

Mehr bAV wagen – aber wie?

BERATUNG Bei der Versorgung von Mitarbeitern aus kleinen und kleinsten mittelständischen Unternehmen ergeben sich für Versicherungsvermittler und Makler Chancen, als Dienstleister aufzutreten – vorausgesetzt, sie verstehen es, die Botschaften der betrieblichen Altersversorgung einfach zu übermitteln.

Jede Untersuchung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) fördert zutage, dass insbesondere in kleinsten und kleinen mittelständischen Unternehmen (K/KMU) mit unter 100 Mitarbeitern die betriebliche Altersversorgung noch nicht so verbreitet ist. Das verwundert den Kenner nicht. Denn wir sprechen vom „Rückgrat“ der deutschen Wirtschaft, das sich auf ihr Kerngeschäft fokussiert. Wir sprechen von den Handwerkern, den kleinen Produktionsbetrieben und den Einzelhändlern, die in jedem Ort zu finden sind.

Betriebe wollen keinen „Firlufanz“

Die gelebte Praxis dieser kleinsten und kleinen mittelständischen Unternehmen ist auch gleichzeitig der Schlüssel für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung: Kleine Unternehmen konzentrieren sich auf ihre Kernaufgaben. Das heißt, es gibt keine Personal- oder gar Grundsatzabteilung, die sich mit der bAV beschäftigt. Es muss daher einen externen „Treiber“ und Betreuer geben. Das ist in der Regel der Versicherungsfachmann vor Ort, der oft auch die notwendigen Sachversicherungen betreut.

Ein bAV-Konzept muss in der Einführung wie in der Durchführung, aus Unternehmenssicht wie aus Mitarbeitersicht, „einfach“ sein. Diesen kleinen Unternehmen sollten einfache und bewährte Konzepte der bAV angeboten werden. „Firlufanz“

mit drei Durchführungswegen und zehn verschiedenen Tarifen ist nicht nötig. Aus Sicht des Versicherungsfachmannes beziehungsweise der -fachfrau ist ein standardisiertes Vorgehen hilfreich.

Hier einige Tipps zur einfachen Umsetzung und zum Ausschöpfen dieses Potenzials: Damit auch kleinere Unternehmen wertschöpfend beraten werden können, bietet es sich an, einen standardisierten Prozess mit standardisierten Dokumenten beziehungsweise Präsentationen vorzuhalten. Hier hilft zum Beispiel das Stuttgarter bAV-Modell, das von der Erstanzeige des Unternehmens über die standardisierte Konzepterstellung bis hin zur Beratung der Arbeitnehmer alles bereitstellt, damit die Abläufe auch beim Versicherungsvermittler oder der Versicherungsvermittlerin „einfach“ sind.

Für kleine Unternehmen bieten sich Durchführungswegen und Tarife mit geringem Erklärungsbedarf an. Das heißt, an vorderster Stelle steht der Durchführungsweg Direktversicherung mit klassischer Kapitalanlage und der Zusageform „beitragsorientierte Leistungszusage“. Damit es die Lohnbuchhaltung einfach hat, sollte das Angebot auf einen Anbieter, eine reine Altersleistung und die Beiträge auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) beschränkt sein.

Der Vorteil ist, dass man keine Erklärung zu Garantiekonzepten, zur Besonder-

heit von Fondsanlagen, zur Besonderheit von Invaliditätszusagen und zu den Besonderheiten des Aufstockungsbetrags von 1.800 Euro und ähnliches mehr abgeben muss. Die versicherungsvertragliche Lösung ist uneingeschränkt anwendbar, was für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer den geringsten Aufwand bedeutet.

Die „Weitergabe“ der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Das geschieht am einfachsten pauschal in Form eines festen Eurobeitrags. Wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel mindestens 100 Euro brutto umwandelt, erhält er 20 Euro brutto vom Arbeitgeber als Zuschuss hinzu. Damit bietet der Arbeitgeber ein modernes bAV-Konzept und bindet den Arbeitnehmer an das Unternehmen. Ist auch der Arbeitgeberbeitrag sofort unverfallbar, vereinfacht dies zusätzlich die Verwaltung.

Persönliche Beratung gewünscht

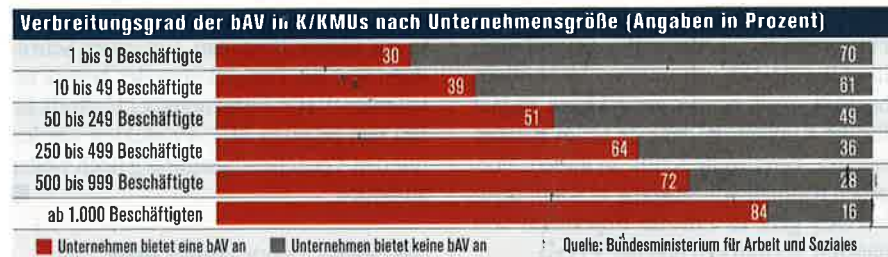
Gerade in kleinen Unternehmen braucht der Arbeitnehmer eine persönliche Beratung. Dazu braucht es eine Gehaltsabrechnung mit und ohne bAV, ein VVG-konformes Angebot mit allen Vertragsunterlagen des konkreten Versicherers, aus dem auch der Durchführungsweg, der Versicherer und die Zusageart hervorgehen sowie Hinweise zur Steuer- und Sozialversicherung und zur Hinterbliebenenregelung enthalten sind.

Darüber hinaus ist der Antrag des Versicherers notwendig, eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zur Unterschrift, die die versicherungsvertragliche Lösung beinhaltet, und schließlich eine Dokumentation, dass dies alles ausgehändigt wurde. Durch diese Vorgehensweise sind die Mindestinformationsstandards abgedeckt. Durch die unterschriebene Entgeltumwandlungsvereinbarung wird der Arbeitsvertrag wirksam geändert.

Damit alles reibungslos läuft, sollte die Lohnabrechnung vorab informiert sein und die Entgeltumwandlung vor dem Lohnlauf dort erfasst sein. Hilfreich ist dabei eine

Je kleiner das Unternehmen, desto schwerer hat es die bAV

Insbesondere in kleinsten und kleinen mittelständischen Unternehmen (K/KMU) mit unter 250 Mitarbeitern ist die betriebliche Altersversorgung noch nicht so verbreitet.





Henriette Meissner: „Für eine erfolgreiche und einfache Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung ist die Nachbetreuung genauso wichtig wie die Anbahnung.“

Informationsbroschüre für die Lohnabrechner, wie zum Beispiel „bAV und Lohnbuchhaltung“ von Meissner/Franke. Die Police und alle Nachträge sollten dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden. Für den Vermittler intensiviert sich der Kontakt mit dem Arbeitnehmer.

Immer sagen, wie es weitergeht

Spätere Änderungswünsche des Arbeitnehmers sollten immer schriftlich erfolgen und durch eine aktualisierte unterschriebene Entgeltumwandlungsvereinbarung begleitet werden. Der Policenachtrag sollte dem Arbeitnehmer selbstverständlich ausgehändigt werden. Zu einer einfachen bAV gehört auch, dass der Arbeitgeber und die Lohnbuchhaltung sensibilisiert sind, dass alle aus-

scheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beschäftigte, die aus der Lohnfortzahlung fallen, sofort an den Versicherungsvermittler zu melden sind. Und sofort meint sofort! Denn damit bleibt zum Beispiel die wichtige Drei-Monats-Frist bei Ausscheiden für die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung gewahrt, die gegenüber Versicherer und Arbeitnehmer zu erklären ist. Für die nötigen Unterschriften ist der Arbeitnehmer im bestmöglichen Fall noch in der Firma.

Dazu sollte das Standard-Kündigungsbestätigungsschreiben gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigung enthalten, wie es weitergeht: „Soweit Sie eine betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung von der Firma zugesagt bekom-

men haben, wird das Unternehmen die versicherungsvertragliche Lösung gemäß Paragraf 2 Abs. 2 S. 2 ff BetrAVG nutzen. Sie haben das Recht, die Versicherung als Versicherungsnehmer nach dem Ausscheiden mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Damit Sie Versicherungsnehmer werden können, weisen wir Sie darauf hin, dass die Unterlagen des Versicherers zeitnah zu unterschreiben sind.“

Schnelligkeit spielt Schlüsselrolle

Dass der Vermittler schnell von einem Ausscheiden, einem Herausfallen aus der Lohnfortzahlung oder einer Veränderung der Entgeltumwandlungshöhe erfährt, ist ein wichtiger Schlüssel für eine einfache bAV! Hier sollte ein direkter Draht zur Lohnbuchhaltung eingerichtet werden. Denn dort erfährt man am schnellsten von diesen Veränderungen. Welcher Chef will schon länger Lohn zahlen als er muss?

Last but not least: Der gute Draht zur Lohnbuchhaltung hilft auch, wenn es darum geht, die Einstellung neuer Mitarbeiter nachzumelden. Damit der Vermittler/Makler im Auftrag des Arbeitgebers tätig werden kann, muss hier frühzeitig ein Signal kommen. Wenn der/die neue Mitarbeiter/in schon eine Direktversicherung mitbringt, kann dies frühzeitig berücksichtigt werden. Für den Arbeitgeber ist dabei die Übernahme des Übertragungswertes am vorteilhaftesten. Bei Übernahme des alten Vertrages muss die alte Zusage geprüft werden. Bei alten, pauschal versteuerten Direktversicherungen muss zwingend eine Bestätigung des alten Arbeitgebers in das Lohnkonto, dass die Direktversicherung auf einer Altzusage beruht und bisher pauschal nach Paragraf 40b EStG a.F. versteuert wurde.

Man sieht sehr gut, dass für eine erfolgreiche und einfache Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung die Phase der Nachbetreuung genauso wichtig ist wie die Phase der Anbahnung. Das hat für Vermittler, die ihre Kundenbeziehungen intensivieren möchten, den Vorteil, dass sie durch gute Beratung immer wieder glänzen können. Wenn der Prozess einmal sauber eingerichtet ist, macht das nicht mehr Arbeit als eine Schadensmeldung. Das macht dann dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und dem Vermittler Spaß. ■

Autorin Dr. **Henriette Meissner** ist Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und Generalbevollmächtigte für die betriebliche Altersversorgung für die Stuttgarter Lebensversicherung a.G.