









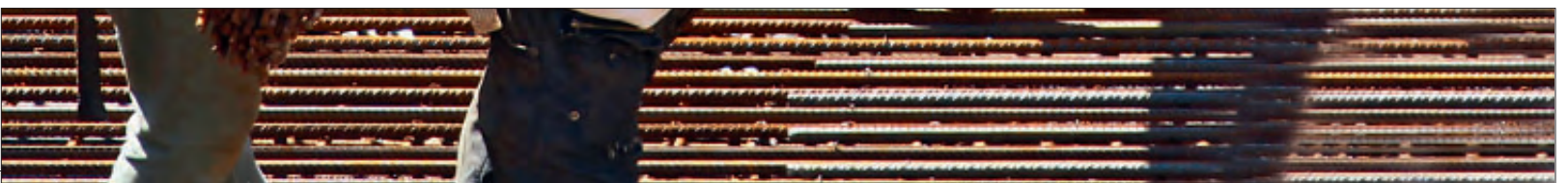
Warum haben Sie keine bAV?

Mein Arbeitgeber bietet keine an	31,8%	
Habe schon ausreichend vorgesorgt	25,8%	
Weiß nicht, ob mein Arbeitgeber eine anbietet	15,4%	
Dafür habe ich kein Geld	14,4%	
Weiß nicht / Keine Angabe	7,0%	
Die gesetzliche Rente reicht aus	5,6%	

Quelle: Gothaer

Betriebsrenten

Mini-Zins trifft Arbeitnehmer



Die Politik hat den Garantiezins für Lebensversicherungen gesenkt. Das wirkt sich auf die betriebliche Altersvorsorge aus. Wo der Zinsschritt sich bemerkbar macht und was Berater tun können

→ **Mehr als die Hälfte** der arbeitenden Deutschen sorgt über den Betrieb fürs Alter vor. Nun grätscht ausgerechnet die Politik dazwischen: Sie hat beschlossen, den Garantiezins für Lebensversicherungen von jetzt 2,25 Prozent auf 1,75 Prozent zum Januar 2012 zu senken.

Der Garantiezins beziehungsweise Höchstrechnungszins ist der maximale Satz, den eine Versicherung neuen Kunden garantieren darf. Er ist sozusagen das Worst-Case-Szenario für den Kunden. Schafft der Versicherer es nicht, mit dem Kundenkapital am Markt Überschüsse zu erwirtschaften, bekommt der Kunde nur diesen Zins auf seine Beiträge. Der Zinssatz orientiert sich an der Umlaufrendite zehnjähriger Staatsanleihen und darf höchstens 60 Prozent dieses Werts betragen. Der Finanzkrise folgte die Niedrigzinsphase: Renditen im Keller, der Höchstrechnungszins ebenfalls. Lag dieser Anfang der 90er Jahre noch bei 4 Prozent, werden es zum 1. Januar 2012 nicht mal mehr halb so viel sein.

Dieser Zinsschritt betrifft auch die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Denn sie wird in Deutschland zum Großteil über Direktversicherungen umgesetzt, die der klassischen Lebensversicherung sehr ähnlich sind (siehe Grafik Seite 54). Allein im ersten Halbjahr 2011 haben die Versicherungen fast 280.000 neue Direktpolen mit einer versicherten Summe von 8,45 Milliarden Euro verkauft. Ein Plus von 18,6 Prozent nach Stückzahl gegenüber dem Vorjahreszeitraum. 6,83 Millionen Direktversicherungen gibt es damit in Deutschland. Das Fiese: Die Senkung kann sich bei Umdeckungen auch auf bestehende Kundenbeziehungen auswirken. Vorsicht ist beispielsweise bei den folgenden Fällen geboten:

Fall 1: Beitragserhöhung

Erhöhen Kunden ab 2012 ihren Beitrag zur bAV, wird der Versicherer in aller Regel den neuen Zinssatz anwenden. →

FOTO: GETTY IMAGES

Besuchen Sie uns auf der DKM: Halle 4, Stand C10

Innovativer Garantie-Baustein!

Das Helvetia Sicherungsguthaben. Einfach Spitze!

Mit dem innovativen Sicherungsguthaben von CleVesto Allcase, der mehrfach ausgezeichneten Rentenversicherung der Helvetia, kommen Sie und Ihre Kunden ohne Verluste durch jede Finanzkrise. Die Vorteile auf einen Blick:

- Anlage im Deckungsstock
- Flexibel einsetzbar wie ein Fonds
- Bietet Kapitalerhalt und eine attraktive Verzinsung
- Individuell steuerbare Garantie

Helvetia – der starke Partner an Ihrer Seite.

Näheres unter: www.hl-maklerservice.de



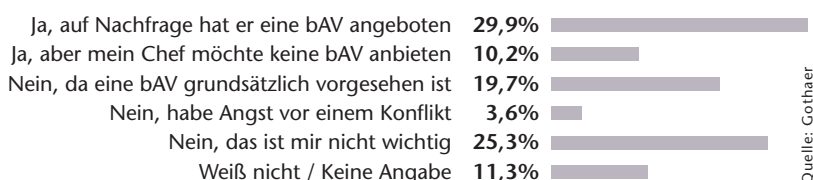
helvetia

Helvetia schweizerische Lebensversicherungs-AG
T 069 1332-575, kontakt@hl-maklerservice.de

Eine betriebliche Altersvorsorge haben ...



Sprechen Sie mit ihrem Chef über die bAV?



Der Mitarbeiter bekommt dann einen neuen Vertrag. Fatal, denn der Arbeitnehmer bekommt eine schwächere Garantie, der Arbeitgeber hat einen größeren Verwaltungsaufwand. „Er muss künftig pro Mitarbeiter mehrere Verträge verwalten“, sagt Andreas Buttler, Geschäftsführer der auf betriebliche Altersvorsorge spezialisierten Beratungsgesellschaft Febs Consulting.

Der Experte empfiehlt Arbeitgebern und bAV-Beratern deshalb, sich möglichst bald mit dem Versicherer zusammenzusetzen und sich darüber kurzzuschließen, bei welchen Vertragsänderungen dieselben Konditionen wie bisher gelten und bei welchen nicht. „Hier kann oft noch mit dem Versicherer verhandelt werden“, sagt Buttler. Gegebenenfalls ist

etwa der Einbau einer Beitragsdynamik sinnvoll. Falls nicht, sollten sich Arbeitgeber und Mitarbeiter überlegen, ob geplante Beitragserhöhungen noch in das laufende Jahr vorgezogen werden.

Fall 2: Arbeitgeberwechsel

Wechselt ein Mitarbeiter den Arbeitgeber, darf er per Gesetz seine versicherungsgedeckten bAV-Ansprüche zur neuen Stelle mitnehmen. In der Praxis bedeutet das, dass das Vertragsguthaben auf die Versicherung umgedeckt wird, die der neue Arbeitgeber anbietet. „Dabei wird zwar das Deckungskapital komplett übertragen, aber neue Parameter wie etwa veränderte Sterbetafeln oder eben der aktuelle Garantiezins reduzieren den garantierten Rentenanspruch“, sagt Ulf Kes-

ting, Vorstand der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGBAV).

Die DGBAV hat Versicherungsmathematiker mögliche finanzielle Nachteile auf die Garantieleistung für Jobwechsler berechnen lassen. Ein Arbeitnehmer, der ab 2002 als Dreißigjähriger monatlich 200 Euro in seinen bAV-Vertrag einzahlt, bekommt wegen des damals noch recht hohen Garantiezins von 3,25 Prozent eine garantierte Betriebsrente von 711 Euro im Monat.

Wechselt er 2012 den Arbeitgeber, gilt der neue Garantiezins von 1,75 Prozent. „Die ihm garantierte Betriebsrente sinkt damit drastisch auf 379 Euro – wohlge-merkt bei Zahlung der gleichen monatlichen Prämie von 200 Euro“, so Kesting – ein Verlust von 47 Prozent. „Erreicht dieser Mitarbeiter ein Alter von 82 Jahren, hat er unter Umständen rund 67.000 Euro Betriebsrente weniger bezogen, als wenn er seinen alten, günstigeren Vertrag fortgeführt hätte.“

Auch Andreas Jakob hält das sogenannte Portabilitätsabkommen in den meisten Fällen für nicht empfehlenswert. „Die Weiterführung der bestehenden Zusage durch den neuen Arbeitgeber ist für den Mitarbeiter meistens vorteilhafter“, so der gerichtlich zugelassene Rentenberater für bAV und Zeitwertkonten. Den neuen Chefs empfiehlt Jakob, sich vorher rechtlichen Rat zu holen. „Ohne Beratung sollte der Arbeitgeber keiner Fortführung eines bestehenden Vertrags zustimmen, da er sonst eventuell Haftungsrisiken aus der Zeit beim bisherigen Arbeitgeber ungeprüft übernimmt.“

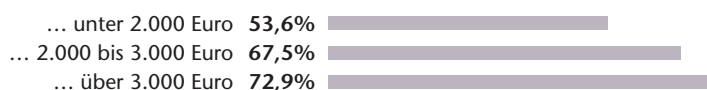
Verbreitung der bAV nach Branchen



Eine bAV bieten Unternehmen an ...



Mitarbeiter, die eine bAV haben, verdienen ...

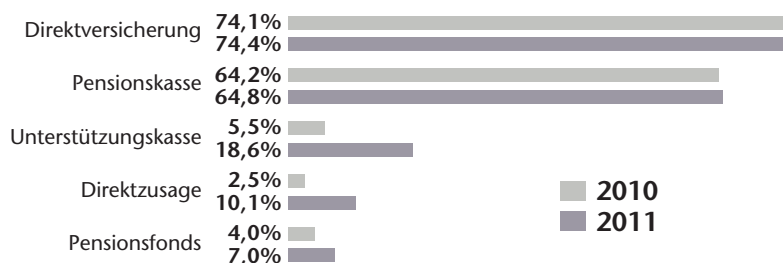


Fall 3: Scheidung

Lässt sich ein Mitarbeiter scheiden, ist es üblich, die Betriebsrente in zwei Verträge aufzuteilen. Dabei kommt es durchaus vor, dass Versicherer für den neu abgeschlossenen Vertrag den jeweils aktuellen Rechnungszins anwenden. Dabei ist es aufsichtsrechtlich erlaubt, mit dem ursprünglichen Zins zu rechnen. Febs-Consulting-Mann Buttler: „Hier besteht in der Praxis also Verhandlungsspielraum.“

Die Beispiele zeigen: Klassische Direktversicherungen können angesichts der Garantiezinssenkung zum Problem werden. Alternativen müssen her. →

Welche Arten der bAV bieten die Unternehmen an?



Quelle: DIA, Standard Life, Personalmagazin

Alternative 1: Fondsgebundene Direktversicherungen?

Als erste Idee einer Alternative drängen sich fondsgebundene Direktversicherungen auf (Tabelle). „Nur wegen der Garantiezinssenkung jetzt fondsbasierte Lösungen zu bevorzugen wäre unlogisch“, so Christoph von Döhren. „Denn wer sich für eine investmentbasierte Betriebsrente entscheidet, tut das ja gerade nicht, weil er sich dadurch mehr Garantie, sondern mehr Rendite erhofft“, so der bAV-Experte bei der Unternehmensberatung für Versorgung und Vergütung Dr. Escher & Partner. Fondspolizen böten in der Regel nur die Garantie eines Beitragserhalts. „Also 0 Prozent Verzinsung. Das ist immer noch weniger als der neue

Garantiezinssatz von 1,75 Prozent“, so von Döhren. Fondsgebundene Direktversicherungen sind nach Ansicht des Experten deshalb keine geeignete Alternative für jedermann. Sicherheitsorientierte Anleger würden künftig weiter auf die klassische Lösung, renditeorientierte Investoren eher auf die fondsgebundene Variante setzen.

Alternative 2: Die pauschaldotierte Unterstützungskasse

Wer für Versicherungen wegen Schuldenkrise, Zinsniveau und Solvency II grundsätzlich keine große Zukunft mehr sieht, für den könnte die pauschaldotierte Unterstützungskasse (pdUK) interessant sein.

Betriebsrenten-Spezis: Die besten fondsgebundenen Direktversicherungen

Das unabhängige Institut für Vorsorge und Finanzplanung hat über 100 Direktversicherungen untersucht. Die wichtigsten Kriterien sind dabei, wie stabil der Versicherer finanziell ist (Unternehmenssicherheit), wie viel die Police laut Musterfallberechnung abwirft (Rendite), wie genau der Vertrag auf den Kunden zugeschnitten wird (Flexibilität) und wie einfach sich der Mitarbeiter etwa über die Kosten informieren kann (Transparenz).

Unternehmen	Tarif	Teilbereichsnoten				Gesamt-note
		Unternehmenssicherheit	Rendite	Flexibilität	Transparenz	
Allianz	Invest alpha-Balance	1,4	1,3	1,4	1,5	1,4
Zurich	FV16	1,7	1,7	1,3	1,4	1,6
Hannoversche	FR3	1,8	1,0	1,8	2,3	1,6
Nürnberger	NFR25525	1,7	2,1	1,3	2,3	1,8
Condor	773	1,8	1,9	1,4	2,4	1,8
Deutscher Ring	DIH	1,9	1,9	1,3	2,5	1,8
LV 1871	FRV	2,1	1,9	1,3	2,4	1,9
Alte Leipziger	FR20	1,8	1,8	2,3	1,5	1,9

Die genauen Analyse Kriterien finden Sie ab 15. September auf www.dasinvestment.com/thema/bav

Quelle: IVFP

Der Unternehmer entscheidet dabei zunächst, ob er eine unternehmenseigene U-Kasse einrichten oder einer Gruppenunterstützungskasse beitreten möchte. Dann legt er fest, welcher Mitarbeiter welche Versorgungsleistung bekommen soll. Diese setzt sich aus Gehaltsverzicht oder den Zuwendungen des Chefs – beispielsweise 100 Euro im Monat bis zum 65. Lebensjahr – und einem garantierten Ertrag aus der Anlage dieses Kapitals zusammen. Über einen Zeitraum von acht Jahren dürfen 20 Prozent des insgesamt zugesagten Kapitals steuerwirksam an die U-Kasse gezahlt werden.

Wann der Arbeitgeber in die U-Kasse einzahlt, bleibt ihm selbst überlassen. „Das bietet den Vorteil, dass Unternehmer die Dotierungen auf solche Jahre legen können, in denen sie Gewinne erwirtschaften“, sagt Heinz Grasedieck, der seit 25 Jahren Unternehmen zum Thema bAV berät. „Das ist steuerlich sehr interessant.“

Auch frei ist der Chef darin, wie er das Geld anlegen möchte. Mit am gängigsten ist es, das Kapital in Sachwerte zu stecken – zum Beispiel in Form eines Darlehens wieder ins eigene Unternehmen. Grasedieck: „Dadurch hat das Unternehmen einen echten Liquiditätsvorteil.“ Die Darlehenszinsen, anfallende Dienstleistungsgebühren und Beiträge zum Pensionsversicherungsverein sind dabei auch von der Steuer absetzbar. Diese Steuerersparnis lässt sich wiederum zinsbringend anlegen.

Fazit: Die Garantiezinssenkung ist eine gute Gelegenheit für Arbeitgeber, die betriebliche Altersvorsorge im Unternehmen zu überprüfen. Ob sie dabei besondere Konditionen mit dem Versicherer aushandeln oder auf versicherungsfremde Varianten umsatteln – Unternehmer sollten nicht hektisch reagieren. Die bAV ist ein hochkomplexes Feld, ohne Beratung finden sich Chefs schnell in der Haftungsfalle wieder. | *Karen Schmidt*

Weitere Infos zur bAV finden Sie hier:

www.dasinvestment.com/thema/bav
www.febs-consulting.de
www.dgbav.de
www.dbav-jakob.de
www.kenston-pension.de
www.dr-escher-partner.de
www.gmbh-fachberatung.net