitarbeiter zur reinen Entgeltumwandlung angeht. Sicherlich hat ein Großunternehmen viele arbeitgeber- und mischfinanzierte Systeme, dennoch ist gerade die Entgeltumwandlung in den Großbetrieben nicht so verbreitet, wie manch-

durchschnittlichen Vorsorgeniveau runter. Die Vermittler punkten aus meiner Sicht damit, dass sie bedarfsgerechte Lösungen anstreben und die Kunden nicht über einen Kamm scheeren. Die bAV gilt eben nicht für alle Arbeitnehmer als eine reine Altersvorsorge: Für einige dient sie auch dem Hinterbliebenenschutz und der Berufsunfähigkeitsabsicherung, die man auch sehr gut über den Betrieb organisieren

jedem einzelnen Arbeitnehmer aufzuzeigen, wo sein persönlicher Vorteil liegt. Damit haben wir in der Vergangenheit sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich bin aber, wie meine Vorredner auch, kein Freund von Obligatorien. Mit jedem Obligatorium droht die bAV, zum Spielball der Politik zu werden. Wenn die Politik hier Einflussmöglichkeiten sieht, werden wir sehr schnell erleben, dass staatliche Eingriffe erfolgen könnten, die der Versorgung schaden.

Könnte so der Kompromiss lauten: Informationspflicht statt Obligatorium?

Alt: Mit meinen Vorrednern stimme ich überein, dass ein gesetzliches Obligatorium nicht die Lösung sein kann. Ein betriebsindividuelles Obligatorium finde ich hingegen spannend. So unterstreicht der Arbeitgeber, etwa durch eine obligatorische Entgeltumwandlung im Arbeitsvertrag, die Bedeutung der bAV. Auch bei dieser Vorgehensweise muss der Mitarbeiter jedoch umfassend und persönlich über die Auswirkungen und Vorteile der bAV informiert werden. Aus meiner Sicht wäre es auf alle Fälle begrüßenswert, wenn es eine klare Richtschnur gäbe, wie der Arbeitgeber seine Mitarbeiter über die Altersversorgung zu informieren hat. Diese Informationspflicht wäre zumindest ein Einstieg.

von Löbbecke: Eine Informationspflicht finde ich grundsätzlich ebenfalls gut. Doch was folgt daraus in der Praxis? Ein Arbeitgeber wird dann die Minimalvariante fahren, um seiner Aufklärungspflicht zu genügen. Wir müssen aber dahin kommen, dass die Mitarbeiter in der persönlichen Beratung einmal erfahren: Was heißt es für mich ganz persönlich, betriebliche Altersversorgung zu betreiben? Das kann kein Obligatorium, keine Beratungs-, oder Informationspflicht ersetzen.

Man hat den Eindruck, dass sich die Politik von der Riester-Rente ein Stück weit distanziert hat und im Gegenzug die bAV stärker voranbringen möchte. Ist dieser Ansatz sinnvoll?



Björn Bohnhoff: „Wir glauben, dass kapitalmarktnahe Produkte mit Garantien in der Wahrnehmung beim Kunden noch mal deutlich steigen.“

mal die Statistiken vermuten lassen. Ich denke, hier besteht über alle Betriebsgrößen hinweg eine kommunikative Herausforderung.

Professor Rürup und weitere namhafte Altersvorsorgeexperten plädieren unter anderem dafür, den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung voranzutreiben, indem die Nutzung von Opting-out-Modellen ausgebaut wird. Was halten Sie von dem Vorschlag?

Bohnhoff: Zunächst wäre zu klären, was unter einem Opting-out genau zu verstehen ist, denn es gibt höchst unterschiedliche Modelle. In Ländern wie Schweden oder Großbritannien gibt es beispielsweise fast schon „Zwangssysteme“, die sehr nah an die gesetzliche Absicherung heranrücken. Sobald man aber auf Zwang setzt, geht es mit dem

kann. Dieses maßgeschneiderte Vorgehen gegenüber dem Arbeitnehmer, verbunden damit, auch dem Arbeitgeber seine Vorteile aufzuzeigen, ist ein entscheidender Schritt.

von Löbbecke: Auch wir bei HDI sind hinsichtlich einer Opting-out-Lösung eher skeptisch. Ich persönlich denke, dass wir den Nutzen der bAV auch über – ja, Sie hören richtig – Emotionen transportieren müssen. Es gibt tatsächlich einen Wow-Effekt, wenn man das erste Mal persönlich sieht, was die bAV bringt. Wenn ein Obligatorium käme, dann würde dieser Effekt nicht in gleichem Maße eintreten, denn es droht dann eine „Pflichtveranstaltung“, die lieblos abgehandelt wird.

Meissner: Es wäre gut, wenn es eine Informationspflicht gäbe, mit dem Ziel,

von Löbbecke: Riester ist für viele Menschen ein tolles Produkt. Allerdings wurde Riester in der Presse systematisch kaputtgeredet. Es wurde so lange hinterfragt, ob sich Riester lohnt, bis die Kunden nicht mehr guten Gewissens abschließen wollten. Meine Sorge ist, dass diese Diskussion auch über die betriebliche Altersversorgung hereinbricht. Da müssen wir aufpassen. Ich glaube, die Fokussierung „entweder Riester oder bAV“ muss gar nicht sein, sondern wir müssen einfach die Botschaft in die Bevölkerung tragen: Eine bAV lohnt sich nachhaltig für alle Bevölkerungskreise.

Meissner: In der Bevölkerung wird der Faktor Langlebigkeit stark unterschätzt. Aus psychologisch nachvollziehbaren Gründen schauen die Menschen auf die Generation ihrer Großeltern, die oftmals kaum älter als 70 Jahre alt wurde. Wenn Verbraucherschützer dann verkünden, eine Riester-Rente lohne sich erst ab 90 Jahren, fällt das natürlich auf fruchtbaren Boden. Dabei unterschreibt der Bundespräsident schon seit Jahren nicht mehr selbst die Briefe an die Hundertjährigen, weil es mittlerweile viel zu viele Hundertjährige gibt.

Einige Experten sprechen sich dafür aus, dass Arbeitgeber regelmäßig einen Teil ihrer durch die Entgeltumwandlung eingesparten Beitragsanteile zur Sozialversicherung für die Versorgung ihrer Arbeitnehmer verwenden sollten. Was entgegnen Sie der Kritik von Professor Birk von der Universität Bamberg, wonach sich die bAV ohne eine solche arbeitgeberfinanzierte Zulage für viele Arbeitnehmer nicht rechnen würde?

Bohnhoff: Laut aktueller Umfragen wünschen sich sechs von zehn Mitarbeitern, dass sich ihr Arbeitgeber verstärkt in der bAV engagiert. Wir als Branche fordern von den Arbeitgebern schon immer: „Gebt bitte die Sozialversicherungsersparnisse weiter!“ Denn auch das machen nicht alle. Dort, wo es geschieht, ergibt sich ein riesiger Hebel für die bAV. Arbeitgeber, die

noch zehn Prozent zusätzlich in die Hand nehmen, sind der Schlüssel, um in Zukunft zu Traumbeteiligungsquoten von 80 Prozent zu kommen.

Meissner: Viele Vermittler machen einen sehr guten Job, indem sie dem Arbeitgeber überhaupt erst mal aufzeigen, dass er eine Sozialversicherungsersparnis hat, die er wieder investieren kann. Wenn es beim Arbeitgeber einmal „klick“ macht und er feststellt, dass er nur das investieren muss, was er bereits hat, ist alles gut. Es gab natürlich in den Jahren 2007/2008 die große Irritation, dass lange nicht klar war, ob die Sozialversicherungsersparnis und die Entgeltumwandlung noch gelten.



Henriette Meissner: „Viele Vermittler machen einen sehr guten Job, indem sie dem Arbeitgeber aufzeigen, dass er eine Sozialversicherungsersparnis hat.“

Da haben wir einen deutlichen Stopp in der Akquise gesehen. Das ist zum Glück heute anders.

von Löbbecke: Dem kann ich nur beipflichten. Aber noch ein Wort zu Professor Birk: Wir bei HDI haben das Ganze durchgerechnet und sind zu dem Ergebnis gekommen: Entgeltumwandlung lohnt sich – egal ob rein arbeitnehmer- oder mischfinanziert. Und das sowohl in der Ansparphase als auch in der Rentenphase. In der Ansparphase spart der Arbeitnehmer bekanntlich Steuern und Sozialabgaben. Das heißt,

er kann einen höheren Beitrag investieren als bei einer privaten Absicherung, da er rund die Hälfte des Beitrags vom Staat „geschenkt“ bekommt. Und auch in der Rentenphase lohnt sich die Entgeltumwandlung, da die Steuerlast im Alter in der Regel niedriger ist als im Erwerbsleben. Die meisten sogenannten Experten berücksichtigen zum Beispiel nicht, dass steuerpflichtige Rentner Sozialversicherungsbeiträge als Sonderausgaben absetzen können und setzen unrealistische Parameter in der Rentenbezugszeit an.

Können Sie die Vorteilhaftigkeit der bAV auch anhand unabhängiger Quellen nachweisen?

von Löbbecke: Dr. Thomas Schanz, Sachverständiger für Versicherungsmathematik, wies nach, dass die betriebliche Lösung im Rahmen der Entgeltumwandlung in nahezu allen Konstellationen vorteilhafter ist als eine private Absicherung. Die bAV-Nettorente liegt bei zahlreichen Gehaltsgruppen im Schnitt rund 30 Prozent höher als die privat finanzierte Nettorente. Natürlich fällt der Vergleich noch vorteilhafter aus, wenn sich der Arbeitgeber an der Betriebsrente beteiligt. Solche mischfinanzierten Lösungen



Stefanie Alt: „Unsere Aufgabe ist es, darauf hinzuweisen, dass die betriebliche Altersversorgung auch nach der Absenkung des Garantiezinses von Vorteil ist.“

haben sich in den letzten Jahren weiter verbreitet – von 20 auf rund 44 Prozent. Das Interesse ist also bei den Chefs vorhanden. Darüber hinaus kommen Arbeitnehmer bei Kollektivverträgen üblicherweise in den Genuss von Sonderkonditionen, was die Effizienz der bAV weiter erhöht.

Wer eine bAV abschließt, verzichtet im Gegenzug auf gesetzliche Rentenansprüche. Wird dieser Faktor in der Beratung ausführlich thematisiert und rechnet sich die bAV trotzdem noch?

von Löbbecke: Definitiv. Es ist ja absolut modern, die von Ihnen angesprochene Thematik in der Kalkulation zu berücksichtigen. Daher kommt ja auch die Forderung der Branche an die Arbeitgeber, einen Teil der Ersparnisse in die bAV hineinzugeben. Andernfalls verliert der Arbeitnehmer einen Teil des gesetzlichen Rentenanspruchs. Aber wie gesagt: Das ist in den Berechnungen bereits berücksichtigt und trotzdem hat es sich phänomenal gelohnt.

Alt: Ganz wichtig ist es, in unseren Berechnungen und Darstellungen transparent zu sein – zum Beispiel auf die Beitragspflicht im Rentenbezug hinzuweisen. Da sind wir in den letzten Jahren als Branche transparenter ge-

worden und haben all diese Aspekte im Rahmen der Beratungsdokumentationen aufgenommen. Ich warne davor, pauschale Einzelrechnungen in den Raum zu stellen. In der Beratung muss es darum gehen, die Effekte der bAV vollständig und richtig darzustellen.

Welchen Einfluss wird das Lebensversicherungsreformgesetz – und dabei insbesondere die Absenkung des Garantiezinses für Neuverträge – auf die bAV haben?

Alt: Die Absenkung des Rechnungszinses bedeutet letztendlich, dass das Garantieniveau sinken wird. Aber man muss diese Tatsache immer in den Gesamtkontext des momentanen Zinsumfeldes stellen. Unsere Aufgabe ist es, darauf hinzuweisen, dass die betriebliche Altersversorgung auch nach der Absenkung des Garantiezinses von großer Vorteilhaftigkeit ist. Die nachgelagerte Besteuerung ist hier ein echter Renditehebel.

Bohnhoff: Wenn der Garantiezins sinkt, ändert sich beispielsweise an der Gesamtverzinsung erst einmal gar nichts. Natürlich ist die Überschussbeteiligung durch das Zinsumfeld an den Kapitalmärkten in den letzten Jahren deutlich unter Druck. Gleichwohl sehe ich darin auch eine Chance für die

Versicherer, weil, eine geringere Garantie zu stellen, bedeutet im Umkehrschluss geringere Eigenkapitalanforderungen. Das wirkt entlastend. Außerdem gilt: Je geringer die Verzinsung, desto größeren Anteil hat die staatliche Förderung, die in der bAV ja immanent ist, an der Gesamtleistung aus einem bAV-Versicherungsvertrag. Das heißt: Ich erwarte, dass der Vorteil einer bAV im Vergleich zu einer privaten Vorsorge eher noch größer wird.

Meissner: Man muss sich auch immer wieder vor Augen halten, dass es in herkömmlichen Geldanlagen keine Garantien gibt – und reine Renditevergleiche führen ebenfalls in die Irre. Bei einem Versicherungsvertrag wird eine lebenslange Zahlung garantiert – das ist das Entscheidende. Dazu ein Beispiel: Die ersten Riester-Verträge kommen jetzt in die Rentenphase und plötzlich haben all die Anbieter von Riester-Sparplänen das Problem, die Langlebigkeit abzusichern. Die Langlebigkeit kann letztendlich nur durch einen Versicherer abgesichert werden. Diese Risiken zu kontrollieren, ist natürlich mit Kosten verbunden. Doch nur so kann das Szenario „Ich lebe noch und das Geld ist weg“ vermieden werden.

Herr Bohnhoff, ich habe den Eindruck, dass Sie hier etwas ergänzen wollen...

Bohnhoff: Wir müssen schon zwischen Unternehmensblickpunkt und Kundenblickpunkt unterscheiden. Bei den Unternehmen bestehen zwei Lager. Versicherer, die weiterhin an bestehenden Konzepten festhalten, und Gesellschaften, die neue, zukunftsweisende Produktlösungen – wie Zurich – konzipieren. Aus Sicht des Kunden ist anzumerken, dass mit den sinkenden Garantieleistungen die konventionellen Produkte und die fondsgebundenen Produkte, die eben auch häufig Garantien darstellen, sehr viel enger zusammenrücken. Die Frage ist, was auf lange Sicht die Kunden am meisten nach vorne bringt. Wir glauben, dass kapitalmarktnahe Produkte mit Garantien in der Wahrnehmung beim Kunden

noch mal deutlich steigen. Aber letztlich muss das Produkt zum Kunden passen. Das zu erkennen, ist die primäre Aufgabe der Vertriebswege.

Die Stuttgarter ist ja immer noch sehr klassisch orientiert. Würden Sie Herrn Bohnhoff widersprechen, Frau Dr. Meissner?

Meissner: Nein, wir haben ja neben der Klassiklinie eine hervorragende Linie mit sogenannten Hybridprodukten, bei denen im klassischen Deckungsstock die Garantie abgebildet wird und der Kunde zugleich an den Kapitalmärkten partizipieren kann. Allerdings haben wir ja in Deutschland den konservativen Verbraucher, der eher Sicherheit bevorzugt. Gleichwohl werden wir in Zukunft noch mehr Mischprodukte sehen. Wobei: Die Flexibilität, die immer von der BaFin gefordert wird, wünschte ich mir manchmal allerdings auch bei der BaFin, denn wir könnten durchaus noch das eine oder andere Produkt entwickeln. Hier sind die Diskussionen mit der Aufsichtsbehörde über die weiteren Möglichkeiten sehr spannend.

von Löbbecke: Ich stimme Frau Dr. Meissner zu. Man sollte sich mehr auf das Thema Langlebigkeit konzentrieren. Es gibt etwas, das nur die Lebensversicherung kann, was keine andere Form der Altersvorsorge kann – und das ist eine lebenslange Rente zahlen.

Dabei reicht es den Kunden inzwischen vollkommen aus, wenn die eingezahlten Beiträge zu Rentenbeginn garantiert sind. Es ist ihnen durchaus bewusst, dass hohe Garantien im derzeitigen Niedrigzinsumfeld die Renditechancen stark einschränken. Das haben Befragungen ergeben, die wir vor Kurzem durchgeführt haben. Wichtig ist ihnen, dass sie keine Verluste machen, sondern dass ihre Beiträge sicher und rentabel angelegt ist.

Ait: In der Tat, das ist wirklich die Aufgabe, die in den Vordergrund zu stellen ist. Was die Tarifaufgestaltung angeht, müssen wir uns flexibel aufstellen. Wir müssen sowohl klassische Tarife anbieten als auch Hybridtarife. Bei den modernen Produktgestaltungen müssen in der Beratung natürlich die Worte passen, um dem Kunden die Chancen, aber auch die Risiken der Produktalternativen aufzuzeigen.

Laut einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales tun sich insbesondere kleine und mittlere Unternehmen im Umgang mit der bAV schwer. Oftmals wird dies mit erhöhtem Verwaltungsaufwand und Haftungsrisiken begründet. Wie treten Sie Vorbehalten wie diesen entgegen?

Ait: Zentrale Aufgabe unserer Vertriebspartner ist es, ihre Unterstützung in Sachen bAV an die Personalabteilungen zu signalisieren. Ziel muss es sein,

die Prozesse so einfach wie möglich zu gestalten. Wir raten stets zur Platzierung einer Versorgungsordnung im Unternehmen. Diese ist sozusagen die Hausordnung der bAV. Um die Prozesse handelbar zu machen, sollte auch auf die Anbieterzahl geachtet werden. Denn es ist ganz klar, dass eine Personalabteilung nicht in der Lage ist, mit zehn unterschiedlichen Anbietern effizient zu kommunizieren. Zudem sollte in der Versorgungsordnung geregelt werden, welcher Mitarbeiter in welchem Fall welche Altersversorgungsleistungen bekommt. Die Spielregeln der bAV müssen also allen klar sein.

von Löbbecke: Im Neugeschäft versteht es unsere Branche hervorragend, dem Arbeitgeber alle Haftungsrisiken zu nehmen. Ein Arbeitgeber, der heute eine moderne bAV betreibt, zeichnet eigentlich keine Risiken mehr ab. Auch in puncto Verwaltung sind wir alle mittlerweile so gut aufgestellt, dass der Arbeitgeber im Neugeschäft fast ein „Komfortpaket“ bekommt. Trickreich wird es, wenn verschiedene bAV-Generationen zusammentreffen und der Arbeitgeber zu dem Schluss kommt, die Versorgung, die er vor zwanzig Jahren aufgebaut hat, ein Stück weit zu revolutionieren. Aber ich denke, hier sitzen vier große Häuser am Tisch, die auch das sehr professionell begleiten können.

Sind Haftungsrisiken also oftmals nur vorgeschobene Gründe der Firmen?

Meissner: Nein, ich glaube, das ist anders. Ich wohne in einer Gegend, in der sehr viele erfolgreiche mittelständische Unternehmen beheimatet sind. Die werden von sehr umtriebigen Chefs geführt, die in ihrem Bereich sehr kompetent sind, aber die bAV als ganz weit entferntes Thema wahrnehmen – aber die lesen Zeitung. Darin steht dann, dass große Dax-Unternehmen Probleme mit der Ausfinanzierung ihrer Pensionszusagen haben. Dieses Bild ist in den Köpfen, wenn der Chef über die bAV für sein Unternehmen nachdenkt. Dass eine Direktversi-

cherung gar keine Unterdeckung auslöst und – wie Herr von Löbbecke richtig sagte – auch keine Haftungsprobleme, sieht der gar nicht. Hier liegt eine große Chance für die Vertriebe.

Wo muss die Branche noch nacharbeiten?

Meissner: Wir müssen die Phase nach der Einrichtung stärker berücksichtigen. Es ist noch gar nicht so sehr in den Fokus gerückt, dass Vermittler ja nicht nur Geld für die Erstgespräche bekommen.

Ait: Das ist richtig und auch gut so. Denn in den Unternehmen, die einen sehr engen Austausch zwischen Personalabteilung und Vermittler pflegen, sieht man, dass die Durchdringungsquoten sehr hoch ausfallen. Dort ist die betriebliche Altersversorgung ganz fest etabliert.

Einige Versicherer bieten eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung inzwischen auch als Berufsunfähigkeitsversicherung an. Welche Erwartungen haben Sie an diese spezielle Ausprägung der betrieblichen Vorsorge?

Bohnhoff: Wir haben uns ganz bewusst auf dieses Segment ausgerichtet. Gruppenrisikoversicherungen sind im Ausland ja schon relativ bekannt. Sie eignen sich weniger für die kleinen und mittelständischen Unternehmen, sondern eher für größere Arbeitgeber, die über ein entsprechendes Kollektiv verfügen. Die biometrische Absicherung bietet eklatante Vorteile. Der Arbeitgeber kann über das Kollektiv Vorteile weitergeben, die ein Arbeitnehmer allein nicht erwerben kann. Dies hilft dem Arbeitgeber natürlich auch, sich beim Thema Fachkräftemangel bewusster zu positionieren.

von Löbbecke: Wenn sich die betriebliche Altersversorgung rechnet, warum sollte dies nicht auch für die biometrische Absicherung gelten? Mit dieser Frage haben wir uns in den vergangenen Monaten sehr stark auseinandergesetzt. Rechnerisch lassen sich die Vorteile der bAV in der Altersrente eins zu eins auf die Biometrie übertragen. Das



Henriette Meissner: „Wo auch immer betriebliche Altersversorgung funktioniert, steckt ein starker Berater vor Ort dahinter.“

äußert sich darin, dass der Arbeitnehmer eigentlich für die gleiche Nettoabsicherung 25 Prozent weniger Beitrag zahlen muss. Das ist erst mal Fakt. Eine andere Frage ist natürlich, wie Sie das Thema platziert kriegen...

Wie sind Sie vorgegangen, um das Thema Biometrie zu platzieren?

von Löbbecke: Zunächst haben wir über 18 Monate hinweg den ganzen Schutt an Vorbehalten eingesammelt, die am Markt existieren. Kritische Themen waren vor allem der Arbeitgeberwechsel, Unterbrechungen, etwa durch Elternzeit, oder sonstige sogenannte Störfälle. Diese Themen haben wir monatelang recherchiert und klären können, sodass die Endkunden eigentlich keinen Unterschied mehr zwischen privater und betrieblicher Absicherung feststellen können. Doch selbst dann wurde das Produkt vom Markt noch nicht zu 100 Prozent angenommen. Deshalb hat unser Haus eine Garantieerklärung abgegeben. Das war dann gewissermaßen die Ultima Ratio, um zu betonen, dass wir absolut sicher sind: Das Produkt funktioniert.

Welche aktuellen Trends stellen Sie in der bAV fest und wie wollen Sie diese künftig für sich nutzen?

Ait: In der Vergangenheit hat sich die Branche sehr stark darauf fokussiert, möglichst jedes Jahr ein neues Produkt auf den Markt zu bringen. Das ist heute nicht mehr so und das begrüße ich. In den nächsten Jahren wird es stattdessen verstärkt darum gehen, noch mehr Hilfestellung in der Beratung zu leisten. Zum anderen wird, wie eben schon angesprochen, das Thema Biometrie ganz stark in den Vordergrund rücken. Dies gilt insbesondere für die größeren Belegschaften.

von Löbbecke: Ich bin auf Ihrer Wellenlänge, auch wir möchten weg vom reinen Produkt. Die Produkte sind gut, die sind alle wettbewerbsfähig. Wir müssen aber gar nicht so sehr die Produkte transportieren, sondern vielmehr Geschichten, Sales Stories – wir nennen es Konzepte – drumherum erzählen. Diese müssen in der Lage sein, jenen Menschen den Sinn einer bAV verständlich zu machen, die mit dem Thema eigentlich gar nichts zu tun haben. Das ist für mich ein ganz großer Trend. Darüber hinaus stehen die Biometrie im Fokus, aber auch Herausforderungen, die sich mit diversen Fragen zur Ausfinanzierung befassen. In vielen mittelständischen Unternehmen haben wir es mit Altlasten in Form alter



Die Teilnehmer des Roundtables sind sich darüber einig, dass ein Obligatorium in der bAV nicht die Lösung sein kann.

Pensionszusagen zu tun. Manche Unternehmen ignorieren das, andere gehen das Thema Sanierung und Finanzierung entschlossen an – da sehe ich nach wie vor einen großen Markt, auch wenn ich zugegebenermaßen mit einer dynamischeren Entwicklung gerechnet hätte. Ein letzter Punkt betrifft das Thema kostenpflichtige Dienstleistungen. Man muss dem Arbeitgeber auch sagen, dass man nicht alles umsonst machen kann, um das Thema Altersversorgung allumfassend in den Griff zu bekommen.

Meissner: Auch wir sehen, dass wir noch stärker die Vermittlerschaft in den Fokus rücken sollten. Denn wo auch immer betriebliche Altersversorgung funktioniert, steckt ein starker Berater vor Ort dahinter, der das Thema lebt und der weiß, wie er in der Einrichtungsphase und in der Pflegephase vorzugehen hat – zum Beispiel im Umgang mit Altlasten. Welches Unternehmen hat schon Spaß daran, die Entgeltumwandlung wirklich voranzutreiben, wenn man schlechte Erfahrungen mit Altlasten gemacht hat?

Wie ist dieser Mehraufwand in der Vergütung abzubilden?

Meissner: Ich denke, dass es bei vielen Vermittlern schon angekommen ist, dass Dienstleistungen auch Geld kosten. Auf der einen Seite steht die Courtage für den Abschluss, auf der anderen Seite die Vergütung für besondere Dienstleistungen. Die Gewerbeordnung lässt ja längst zu, dass eine Überprüfung von Altverträgen gegen Honorar erfolgt. In anderen Ländern ist bereits zu beobachten, dass entsprechende Dienstleistungen guter Vermittler sehr wertgeschätzt werden. Mit diesem Pfund müssen wir auch in Deutschland wuchern.

Alt: Die Ausführungen von Frau Dr. Meissner bringen mich noch auf einen weiteren Punkt: Man sollte darauf hinwirken, dass die Vermittler stärker vernetzt arbeiten. Das ganze Thema Netzwerk wird an Bedeutung gewinnen, weil die Komplexität der bAV von Ein-

zelkämpfern nicht mehr in den Griff zu bekommen ist. Das möchte ich gerne in den nächsten Jahren weiter fördern.

von Löbbecke: Dem stimme ich zu: Wir müssen noch viel mehr in die Optimierung von Prozessen investieren – da macht die Zeit natürlich keinen Halt vor der betrieblichen Altersversorgung. Wir können mittlerweile die technischen Applikationen in vielen Prozes-



Stefanie Alt: „Die Komplexität der bAV ist von Einzelkämpfern nicht mehr in den Griff zu bekommen.“

sen vereinfachen und nach vorne bringen. Ich halte aber auch die Produktwelt für spannend. Denn natürlich wird uns das Lebensversicherungsreformgesetz hier noch viel Kreativität abverlangen. Ich glaube, dass die betriebliche Altersversorgung noch viele Handlungsspektren bietet – gerade aufgrund des kollektiven Gedankens. Ich bin mir relativ sicher, dass wir in naher Zukunft Lösungen sehen, die den kollektiven Gedanken nicht nur in der Biometrie aufgreifen, sondern auch im Spar-

bereich. Das ist ein sehr spannendes Feld.

Spannend ist sicherlich auch, wie sich das Jahresendgeschäft entwickeln wird. Rechnen Sie damit, dass es im Hinblick auf die künftige Absenkung des Garantiezinses eine Art Schlussverkauf in der bAV geben wird?

Meissner: Wir denken, der Effekt wird deutlich sein, wenn auch nicht allzu weit entfernt vom Vorjahresniveau. Ich fürchte auch, dass die Beratungskapazitäten nicht ausreichen. Aber vielleicht wird auch ein Teil des Impulses noch ins nächste Jahr übergehen. Dennoch ist es immer gut, wenn Endkunden einen Impuls bekommen und sich sagen: Jetzt mache ich das!

Alt: Ich denke, jetzt haben die Vertriebe auch wirklich noch mal die Chance, die Bedeutung der Garantie in den Gesprächen herauszustellen. Das ist ein guter Anlass, um sich als Branche noch einmal deutlich zu positionieren.

Wobei man ja in der Branche immer wieder hört, dass man eigentlich wegkommen möchte von der alten Schlussverkaufsmentalität...

Bohnhoff: Schlussverkauf wäre auch das falsche Wort. Letztlich geht es darum, die Argumente für die bAV noch mal deutlich nach vorn zu bringen und die Menschen auf ihren Bedarf aufmerksam zu machen. Klar ist: Das Thema Absicherung ist im nächsten Jahr genauso da wie in diesem. Wenn aber die Rahmenbedingungen bei der Vermittlung helfen, bin ich natürlich vollkommen einverstanden, dass dies zu einer stärkeren Geschäftsdynamik führt. Es sollte sich aber niemand hetzen lassen nach dem Motto: Wenn ich jetzt nicht abschließe, dann fehlt mir etwas. Gleichwohl gilt: Je früher sich die Menschen für die Altersvorsorge entscheiden, desto länger können sie von den Zinswerten profitieren und damit auch besser zur Schließung der Versorgungslücke beitragen. ■

Das Gespräch führte
Lorenz Klein, Cash.