

infinma news

Auszug aus den infinma news Nr. 13 / 2018 vom 20.12.2018



**E-Interview
mit Fabian von Lötbecke,
Vorstandsvorsitzender von Talanx
Pensionsmanagement**

E-Interview mit Fabian von Lötbecke, Vorstandsvorsitzender von Talanx Pensionsmanagement

infinma: Herr v. Lötbecke, zu Beginn des Jahres 2018 wurde unter großer medialer Aufmerksamkeit das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) eingeführt. Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Elemente dieses neuen Gesetzes?

Von Lötbecke: Mit dem BRSG hat der Gesetzgeber das Ziel verfolgt, mehr Arbeitnehmern zu einer Betriebsrente zu verhelfen. Deshalb hat er die betriebliche Altersversorgung (bAV) attraktiver gemacht – und das in vielfacher Hinsicht. Drei Beispiele: Erstens werden Chefs sukzessive verpflichtet, ihre Mitarbeiter mit einem 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss an der Sozialabgabensparnis zu beteiligen, die sie durch die Entgeltumwandlung erzielen. Zweitens die Geringverdienerförderung: Arbeitgeber bekommen jetzt vom Finanzamt 30 Prozent der Kosten erstattet, wenn sie die Betriebsrente von Mitarbeitern mit einem monatlichen Brutto-Einkommen von weniger als 2.200 Euro bezuschussen. Zum dritten: Das Sozialpartnermodell – ein vollkommen neuer Weg, eine Betriebsrente anzusparen, den tarifgebundene Unternehmen ihren Mitarbeitern anbieten können. Weil Garantien im Sozialpartnermodell verboten sind, kann es wesentlich höhere Renten erwirtschaften als Lösungen der bewährten bAV. Und ein „Mehr“ an Leistung ist nun einmal der stärkste Kaufanreiz.

infinma: In Fachkreisen zur bAV trifft man inzwischen immer häufiger auf die Unterscheidung zwischen bAV I und bAV II. Können Sie kurz etwas zur Abgrenzung sagen? Welche Bedeutung messen Sie dieser Thematik zu? Wie schätzen Sie die Effekte des BRSG auf die herkömmliche bAV ein?

Von Lötbecke: „bAV I“ meint die bewährte bAV mit ihren fünf Durchführungswegen, „bAV II“ meint das Sozialpartnermodell. Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften können es in Tarifverträgen verankern. Arbeitgeber, die im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags liegen, können anschließend auf das Sozialpartnermodell zugreifen und es ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellen. Der größte Unterschied im Vergleich zur bAV I ist der bereits angesprochene Garantieverzicht. Zu Details der Produktarchitektur später mehr.

Das Sozialpartnermodell ersetzt die bewährte bAV nicht, sondern es ergänzt sie auf sinnvolle Art. Für tarifgebundene Arbeitgeber ist das Sozialpartnermodell eine interessante Alternative. Kleinere Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, wissen in vielen Fällen die Gestaltungsfreiheit der bewährten bAV zu schätzen. Sie nutzen die Betriebsrente beispielsweise, um sich im Bewerber- und Fachkräftemarkt als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

infinma: Wie positioniert sich HDI im Bereich des Sozialpartnermodells? Können Sie schon etwas mehr zur Kooperation mit der Zurich sagen?

Von Löbbecke: Talanx hat in Kooperation mit Zurich „Die Deutsche Betriebsrente“ an den Start gebracht. „Die Deutsche Betriebsrente“ basiert auf dem kapitalmarktorientierten Pensionsfonds, mit dem beide Partner umfangreiches Know-how besitzen. Die Kompetenzen und die Erfahrungen der beiden Häuser ergänzen sich: Während Zurich sehr versiert in der automatisierten Verarbeitung von Anträgen und Pflege bestehender Verträge ist, besitzt Talanx hohe Expertise bei der digitalen Steuerung von Beratungs- und Angebotsprozessen. Für einzelne Aufgaben bedient sich das Konsortium externer Partner, bei deren Auswahl stets das Best-In-Class-Prinzip gilt. Ein Beispiel ist das Technologieunternehmen xbAV, mit dem HDI bereits das bAVnet realisiert hat und das für „Die Deutsche Betriebsrente“ das digitale Frontend umsetzt, also die Benutzeroberfläche für den Kunden.

In allen Bereichen hat „Die Deutsche Betriebsrente“ ihr Angebot modular aufgebaut. Denn die Bedürfnisse an die Altersversorgung können je nach Branche sehr unterschiedlich sein. Innerhalb einer lückenlosen Wertschöpfungskette, die von der Beratung über die Kapitalanlage bis hin zum Reporting reicht, können Sozialpartner das gewünschte Service-Level frei wählen.

infinma: Gibt es schon erste Erfolge in der Umsetzung des Sozialpartnermodells?

Von Löbbecke: Die Arbeiten sind soweit abgeschlossen, dass wir Sozialpartnern, die uns dazu einladen, Angebote unterbreiten können. Aktuell führen wir eine Vielzahl intensiver Gespräche, alle in vertraulichem Rahmen. Bis sich die Beteiligten eine Meinung gebildet haben, braucht es Zeit. Aus zwei Gründen: Zum Ersten ist das Sozialpartnermodell eine neue und äußerst komplexe Materie. Zum Zweiten tragen die Sozialpartner für die Mitglieder, die sie vertreten, eine hohe Verantwortung. Deshalb ist es verständlich und richtig, dass sie alle Faktoren gewissenhaft prüfen und abwägen, bevor sie eine Entscheidung treffen – ganz in Ruhe, ohne den Druck der Öffentlichkeit. Meine persönliche Einschätzung: Ich rechne mit ersten Einigungen ab 2019. Ob im ersten Schritt Flächentarifverträge oder Haustarifverträge abgeschlossen werden, wird sich zeigen.

infinma: HDI bietet in diesem Bereich eine kapitalmarktorientierte Pensionsfonds-Lösung an. Können Sie uns dieses Modell etwas näher beschreiben? Wo liegen die wichtigsten Unterschiede zu den lebensversicherertypischen Tarifen bspw. in der Direktversicherung oder der Rückdeckung? Welche Vorteile lassen sich hier aus Kunden- und Vermittlersicht generieren?

Von Löbbecke: Wir haben uns ganz bewusst für den Pensionsfonds entschieden, denn eine neue Vorsorgeform wie das Sozialpartnermodell braucht einen frischen Durchführungsweg ohne den Stallgeruch der bAV I. Der Pensionsfonds bietet eine ganze Reihe von handfesten Vorteilen: Er kann am Kapitalmarkt relativ frei investieren. Die renditeorientierte und kostenoptimierte Kapitalanlage ermöglicht über die gesamte Rentenphase deutlich mehr Leistung als herkömmliche bAV-Tarife. Hinzu kommt: Die erwirtschafteten Kapitalerträge kommen den Arbeitnehmern zu 100 Prozent zugute. Zum Vergleich: Bei versicherungsförmigen Lösungen ist eine Weitergabe von 90 Prozent gesetzlich vorgeschrieben.

Zur Wahrheit gehört aber auch: Eine Vorsorge ohne Garantien kann Schwankungen unterworfen sein. Deshalb hat „Die Deutsche Betriebsrente“ innovative Glättungsmechanismen entwickelt. Sie federn Ausschläge am Kapitalmarkt so gut wie möglich ab und tragen dazu bei, dass auch in Jahren mit negativer Wertentwicklung häufig trotzdem eine positive Rendite für den einzelnen Arbeitnehmer ausgewiesen werden kann.

infinma: Ein weiterer Effekt des BRSG ist auch eine wesentliche Verbesserung im Bereich der Riester-Förderung. Wie sehen Sie die Chancen der Riester-Förderung im Rahmen der bAV? Hat HDI hier bereits entsprechende Angebote?

Von Löbbecke: In der Tat, das BRSG hat einer fast vergessenen Fördermöglichkeit neues Leben eingehaucht: dem § 10 a Einkommensteuergesetz (EStG), früher auch „Riester-Paragraph“ genannt. Arbeitnehmer, die davon Gebrauch machen, erhalten hohe staatliche Zulagen, die Anfang des Jahres sogar nochmals gestiegen sind. Auch wer den § 10 a EStG im Rahmen der bAV nutzt, zahlt die Beiträge aus dem Netto-Einkommen. Das heißt, in der Ansparphase werden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig. Im Gegenzug sind die Vorsorgebeiträge in der Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben abziehbar. Neu seit Inkraft-Treten des BRSG: Die spätere Rente ist kranken- und pflegeversicherungsfrei. Damit ist die sogenannte Doppelverbeitragung abgeschafft.

Die HDI Lebensversicherung bringt aus diesem Anlass im Januar 2019 einen Tarif an den Start. Das Besondere: Der Tarif wird im Rahmen der Entgeltumwandlung sowohl nach § 10 a EStG als auch nach § 3 Nr. 63 EStG förderfähig sein. Der Kunde kann – je nach Lebensphase und finanzieller Situation – zwischen beiden Förderformen flexibel hin- und herschalten. Es wird sogar möglich sein, die laufende Prämie aufzusplitten und für einen Teil die 10-a-EStG-Förderung, für den anderen Teil die 3-63-EStG-Förderung in Anspruch zu nehmen. So können sich Arbeitnehmer jederzeit die höchstmögliche staatliche Förderung für ihre Betriebsrente sichern.

Diese Vorteile sollten alle Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellen. Dazu sind sie sogar verpflichtet. Denn Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben, können von ihrem Arbeitgeber ebenfalls eine Förderung nach § 10 a EStG verlangen. Mit unserem neuen Tarif können Arbeitgeber beide Pflichten auf einen Schlag erfüllen, mit minimalem Verwaltungsaufwand.

infinma: Viele Vermittler nutzen für Ihre Kunden auch kollektive Angebote zur Absicherung biometrischer Risiken, bspw. BU-Schutz im Rahmen der bAV. Wie stehen Sie zu diesem Thema? Sehen Sie hier Chancen für Kunden und Vermittler? Wie hat sich HDI in diesem Geschäftsfeld positioniert?

Von Löbbecke: Schon die bewährte bAV bietet hervorragende Möglichkeiten, Altersversorgung mit biometrischem Schutz zu kombinieren. Für die Kunden hat das zwei zentrale Vorteile: Einerseits können sie die Steuer- und Sozialabgabensparnis durch die Entgeltumwandlung innerhalb der gesetzlichen Grenzen auch für den Berufsunfähigkeitsschutz (BU) in Anspruch nehmen. Diesen Effekt haben wir im Vermarktungskonzept HDI bAV NettoJoker plakativ dargestellt. Andererseits ist der Zugang

zum Risikoschutz im Rahmen der bAV oftmals leichter, weil Kollektive eine vereinfachte Gesundheitsprüfung erlauben. Beim „Dualen Modell“ von HDI müssen bAV-Kunden nur wenige Gesundheitsfragen beantworten, um vollwertigen BU-Schutz zu erhalten. Der Antragsprozess ist also wesentlich schlanker als bei der privaten Alternative. Davon können selbstverständlich auch bAV-Vermittler profitieren, die ihre Kunden auf diese Möglichkeit hinweisen.

„Die Deutsche Betriebsrente“ geht sogar noch ein Stück weiter. Sie wird es Arbeitnehmern ermöglichen, Hinterbliebenenschutz und biometrische Vorsorge ohne jegliche Gesundheitsprüfung abzuschließen. Das funktioniert, weil sich das Sozialpartnermodell kollektiver Mechanismen bedient und – anders als ein Lebensversicherer – keine Garantien aussprechen darf.

infinma: Wie sehen Sie denn die nähere Zukunft der bAV in Deutschland? Welche Tendenzen erkennen Sie? Was wird für Kunden und Vermittler wichtig?

Von Löbbecke: Das BRSG beflügelt die bAV. Künftig werden wesentlich mehr Arbeitnehmer als bisher eine Betriebsrente abschließen. Gleichzeitig gibt es eine Tendenz hin zu mehr Komplexität. Das BRSG hat die bAV besser, aber auch vielfältiger und damit komplizierter gemacht. Der Informations- und Beratungsbedarf ist enorm gestiegen. Noch nicht alle Arbeitgeber haben sich eingehend mit der Materie beschäftigt. Ein Beispiel: Rund 58 Prozent haben sich bislang „weniger stark“ oder „überhaupt nicht“ mit dem Sozialpartnermodell auseinandergesetzt. Das hat eine Umfrage ergeben, die wir im November 2018 unter Teilnehmern des „Deutschen Arbeitgebertags“ in Berlin durchgeführt haben. Es gibt also einiges nachzuholen. Dabei unterstützten unsere hochqualifizierten Berater. Sie weisen Arbeitgebern den Weg, wie sie die neuen Regeln rechtssicher umsetzen und dabei gleichzeitig für ihre personalpolitischen Ziele nutzen können. Aus meiner Sicht ist das beste Vorgehen, alle Anforderungen im Paket umzusetzen und eine Versorgungsordnung aufzustellen. Das bietet die größte Gestaltungskraft, weil alle Einzelmaßnahmen fein aufeinander abgestimmt werden können.

infinma: Welche Bedeutung hat die bAV innerhalb des Talanx-Konzerns heute und wie sehen die weiteren Planungen aus? Was kann der Markt in diesem und dem nächsten Jahr erwarten?

Von Löbbecke: Wir sehen im Geschäft mit Altersvorsorge in Deutschland einen wichtigen Wachstumsmarkt, den es weiter auszubauen gilt. Dabei kommt der bAV eine wichtige Rolle zu. Mit „Die Deutsche Betriebsrente“ und unserem neuen Tarif für die bewährte bAV haben wir zwei Lösungen zur Marktreife entwickelt, die der bAV bei Talanx und ihren Lebensversicherungstöchtern ab 2019 ordentlich Schubkraft verleihen werden.

infinma GmbH
Max-Planck-Str. 37 A
50858 Köln

Telefon (0 22 34) 9 33 69 - 0
Telefax (0 22 34) 9 33 69 - 79
email info@infinma.de