

Sozialabgaben- und steuerbegünstigt! Mit Arbeitgeberzuschuss!



Die AUSGEZEICHNETE Rente vom Chef

Bestnoten für Service, Produkte, Kapitalstärke



Chef und Mitarbeiter: Zusammen die finanzielle Alterssicherung per Betriebsrente gestalten

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Gemeinsam stark

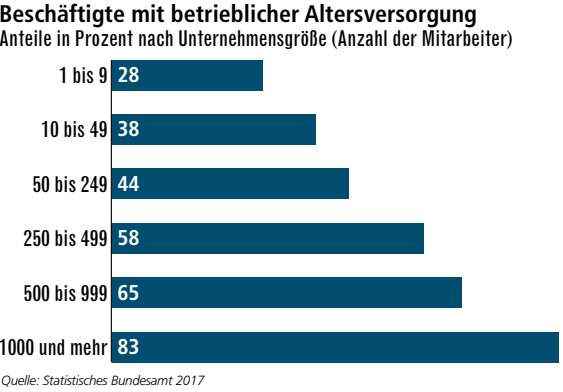
Bei einer Betriebsrente ziehen Mitarbeiter, Arbeitgeber und der Staat am gleichen Strang. Verbesserte Förderung macht sie nun noch attraktiver. Was gute Anbieter auszeichnet

Tradition verpflichtet, weiß der Volksmund. Erst recht, wenn dabei ein guter Ruf zu verteidigen ist – wie etwa bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Denn schon vor mehr als 150 Jahren haben erste Firmen und Branchen begonnen, ihre Mitarbeiter fürs Alter finanziell abzusichern. Diese soziale Vorsorgekomponente funktionierte so gut, dass später auch der Staat mit aufsprang und solche Modelle seitdem fördert. Inzwischen hat jeder Arbeitnehmer sogar einen gesetzlichen Anspruch auf eine Betriebsrente per Entgeltumwandlung. So haben insgesamt alle drei Beteiligten etwas von ihrem bAV-Engagement: Mitarbeiter erhalten attraktive geförderte Zusatzrenten im Ruhestand, zu denen oft genug der Arbeitgeber eigene Beiträge beisteuert. Dem Arbeitgeber dient dies zur Mitarbeitergewinnung und -bindung.

Beiträge zur bAV kann er zudem als Betriebsausgaben geltend machen und damit seinen Unternehmensgewinn mindern. Der Staat schließlich animiert seine Bürger zur ergänzenden Vorsorge, um später Altersarmut samt eventuell nötiger Transferleistungen zu verhindern. **Vielfältiges Angebot.** Für diese profitable Zusatzvorsorge im Alter stehen grundsätzlich fünf bAV-Durchführungswege zur Verfügung. Bei einer Direktversicherung oder Pensionskasse schließt der Arbeitgeber zugunsten seiner Beschäftigten eine Rentenversicherung ab. Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungsunternehmen. Pensionsfonds sind zwar ebenfalls selbstständige Versorgungseinrichtungen, ihre Anlagerichtlinien erlauben jedoch freiere Investments am Kapitalmarkt. Für alle drei Wege gilt: Einzahlungen bleiben bis zu vier

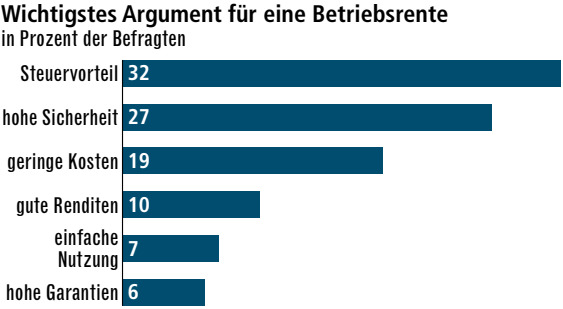
Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) – 2018 also bis zu 3120 Euro – sozialabgabenfrei, sogar bis zu acht Prozent der BBG (2018: 6240 Euro) steuerfrei. In der Auszahlungsphase sind die genannten Betriebsrenten zwar steuerpflichtig und es fallen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung an. Doch da das Einkommen im Rentenalter geringer ist, fährt der Arbeitnehmer unter dem Strich meist günstiger. Bei einer Direktzusage (auch Pensionszusage genannt) hingegen verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinen Mitarbeitern im Alter eine Betriebsrente aus dem Betriebsvermögen zu zahlen. Dafür bildet er Pensionsrückstellungen, kann diese Verpflichtung aber auch über eine Rückdeckungsversicherung absichern. Ebenfalls meist rückgedeckt durch Versicherungen sind die rechtlich selbstständigen Unterstützungskassen, die im Auftrag des Arbeitgebers die Betriebsrente auszahlen. Bei beiden Wegen bleiben die Einzahlungen in voller Höhe lohnsteuerfrei, bis zu vier Prozent der BBG auch sozialversicherungsfrei. Auch hier sind bei Auszahlung Steuern und Sozialabgaben zu zahlen. **Neue Anreize.** Knapp 50 Prozent der Beschäftigten sorgen betrieblich vor. „Das ist aber immer noch viel zu wenig“, meinte die vorige Bundesregierung und hat seit diesem Jahr mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz zusätzliche Verbesserungen geschaffen. So wurde etwa der steuerliche Förderrahmen bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds auf die bereits erwähnten acht Prozent der BBG erhöht, Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen bis 2200 Euro erhalten gezielte Förderung und die Tarifvertragsparteien dürfen eigene Sozialpartnermodelle aushandeln. Außerdem muss demnächst der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung seine Sozialversicherungsersparnis an die Mitarbeiter weitergeben und verpflichtend pauschal 15 Prozent des Umbauwertsbetrags zuschießen – ab 2019 bei Neuverträgen, ab 2022 auch für alle bereits bestehenden Verträge. **In guten Händen.** Stets kann und darf aber der Arbeitgeber entscheiden, welchen bAV-Weg er für seine Mitarbeiter konkret anbieten möchte. Doch an wen kann er sich da wenden und bei wem sind alle Beteiligten gut aufgehoben? Auch hier lohnt es sich, auf langjährig bewährte Kompetenz zu setzen. Wer schon lange dabei ist und seine vielseitige Erfahrung in bAV-Fragen nachweisen kann, ist sicher ein allseits guter Begleiter in Sachen Betriebsrente. Zunächst sollte der bAV-Anbieter deshalb für alle fünf Durchführungswege als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Denn jedes Modell hat seine spezifischen Vorteile, insofern ist eine umfassende Beratung aus einer Hand sinnvoll. Echte Komplettanbieter haben darüber hinaus aber auch für Branchenversorgungswerke und für das neue Sozialpartnermodell der Tarifparteien passende Lösungen parat. Und nicht zu vergessen: Die eigene Kapitalstärke, ausgezeichnete Produkte und erstklassiger Service sind natürlich ebenfalls Pflicht. FOCUS-MONEY hat dies daher auf den folgenden Seiten bei der R + V genauer untersucht – und kommt insgesamt auf die Bestnote „exzellent“.

Noch viel Bedarf
Die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage ist bei der Betriebsrente enorm. Obwohl jeder Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung hat, sind vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen viel zu wenige über den Chef finanziell abgesichert.



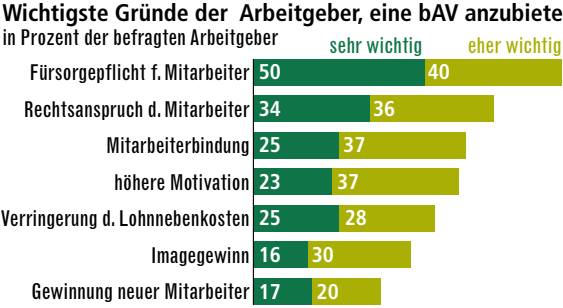
Quelle: Statistisches Bundesamt 2017

Gute Gründe der Arbeitnehmer
Warum entschließen sich Mitarbeiter, heute per Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersversorgung einzuzahlen? Steuervorteile, hohe Sicherheit, geringe Kosten und gute Renditen – das sind die Hauptargumente künftiger Betriebsrentner.



Quelle: Deloitte 2017

Vorteile für Arbeitgeber
Und wie sieht es auf Arbeitgeberseite aus? Auch diese haben gute Gründe, ihren Mitarbeitern eine bAV anzubieten: Fürsorgepflicht, Mitarbeiterbindung, höhere Motivation oder Gewinnung neuer Mitarbeiter sind häufig genannte Motive.



Quelle: YouGov-Umfrage, Statista 2018

Die Auszeichnung von FOCUS-MONEY basiert auf der Bonitätsnote der Rating-Agentur Fitch, der Produktbewertung des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung sowie den Kundennoten, die durch das unabhängige Beratungsinstitut ServiceValue erhoben wurden. Nachzulesen ist dies unter www.deutschlandtest.de

KAPITALSTÄRKE |

Note: **EXZELLENT**

Eine wichtige Voraussetzung, um für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer bei der bAV-Versorgung in die engere Wahl zu kommen, ist, dass auch der Anbieter selbst seine Finanzen im Griff hat. Denn nur wer seine eigenen Gelder und Kapitalanlagen gut managt, verdient auch das Vertrauen, mit Kundengeldern verantwortungsvoll umgehen zu dürfen. Anbieter, die mit ihrer hausinternen Bonität Probleme haben, sind nicht gerade geeignet, für die Versicherten langfristig gute Leistungen zu erzielen.

Verschärfte Bedingungen. Das ist sicher nicht immer einfach und bei dem von den Notenbanken gesteuerten anhaltenden Niedrigzinsniveau derzeit sogar besonders schwer. Zumal mit dem neuen europaweit einheitlichen Aufsichtsmodell Solvency II und weiteren regulatorischen Anforderungen erschwerende Umstände hinzukommen. Dennoch fällt auf, dass die Anbieter der Versicherungsbranche mit diesen Herausforderungen differenziert umgehen – und dadurch auch unterschiedlich erfolgreich sind. Selbst in schwierigen Zeiten gilt es schließlich, das Optimum für seine Kunden herauszuholen.

Interessenten haben aber derzeit kaum die Möglichkeit herauszufinden, welche konkreten Anbieter finanziell bestens aufgestellt sind. Gut, dass sie dafür auf detaillierte Bonitätsurteile renommierter Rating-Agenturen zurückgreifen können. Für deren klassische Finanzstärke-Ratings werden im Rahmen eines umfangreichen interaktiven Rating-Prozesses nicht nur zahlreiche relevante Kennzahlen zusammengetragen. Sondern das zu bewertende Unternehmen muss dafür auch Einblick in seine Bücher und Strategien gewähren sowie das Management sich einer intensiven Befragung stellen. Anschließend legt ein mehrköpfiges Rating-Komitee die abschließende Bewertung fest. Solche Finanzkraft-Ratings unterliegen einer fortlaufenden Beobachtung, werden also bei wichtigen Änderungen meist umgehend aktualisiert.

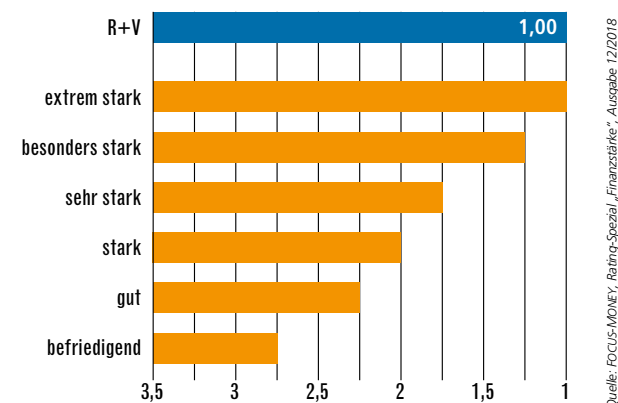
Beste Voraussetzungen. Vor allem die großen internationalen Rating-Agenturen Standard & Poor's, Fitch Ratings, Moody's und A.M. Best gehen so vor. Wer von ihnen gute Noten erhält, kann sich getrost zu den kapitalstärksten Versicherern zählen. Da jedoch die Prüfer verschiedene Rating-Skalen verwenden, führt FOCUS-MONEY die Ergebnisse in einem einheitlichen Schema nach dem Prinzip der Schulnoten zusammen (s. Grafik). Wer also von Fitch oder Standard & Poor's ein AA, von Moody's ein Aa2 oder von A.M. Best ein A+ vorweisen kann, hat eine extrem starke Kapitalstärke und bekommt die Bestnote Eins – so wie die R+V Lebensversicherung AG (s. Grafik). Von Fitch geprüft und für „sehr stark“ befundene Finanzstärke – beste Bedingungen, um dem Anbieter auch bei der betrieblichen Altersversorgung Vertrauen entgegenzubringen.



Starke Performance:
Sowohl bei der eigenen Bonität als auch bei den Produkten sollten bAV-Anbieter überzeugen können

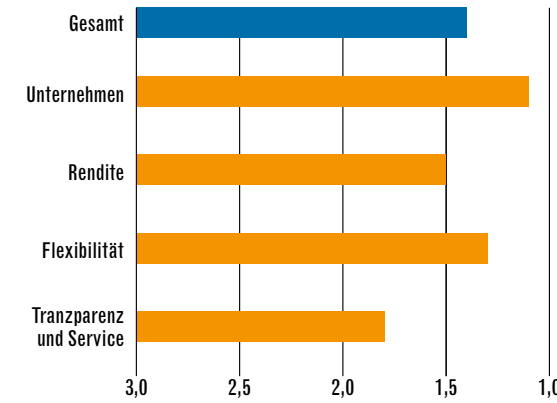
Kapitalstarker Anbieter

Benotung der Kapitalstärke
nach Schulnoten, kleinerer Wert bedeutet besseres Ergebnis



Ausgezeichnete Produkte

Benotung der R+V bAV Direktversicherung, klassische Police (Tarif L)
nach Schulnoten, Gesamtergebnis und Teilbereiche



PRODUKTE |

Note: **EXZELLENT**

Das Kernthema einer exzellenten betrieblichen Altersversorgung (bAV) sind aber natürlich erstklassige Produkte. Hier hat der Versicherer im Idealfall nicht nur für alle fünf Durchführungswege die Kompetenz im eigenen Hause, sondern kann auch durch die Beteiligung an branchenweiten oder tarifvertraglichen bAV-Lösungen ein modernes Produktportfolio unter Beweis stellen. Perfekt abgerundet ist das Portfolio, wenn zudem noch klassische Garantieprodukte im Programm sind, denn für viele Kunden sind die zugesagten Sicherheiten bei ihrer Altersvorsorge weiter entscheidend. Damit kann ein ausgezeichnete Versicherer nicht nur über die komplette Palette der bAV-Möglichkeiten beraten, sondern diese auch selbst anbieten.

Detaillierte Tests gefragt. Doch das ist längst noch nicht genug, um wirklich zu den Top-bAV-Anbietern zu zählen. Denn die einzelnen Produkte sollen ja nicht nur vorhanden sein. Sie müssen darüber hinaus jeweils auch mit leistungsstarken Konzepten die Kunden überzeugen – also Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Und das ist nicht nur für potenzielle Interessenten gar nicht so einfach zu analysieren. Weil Direktzusage, Unterstützungskassen, Pensionsfonds und meist sogar Pensionskassen sehr individuell konzipiert sowie in der breiten Öffentlichkeit meist gar nicht so bekannt sind, fehlt es in der Regel an vergleichenden Analysen bezüglich der Anbieter für diese bAV-Durchführungswege.

Wofür es aber sehr gute Vergleichsmodelle gibt, ist die Direktversicherung bAV. Denn sie ist für alle Beteiligten einfach zu handhaben, fast jeder Versicherer hat solche Policen im Angebot, und die Betriebsrente per Direktversicherung bAV ist in den Unternehmen weit verbreitet. So vergleicht auch FOCUS-MONEY bereits seit Jahren regelmäßig diese Form der Betriebsrente. Auch das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) nimmt Jahr für Jahr deren Anbieter unter die Lupe.

Ausgezeichnete Sicherheit. Die IVFP-Experten prüften 93 Tarife der bAV-Direktversicherung von 48 Lebensversicherern. Bewertet werden mit insgesamt 80 Kriterien die Teilbereiche „Unternehmen“, „Rendite“, „Flexibilität“ sowie „Transparenz und Service“, die dann mit unterschiedlicher Gewichtung in eine Gesamtnote einfließen. Das Ergebnis: Die bAV-Direktversicherung der R+V (Tarif L) erreicht die zweitbeste Bewertung aller klassischen Tarife mit der Gesamtnote 1,4 („exzellent“).

Gerade im Bereich der Direktversicherung bAV sind die klassischen Policen mit Garantieverzinsung und jährlicher Überschussbeteiligung nach wie vor sehr verbreitet. Sicherheit ist schließlich in diesem Bereich ein hohes Gut. Hier kann die R+V dank ihrer klassischen Direktversicherung bAV wieder mit einer Top-Note punkten.

SERVICE | Note: SEHR GUT

Top-Bonität und Top-Produkte sind schon mal beste Voraussetzungen, um sich als Anbieter von hervorragenden Lösungen für die betriebliche Altersversorgung zu qualifizieren. Aber wie steht es denn um die faire Behandlung von Kunden und den Service für diese? Schließlich steht explizit der Kunde im Mittelpunkt der gesamten bAV-Absicherung, um ihn und seine finanzielle Altersvorsorge geht es ja gerade.

Und dafür ist es nur mit stabiler Finanzkraft und ausgezeichneten Angeboten noch nicht getan. Auch weiche Faktoren wie Fairness und Service spielen für den Kunden im Umgang mit „seiner“ Versicherung eine große Rolle. Welche Leistungen kann die Gesellschaft ihm in welcher Form anbieten, umfasst die Beratung auch fachübergreifende Hinweise zu Folgefragen, wie angenehm und kompetent verläuft das Beratungsgespräch oder wie sieht eigentlich das Preis-Leistungs-Verhältnis aus?

Umfangreiches Serviceprofil. Alles Fragen, auf die FOCUS-MONEY zusammen mit dem unabhängigen Analyse- und Beratungsinstitut ServiceValue eine Antwort haben wollte. Das Kölner Institut hat dafür eine große Kundebefragung bei insgesamt 2203 Versicherten durchgeführt, die die Fairness von betrieblichen Altersversorgern bewerten sollten. Um den Begriff „Fairness“ messbar zu machen, dienen die Antworten zu 18 einzelnen Leistungs- und Servicemerkmalen in fünf Kategorien.

Die einzelnen Parameter beeinflussen außerdem die Bindung des Kunden zu seinem Anbieter unterschiedlich stark. Wie intensiv diese Faktoren auf das Näheverhält-



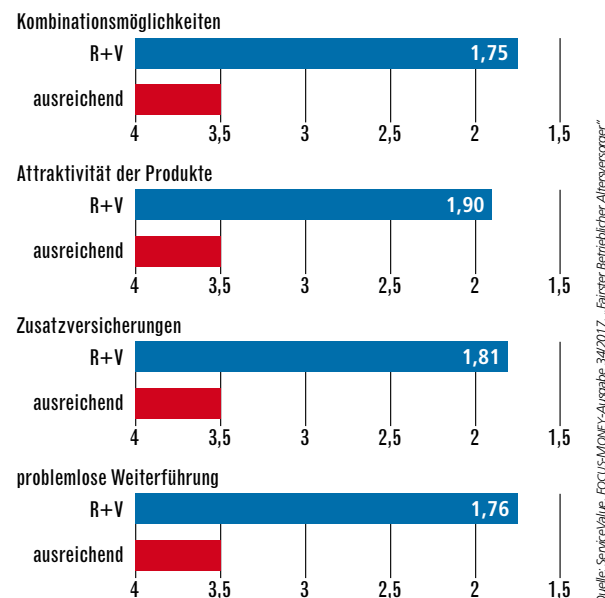
Im Kundengespräch: Faire Produktleistungen und faire Beratung gehören zu einem ausgezeichneten Service

nis wirken, hat die Studie anhand einer Relevanzanalyse ermittelt. Jeder Teilnehmer durfte bis zu zwei Versicherer bewerten, bei denen er in den vergangenen 24 Monaten unter Vertrag war. Die Befragten gaben so mehr als 2900 Urteile ab, die anschließend von den ServiceValue-Experten ausgewertet wurden.

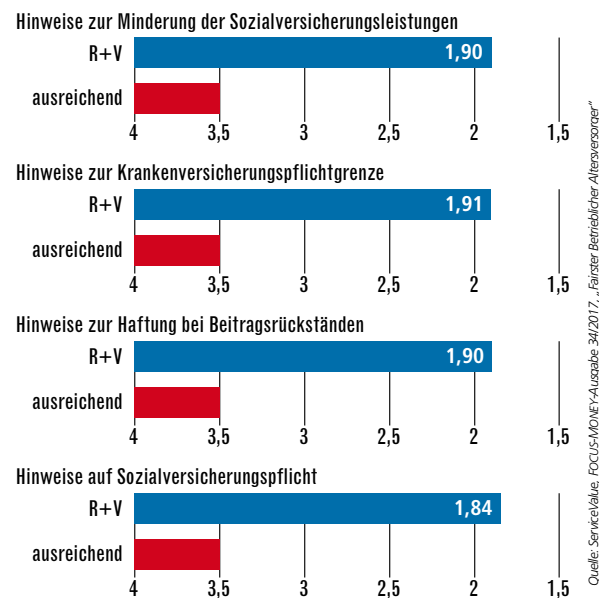
Top-Ergebnisse. Insbesondere bei der Beurteilung der fairen Produktleistungen konnte die R+V Lebensversicherung mit ausgezeichneten Einzelbewertungen die Bestnote „sehr gut“ erzielen. Hier haben die Kunden beispielsweise die Attraktivität der Produkte, Kombinationsmöglichkeiten und Zusatzversicherungen bewertet. Zudem wird die Analyse zur besonders wichtigen Kategorie der Fairness der Kundenberatung mit den Einzelpunkten unten aufgeführt. Auch dort erhält die R+V von ihren Versicherten die Bestnote.

Faire Produktleistungen

Benotung der fairen Produktleistungsmerkmale
gerundete Mittelwerte, kleinerer Wert bedeutet besseres Ergebnis

**Sehr gute Kundenberatung**

Benotung der fairen Kundenberatungsmerkmale
gerundete Mittelwerte, kleinerer Wert bedeutet besseres Ergebnis

**Hintergrund**

Was Sie über die Betriebsrente wissen müssen

Für kleine und mittlere Unternehmen ist es dank neuer gesetzlicher Vorgaben attraktiver geworden, ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung (bAV) anzubieten.

Hier die wichtigsten Fragen und Antworten auf einen Blick

Warum ist eine bAV sinnvoll?

Qualifizierte Mitarbeiter sind die Zukunft jeden Unternehmens. Sie gilt es zu gewinnen und zu binden. Eine betriebliche Altersversorgung ist dabei ein entscheidendes Instrument. Besonders für Fachkräfte spielen attraktive Nebenleistungen bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber eine zunehmend wichtige Rolle.

Muss der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung anbieten?

Seit dem 1. Januar 2002 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, seinen Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anzubieten. Dafür ist die Direktversicherung die am häufigsten gewählte Form. Der Arbeitgeber kann sie zum Beispiel als klassische oder fondsgebundene Rentenversicherung abschließen. Er ist verpflichtet, dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Entgeltumwandlung nachzukommen und eine geeignete Form der betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Welchen bAV-Weg er seinen Mitarbeitern anbietet und mit welchem Anbieter er zusammenarbeitet, entscheidet der Arbeitgeber.

Wer ist der richtige Partner für die Einführung einer bAV-Lösung?

Wer sich für eine betriebliche Altersversorgung entscheidet, braucht einen starken und erfahrenen Partner an seiner Seite, denn eine bAV-Partnerschaft besteht meist über mehrere Jahrzehnte. Es empfiehlt sich, einen Versicherer zu wählen, der alle Durchführungswege der bAV, auch über Branchenversorgungswerke,

anbietet und schon lange am Markt ist. Denn Expertise ist nicht nur bei der Neueinrichtung von bAV-Lösungen gefragt. Auch für die Umgestaltung bestehender Altersvorsorgemodelle zahlt sie sich aus.

Welche Durchführungswege gibt es?

Neben der Direktversicherung gibt es noch die Unterstützungskasse, die Pensionskasse, die Pensionszusage sowie den Pensionsfonds.

Welche Vorteile bieten branchenspezifische Versorgungswerke?

Als gemeinsame Einrichtung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden können sie Betrieben attraktive Großkundenkonditionen unabhängig von der Mitarbeiterzahl der Firma sowie ein breites Produktportfolio mit vielfältigen Wahlmöglichkeiten anbieten. Das starke Konsortium gewährleistet Sicherheit und niedrige Verwaltungskosten.

Wie läuft die Einführung einer bAV-Lösung in der Regel ab?

Auf Basis der individuellen Bedürfnisse des Betriebes sowie der bisherigen Vorsorgeaktivitäten und Regelungen entwickelt der bAV-Experte mögliche Lösungsansätze. Nach einer Abstimmungs- und Konzeptionsphase mit dem Kunden geht es in die Umsetzung. Die Einführung des Firmenversorgungssystems umfasst dabei die technische Implementierung und Dokumentation ebenso wie die Information und Beratung der Mitarbeiter.



UNTERNEHMER

DEUTSCHE UNTERNEHMERBÖRSE

Magazin für digitale Transformation

Mehrwert Betriebsrente

- ✓ Arbeitgeber-Image steigern
- ✓ Fachkräfte gewinnen und binden
- ✓ Unternehmen zukunftssicher aufstellen

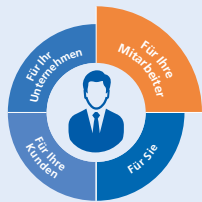


IHR PLUS: GEMEINSAM DIE BESTEN BEGEISTERN.

Mit individuellen Lösungen von R+V
Ihre Arbeitgeber-Attraktivität steigern.

Betriebsrente gesetzlich gestärkt –
Jetzt Chancen nutzen!

Für Ihre Mitarbeiter sind eine gute Alters-, Gesundheits- und Unfallvorsorge wichtig. Für Ihren Betrieb kommt es darauf an, Fachkräfte zu gewinnen, zu binden und fit zu halten. Wir unterstützen Sie dabei – mit individuellen Lösungen, praxisnahen Mehrwerten und einem einfachen Schritt-für-Schritt-Ansatz. Erfahren Sie mehr in allen Volksbanken Raiffeisenbanken, R+V-Agenturen oder auf www.mitarbeiterbindung.ruv.de



04



THEMENÜBERBLICK

Die Chancen für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland sind noch nie so gut wie heute gewesen, sagt Claudia Andersch, R+V-Holdingvorstand für das Personenversicherungsgeschäft.

06



Als attraktiver Arbeitgeber hat sich Edelstahl Rosswag mithilfe einer passgenauen bAV-Lösung positioniert. Damit gelingt es dem mittelständischen Unternehmen aus Pfinztal, qualifizierte Mitarbeiter langfristig zu binden.

08



Gelten in einer Branche Tarifverträge, muss die betriebliche Altersversorgung besondere Anforderungen erfüllen. Mit bAV-Verträgen von Versorgungswerken sind Unternehmer auf der sicheren Seite.

10



Nachholbedarf bei der Betriebsrente besteht vor allem bei kleineren und mittleren Unternehmen. Der richtige Partner an der Seite ermöglicht die Einführung und Verwaltung einer bAV-Lösung ohne großen Aufwand.

12

BRSG

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat neue Anreize für Unternehmen geschaffen, die betriebliche Altersversorgung ihrer Mitarbeiter zu fördern. Einige Änderungen betreffen alle Arbeitgeber, die bereits eine bAV anbieten.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:
JDB MEDIA GmbH, Schanzenstraße 70, 20357 Hamburg, in Kooperation mit R+V Allgemeine Versicherung AG **FOTOS:** Getty Images/Django (S. 3, 8), Getty Images/GlobalStock (Titel), Getty Images/gradyreese (S. 3, 11), Getty Images/HAKINMHAN (Titel), PR (S. 3, 4-7, 9)



Spezialistin: Claudia Andersch sieht bei Unternehmen Nachholbedarf bei der Einführung der bAV

Jetzt handeln

INTERVIEW Eine Reform zu Beginn des Jahres hat die Betriebsrente noch attraktiver gemacht. Arbeitgeber und Beschäftigte sollten die neuen Chancen nutzen.

Die Betriebsrente wird als Baustein für die Altersversorgung immer wichtiger. Zwar haben alle Beschäftigten bereits seit dem Jahr 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, doch viel zu wenige Arbeitnehmer nutzen diese Möglichkeit. Das soll sich jetzt ändern: Seit Januar 2018 wurden die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) in allen Unternehmen durch den Gesetzgeber verbessert. So zahlen sich die Lösungen zur bAV für Mitarbeiter und das Unternehmen gleichermaßen aus. Claudia Andersch, R+V-Holdingvorstand für das Personenversicherungsgeschäft, über die Vorteile der Einführung einer Betriebsrente gerade auch in kleineren und mittleren Unternehmen.

| DUB UNTERNEHMER-Magazin: Frau Andersch, warum wird 2018 das Jahr der betrieblichen Altersversorgung?

» **Claudia Andersch:** Die Chancen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland waren noch nie so gut wie heute. Seit Jahresbeginn ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Es bietet viele echte Verbesserungen – und führt hoffentlich zu einer noch größeren Verbreitung der Betriebsrenten. Und zwar insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen und bei Teilzeitkräften. Hier gibt es nämlich den größten Nachholbedarf.

| Wie ist die bisherige Resonanz?

» **Andersch:** Wir spüren, dass das Thema die Unternehmen bewegt, gerade im Mittelstand. Viele beschäftigen sich momentan detailliert mit ihrem bestehenden

hauseigenen Firmenversorgungskonzept. Oft ist das gar nicht mehr zeitgemäß. Dann besteht akuter Beratungs- und Handlungsbedarf, um auch künftig rechtsicher zu sein. Und viele, die noch keine bAV-Möglichkeit aktiv anbieten, hat die Berichterstattung in den Medien dazu ermuntert, über eine Einführung nachzudenken. Als einer der größten bAV-Anbieter mit einem Marktanteil im Neugeschäft von gut einem Viertel können wir das aktuell sehr gut registrieren.

| Was haben zum Beispiel die Arbeitgeber in kleinen und mittelständischen Betrieben davon, jetzt eine Betriebsrente ins Leben zu rufen?

» **Andersch:** Eine Menge: Sie tun etwas für ihre Mitarbeiter und letztlich auch für sich selbst. Die Gelegenheit, eine Betriebsrente einzuführen, war noch nie so gut wie heute. Es gibt viel staatliche Förderung in Form von Steuervergünstigungen, Zuschüssen und Verrechnungsmöglichkeiten. Wer eine bAV anbietet, ist als Arbeitgeber attraktiver und hilft so dabei, wichtige Fachkräfte langfristig ans Unternehmen zu binden. Gerade für kleine und mittelständische Betriebe ist das angesichts des wachsenden Fachkräftemangels ein wichtiges Wettbewerbsargument. Das hat übrigens nicht nur mit Geld zu tun, sondern auch mit Wertschätzung.

| Reicht die bAV allein dafür aus? Oder gibt es weitere Angebote für Beschäftigte?

» **Andersch:** Die Betriebsrente ist eindeutig der Dreh- und Angelpunkt. Denn der Arbeitgeber gibt damit ein klares Signal: Er kümmert sich nicht nur heute um seine Beschäftigten – sondern er hat auch die Lebensphase nach dem aktiven Arbeitsleben im Blick. Ein betriebliches Versorgungssystem kann aber natürlich auch weitere Leistungen umfassen: beispielsweise eine betriebliche Kranken- oder Unfallversicherung oder auch Lebensarbeitszeitmodelle. Und nicht zuletzt Gesundheitsservices oder gleich ein komplettes betriebliches Gesundheitsmanagement, um die Mitarbeiter fit zu halten.

| Was können Mitarbeiter tun, wenn ihr Chef noch keine Betriebsrente anbietet?

» **Andersch:** Zunächst einmal: ihn darauf ansprechen. Denn was viele nicht wissen: Schon seit 2002 hat jeder Beschäftigte in Deutschland einen gesetzlichen Anspruch auf eine Entgeltumwandlung. Und das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz hat Entgeltumwandlung jetzt noch attraktiver gemacht. Ein Beispiel: Künftig können Angestellte in ihre betriebliche Altersversorgung doppelt so viel steuerfrei einzahlen wie

bisher. Das Gesetz schreibt außerdem vor, dass der Arbeitgeber demnächst Zuschüsse zahlt, denn er spart ja auch bei den Steuern und Sozialabgaben. Dieses Geld sollte man als Mitarbeiter auf jeden Fall in Anspruch nehmen. Für Beschäftigte, die maximal 2.200 Euro monatlich verdienen – also zum Beispiel Teilzeitkräfte – gibt es einen neuen Fördertarif.

| Stichwort „Zielrente“ oder „Nahles-Rente“: Was erwarten Sie von solchen Branchenlösungen, die ja seit diesem Jahr möglich sind?

» **Andersch:** Ich sehe die Zielrente als sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden bAV-Lösungen und damit als wichtigen Schritt, vielen weiteren Menschen den Zugang zu einer Betriebsrente zu ermöglichen. Das ist absolut zu unterstützen. Deshalb hat die R+V Versicherung zusammen mit Union Investment auch schon frühzeitig ein eigenes Zielrentenmodell vorgestellt, das für alle Branchen offen ist. Nun sind die Tarifparteien am Zug: Erst wenn sie sich für eine solche Branchenlösung entscheiden, ist diese für alle ihre tarifgebundenen Unternehmen offen. Bis es so weit ist, müssen Unternehmen und Arbeitnehmer in puncto Zielrente nichts weiter tun. Aber schon heute stehen ihnen natürlich alle anderen Möglichkeiten der bAV offen.

| Was zeichnet einen guten bAV-Anbieter aus?

» **Andersch:** Zunächst einmal: Verlässlichkeit und Solidität. Altersvorsorge verlangt Planungssicherheit über mehrere Jahrzehnte. Unverzichtbar für einen Anbieter ist auch eine möglichst langjährige Erfahrung in der bAV. R+V ist beispielsweise seit fast 100 Jahren in der Altersvorsorge tätig und ist als einer der Marktführer in Deutschland maßgeblich an der Absicherung ganzer Branchen beteiligt, etwa der Chemie-, der Metallindustrie sowie von Kliniken und Apotheken. Und es braucht kundige Ansprechpartner vor Ort, denn bAV geht nicht ohne gute Beratung und viel Expertenwissen. Hinzu kommt der Service: ein komfortables Kundenportal und gute Erreichbarkeit. All das spricht für einen genossenschaftlichen Anbieter wie R+V, bei dem der Kunde im Mittelpunkt steht. ■

DAS WICHTIGSTE IM ÜBERBLICK

- Die Rahmenbedingungen für die bAV sind so günstig wie noch nie.
- Arbeitgeber haben mit der bAV ein attraktives Instrument der Mitarbeiterbindung.

 Mehr unter ruv.de



ZUR PERSON CLAUDIA ANDERSCH

Die Mathematikerin Claudia Andersch (51) hat sich in ihrer Karriere früh auf die Lebensversicherung spezialisiert. Am 1. Januar übernahm sie den Vorstandsvorsitz der R+V Lebens- und Krankenversicherung

Gut in Form

SOLIDER MEHRWERT Familienunternehmen denken langfristig. Deshalb investieren sie viel in die Bindung ihrer Mitarbeiter. Bestes Beispiel ist Edelstahl Rosswag. Die Freiformschmiede hat eine betriebliche Altersversorgung eingeführt.

Bei der Produktion von kleinen Serien ist die Edelstahl Rosswag GmbH ganz groß im Geschäft. Das Unternehmen aus Pfinztal-Kleinsteinbach bei Karlsruhe stellt Prototypen sowie Werkstück-Sonderanfertigungen her. Dazu verarbeitet Rosswag mehr als 400 Werkstoffe. Neben tonnenschweren Produkten wie Turbinenringen für Kraftwerke entstehen anspruchsvolle Kleinserien ohne aufwendige Schmiedegesenke, die etwa in der Luftfahrt oder auf Formel-1-Rennstrecken zum Einsatz kommen.

„Im Prinzip sind wir eine Manufaktur, die sich der Spitzentechnologie bedient“, sagt Geschäftsführer Alexander Essig. Der stete Innovationsgeist habe das Familienunternehmen, das 107 Jahre nach seiner Gründung in die fünfte Generation geht, am Markt gehalten. „Dank unserer Arbeitsverfahren können wir Kundenwünsche schnell und flexibel umsetzen und die Qualität bieten, die alle Anforderungen der technischen Prüfgesellschaften erfüllt“, so Essig. Dazu bedarf es neben eines Maschinenparks qualifizierter Mitarbeiter.

„Kurzfristig immer hochwertige Teile herstellen zu können, ist eine tägliche Herausforderung, die viel Erfahrung voraussetzt. Das gilt auch für unsere Mitarbeiter, die wir systematisch an ihre Aufgaben heranführen. Bei uns dauert die Einarbeitungszeit deshalb auch länger als in vergleichbaren Unternehmen. Für Fachkräfte, die neu bei Rosswag starten, gibt es zudem ein spezielles Trainingsprogramm“, sagt Essig. Doch obwohl das Unternehmen mit rund 200 Beschäftigten wirtschaftlich gut aufgestellt ist, kennt auch die Freiformschmiede ein aktuelles Problem: „Jedes produzierende Unternehmen hat Schwierigkeiten, gute Fachkräfte zu finden“, sagt Essig. Deshalb müsse ein Betrieb mehr bieten als bloß einen sicheren Arbeitsplatz.

PASSGENAUE LÖSUNG

Um seine Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern, hat Firmenchef Essig gemeinsam mit seinen beiden Geschäftsführern Kirsten Walczak und Dr. Sven Donisi vor einiger Zeit entschieden, den Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung (bAV) anzubieten. „Wir wollten etwas machen, das zu uns passt. Rosswag ist ein Familienunternehmen, da gehört das langfristige Denken in Jahrzehnten quasi zu unserer DNA“, erklärt Essig. Eine Reihe von Mitarbeitern sei schon lange für Rosswag tätig, es gebe ein für viele mittelständische Unternehmen typisches Firmengefühl. „Man kennt die Familien der Beschäftigten. Daraus

erwächst eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern. Als Unternehmer hat man auch eine gesellschaftliche Verantwortung“, so Essig.

SPÜRBARE SICHERHEIT

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Belastung der staatlichen Rentenkasse will Rosswag seine Mitarbeiter auch im Alter versorgt wissen. „Mit der betrieblichen Altersversorgung haben wir dafür gute Voraussetzungen geschaffen“, ist Essig überzeugt. Bei der Gestaltung der Betriebsrente sei wichtig gewesen, eine Lösung anzubieten, die langfristig Erfolg verspricht. „Die Solidität der Anlage war Dreh- und Angelpunkt. Für uns sind langfristige Erträge und ein großer Sicherheitsanteil wichtiger als große Wertsteigerungen in kurzer Zeit“, beschreibt Essig die Auswahlkriterien. Weiterer Aspekt: „Wir wollten einen Partner, bei dem wir die Sicherheit spüren und dem auch unsere Mitarbeiter vertrauen. Zudem sollte er vor Ort präsent sein, um bei Fragen schnell verfügbar zu sein.“ Und nicht zuletzt war Rosswag als Unternehmen der Stahlindustrie an einer bAV-Lösung eines Versorgungswerks interessiert, da dieses besonders günstige Konditionen anbieten kann. Die Wahl fiel auch deshalb auf die R+V, die im Konsortium der MetallRente ist, dem größten branchenübergreifenden Versorgungswerk Deutschlands.

Die Nähe über den genossenschaftlichen Verbund der Volksbanken und Raiffeisenbanken war gerade in der Einführungsphase von Vorteil. Der Experte der R+V erläuterte auf Betriebsversammlungen das bAV-Konzept und beantwortete den Mitarbeitern in Sprechstunden alle Fragen zum Thema. Besonders den jüngeren Mitarbeitern ist oft nicht klar, wie wichtig es ist, frühzeitig für das Alter vorzusorgen.

Aber nicht nur die Altersversorgung liegt Rosswag am Herzen. Künftig wird das Unternehmen seine Mitarbeiter auch im Krankheitsfall unterstützen. So optimiert die Freiformschmiede den Versicherungsschutz der Belegschaft im Rahmen einer betrieblichen Krankenzusatzversicherung. „Mit beiden Lösungen aus einer Hand konnten wir mit überschaubarem Aufwand

ein eigenes Firmenversorgungswerk implementieren, das unseren Mitarbeitern attraktiven Mehrwert bietet“, sagt Essig. Gerade in Sachen Information und Beratung habe die R+V wertvolle Unterstützung geleistet. ■

DAS WICHTIGSTE IM ÜBERBLICK

- Das Familienunternehmen Edelstahl Rosswag bindet mit seinem Firmenversorgungssystem hoch qualifizierte Mitarbeiter an sich.
- Die bAV-Lösung des Unternehmens zielt auf langfristige solide Erträge.

Mehr unter edelstahl-rosswag.de

VERSORGUNG MIT SYSTEM

Das Familienunternehmen Edelstahl Rosswag hat ein eigenes Firmenversorgungssystem eingeführt.

Die rund 200 Mitarbeiter von Rosswag haben die Möglichkeit, attraktive Angebote des Betriebs zur Altersvorsorge und zur Absicherung ihrer Gesundheit in Anspruch zu nehmen. So bietet das Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung mit Arbeitgeberzuschuss über das Branchenversorgungswerk MetallRente. Zudem können die Mitarbeiter die Vorteile einer betrieblichen Krankenversicherung nutzen.



Kraftvoll: Rosswag produziert hochwertige Freiform-Schmiedestücke



Im Austausch: Die bAV-Lösung wurde individuell angepasst



Gut beraten: Der R+V-Experte ist regelmäßig im Betrieb

Sicher unter einem Dach

**Mitarbeiter mit
Vorsorge:** Oft umfasst
ein Versorgungswerk
mehrere unterschiedliche
Berufsgruppen

DIE BRANCHENLÖSUNG Jeder Berufszweig birgt seine eigenen Risiken, das spiegelt sich auch in der betrieblichen Altersversorgung wider. Ein guter Weg für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Eintritt in ein Versorgungswerk. R+V-Experte Thilo Zinnäcker erklärt die Vorteile.

Die betriebliche Altersversorgung, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern anbieten, muss verschiedenen Ansprüchen genügen. Für zahlreiche Unternehmen bieten sich auch Branchenlösungen über ein Versorgungswerk an, sagt R+V-Experte Thilo Zinnäcker.

| DUB UNTERNEHMER-Magazin: Warum ist es für Arbeitgeber sinnvoll, ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung (bAV) über ein Versorgungswerk anzubieten?

» **Thilo Zinnäcker:** Wenn in einer Branche spezielle Tarifverträge gelten, müssen auch für die betriebliche Altersversorgung besondere Anforderungen erfüllt sein. Hinter den Angeboten eines Versorgungswerks stehen mehrere ausgewählte Versicherungsgesell-

schaften, die mit Erfahrung sowie ihrer sicheren und ertragreichen Kapitalanlage gewährleisten, dass die vertraglichen Verpflichtungen erfüllt werden. Durch die Qualitätsansprüche eines Versorgungswerks an die Versicherungsanbieter reduziert der Arbeitgeber mögliche Haftungsfelder. Zudem stehen die Branchenlösungen für Transparenz und Sicherheit. Und die möglichen Risiken für den Arbeitgeber, etwa der Ausfall eines Versicherungsanbieters, werden vom Versorgungswerk als Gesamtheit getragen. Die Versicherungsanbieter wiederum verteilen ihre Risiken untereinander, wie etwa das der Langlebigkeit der Versicherten. Das führt unterm Strich zu günstigeren Konditionen für die Kunden.

| Gibt es noch weitere Vorteile für Arbeitgeber, die sich für eine solche Branchenlösung entscheiden?

» **Zinnäcker:** Ja, durchaus. Über ein Versorgungswerk werden die bAV-Verträge für eine bestimmte Branche zusammengefasst. Diese Kollektivlösungen reduzieren den Verwaltungsaufwand deutlich. Schließlich handelt es sich um standardisierte Prozesse, das heißt, ein Arbeitgeber kann mit einer Vertragsausgestaltung gleichzeitig und unbürokratisch mehrere Hundert Mitarbeiter absichern. Die bran-

chenspezifischen Kalkulationen führen zu Vorteilen in Preis, Leistung und bei der Risikoeinstufung. Letzteres wird dann wichtig, wenn in die betriebliche Altersversorgung beispielsweise auch eine Berufsunfähigkeitsversicherung integriert ist. Zuletzt darf auch die hohe Akzeptanz nicht verschwiegen werden. Die MetallRente beispielsweise wurde von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen gegründet, sie gilt innerhalb in der Branche als „unser Versorgungswerk“.

| Haben die Arbeitnehmer selbst auch einen Vorteil durch eine bAV über ein Versorgungswerk?

» **Zinnäcker:** Ja, natürlich. Arbeitnehmer profitieren vor allem durch die günstigen Konditionen, die sich aus der Branchenlösung ergeben. Und die bleiben ihnen auch bei einem Jobwechsel innerhalb der Branche erhalten, das heißt, sie können ihren Vertrag zum neuen Arbeitgeber mitnehmen.

| Welche Voraussetzungen muss ein Arbeitgeber erfüllen, um seinen Mitarbeitern eine bAV über ein Versorgungswerk anbieten zu können?

» **Zinnäcker:** Jeder Arbeitgeber, der in die von einem Versorgungswerk erfasste Branche gehört, kann seinen Mitarbeitern die Vorteile dieser Branchenlösung anbieten. Das betrifft auch Unternehmen, die keinen tarifvertraglichen Bindungen unterliegen. Auch eine Mindestgröße ist nicht zu beachten. Wenn ein Schlossermeister oder ein selbstständiger Physiotherapeut nur einen Lehrling beschäftigt, kann er diesem die bAV über das entsprechende Versorgungswerk anbieten. Zur MetallRente gehören im Übrigen neben der Metall- und Elektroindustrie auch die Stahl-, Holz-, Kunststoff-, Textil- und IT-Industrie sowie die Hand-



**ZUR PERSON
THILO
ZINNÄCKER**

ist Prokurist und Filialdirektor bei der R+V. Der gelernte Bankkaufmann und studierte Betriebswirt trat 1991 in die R+V ein, seit 2010 verantwortet er den bundesweiten Vertrieb der MetallRente über die R+V, seit 2015 auch den der KlinikRente

werksbetriebe in diesen Branchen. Und die KlinikRente umfasst nicht nur Angestellte in Krankenhäusern, sondern die gesamte Gesundheitsbranche. Dazu zählen auch Alten- und Pflegeheime, Physiotherapeuten, medizinische Versorgungszentren sowie das gesamte Gesundheitshandwerk und noch mehr. Der Beitritt in ein Versorgungswerk ist im Übrigen mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

| Wie findet ein Arbeitgeber denn heraus, ob er seinen Mitarbeitern eine bAV über ein Versorgungswerk anbieten kann und welches dann infrage kommt?

» **Zinnäcker:** Die Angebote über Branchenversorgungswerke komplettieren unsere eigenen R+V-Tarife. Wenn der Arbeitgeber die Vorteile eines Versorgungswerks nutzen kann und diese für ihn günstiger als unsere eigenen R+V-Tarife sind, müssen wir ihm diese sogar anbieten, das schreibt der Beratungsauftrag dieser Versorgungswerke vor. Das heißt, dass wir für jeden Kunden, den wir hinsichtlich einer betrieblichen Altersversorgung beraten, prüfen, ob ein Branchenversorgungswerk für ihn zuständig ist, sodass er stets das für ihn günstigste Angebot bekommt. Neben der Metall- und KlinikRente bietet die R+V beispielsweise auch die Absicherung über die ApothekenRente, das ChemieVersorgungswerk oder das landwirtschaftliche Versorgungswerk an. Selbst wenn der Kunde in keines der genannten Versorgungswerke passt: Die umfangreiche Produktpalette der R+V ermöglicht, dass wir allen Kunden außerhalb dieser Branchen ebenso ein maßgeschneidertes Angebot machen können.

| Welche Erfahrungen hat die R+V damit gemacht, Kunden über Versorgungswerke abzusichern?

» **Zinnäcker:** Aufgrund der positiven Erfahrungen und häufigen Weiterempfehlungen konnten wir in den vergangenen Jahren ein stetes Kundenwachstum verzeichnen. Der Einstieg in die KlinikRente 2015 wurde unter anderem auch durch die guten Erfahrungen und die positive Entwicklung in der MetallRente gefördert, wo die R+V bereits seit 2005 Konsortialpartner ist. Somit sind wir mit unserem Know-how für weitere Branchenlösungen bereit. ■

DAS VERSORGUNGSWERK

DER GEDANKE: Versorgungswerke wurden gegründet, um den Beschäftigten bestimmter Branchen eine günstige Absicherung wie die betriebliche Altersversorgung zu ermöglichen.

DAS PRINZIP: Dafür schließen sich mehrere Versicherer zu einem Konsortium zusammen. Sie bieten gemeinsam eine Standardabsicherung an, die auf die Berufsgruppe und die entsprechenden Risiken zugeschnitten ist.

DIE VORTEILE: Diese Standardprodukte sind oft günstiger als individuell gestaltete Verträge. Dass die Anbieter die Risiken auf mehrere Schultern verteilen, erhöht die Sicherheit.

DAS WICHTIGSTE IM ÜBERBLICK

- Die bAV über ein Versorgungswerk bietet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vorteile.
- Die R+V prüft von sich aus, ob ein Arbeitgeber in ein Versorgungswerk eintreten kann.

.....
 Mehr unter ruv.de

Partnerschaft über Generationen

BETRIEBSRENTE Die betriebliche Altersversorgung ist die perfekte Altersvorsorge für Mitarbeiter. Trotzdem scheuen viele Arbeitgeber davor zurück. Das soll sich ändern.

Im Mai 2018 hatte die Erwerbstätigkeit in Deutschland nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes weiter zugenommen. Rund 44,7 Millionen Beschäftigte – das ist Rekordniveau. Diese Entwicklung dürfte sich fortsetzen, denn viele Unternehmen wollen weiter einstellen. Doch geeignete Arbeitskräfte werden rar. 37 Prozent der Unternehmen können offene Stellen nicht besetzen, weil qualifizierte Fachkräfte fehlen. Zudem wird es immer schwieriger, Mitarbeiter langfristig zu binden, heißt es in einem aktuellen Report des Instituts für Unternehmensführung der Hochschule für Angewandte Wissenschaften St. Gallen.

BAV SCHLIESST VERSORGUNGSLÜCKEN

Doch auch die Beschäftigten haben ihre Sorgen. Der demografische Wandel, sinkende gesetzliche Renten, unzureichende Altersvorsorge und das anhaltende Niedrigzinsumfeld sind gegenwärtig und machen eine sorgfältige finanzielle Lebensplanung unumgänglich.

Unternehmen und Beschäftigten kann geholfen werden – und zwar mit betrieblicher Altersvorsorge. „Die betriebliche Altersversorgung leistet einen stetig wachsenden Beitrag zur Altersvorsorge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dieser positive Trend muss sich in den kommenden Jahren aber noch verstärken, um Versorgungslücken bei der gesetzlichen Rente auszugleichen“, sagt Dr. Peter Schwark, Mitglied der Geschäftsführung des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Zwar haben Beschäftigte seit 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, doch viel zu wenige Arbeitnehmer nutzen diese Form der staatlich geför-

derten betrieblichen Altersversorgung. Laut „Vorsorgeatlas Deutschland“ der Union Investment haben nur rund 41 Prozent der Berechtigten eine Anwartschaft auf eine bAV oder eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst aufgebaut. Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht Nachholbedarf.

AUF DEN RICHTIGEN PARTNER KOMMT ES AN

Deshalb soll jetzt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung noch stärker fördern (zu den Kernpunkten siehe Seite 12). Doch neben gesetzlichen Rahmenbedingungen hängt die Verbreitung der bAV vor allem auch von der Praktikabilität ihrer Umsetzung ab. Für Beschäftigte wie für Arbeitgeber ist daher die Frage nach dem richtigen Partner für die Einführung einer bAV-Lösung wichtig. Entscheidend sind dabei die Finanzstärke und bAV-Expertise wie auch die angebotenen Services des Kooperationspartners.

Dabei fällt etwa die R+V in den Blick. Sie ist einer der größten Versicherer Deutschlands für Privat- und Firmenkunden und gehört zur Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die R+V hat ihre Expertise bei Betriebsrenten-Konzepten mehrfach unter Beweis gestellt: Sie steht als einer der wenigen Anbieter am Markt nach wie vor zu lebenslangen Garantien und bietet so eine hohe Sicherheit für ihre Kunden. Die R+V-Kapitalanlagen sind solide und nachhaltig aufgestellt. Dadurch lagen die Renditen der in den letzten Jahren abgelaufenen Kapitallebensversicherungen deutlich über dem Marktdurchschnitt. Die herausragende finanzielle Stabilität wird auch vom Ratinginstitut Standard & Poor's bestätigt. In der Vergangenheit lag die erreichte Ablaufrendite von Kapitallebensversicherungen deutlich über dem Marktdurchschnitt.

Zudem ist die R+V langjähriger Partner für Branchenversorgungswerke (siehe Interview auf Seite 8). Diese bieten Kunden Zugang zu exzellenten Konditionen und Versorgungsangeboten. Unter den bAV-An-

biern belegt R+V einen Spitzenrang: In den vergangenen zehn Jahren wurde der bAV-Bestand verdreifacht. Im anspruchsvollen Bereich der Auslagerungen von Pensionsverpflichtungen unterstreicht ein Volumen von 2,44 Milliarden Euro die Kompetenz der R+V.

Stichwort Beratungsqualität: Mit mehr als 5.000 Außendienstmitarbeitern deutschlandweit gibt es in jeder Region Ansprechpartner, die Unternehmen betreuen und ihnen die Arbeit mit der Implementierung und Pflege einer bAV-Lösung abnehmen. Dies entlastet Unternehmen administrativ und schont die internen Ressourcen. In dem Zusammenhang wichtig ist auch ein Kundenportal, das die administrativen Prozesse verschlankt und digitalisiert. Bei komplexen bAV-spezifischen Anfragen stehen zudem die Consultants der compertis-Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement zur Verfügung.

Dabei ist R+V einer der wenigen Versicherer, der alle fünf Durchführungswege der bAV sowie Lösungen rund um Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung, Zeitwertkonten oder Auslagerung von Pensionsverpflichtungen aus einer Hand anbietet. Das gibt

Unternehmen die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern passgenaue Lösungen vorzuschlagen – sei es bei der Neueinrichtung oder der Umgestaltung bestehender Altersversorgungsmodelle.

Die bAV ist eine langfristige Partnerschaft oft über Jahrzehnte. Mit den richtigen Lösungen und einem verlässlichen bAV-Partner an der Seite ist die betriebliche Altersversorgung ein wirksames Instrument, um als Arbeitgeber noch attraktiver zu werden, die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und damit auch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. ■

DAS WICHTIGSTE IM ÜBERBLICK

- Mit einem starken Partner profitieren Unternehmen von Top-Konditionen, Sicherheit und Finanzstärke.
- Die hohe Expertise des Partners sichert passgenaue bAV-Lösungen sowie eine schlanke Implementierung und Verwaltung.

 Mehr unter ruv.de

Partnerschaft: Mit einem bAV-Experten an der Seite bleibt der Aufwand für die Einführung einer Betriebsrente überschaubar



BRSG KOMPAKT

Das **Betriebsrentenstärkungsgesetz** (BRSG) soll die Altersversorgung der Beschäftigten verbessern und die Betriebsrente noch attraktiver machen. Besonders kleine und auch mittelständische Betriebe erhalten so neue Anreize, Mitarbeiter zu binden und deren Altersversorgung zu fördern. Einige Neuerungen betreffen alle Arbeitgeber, die bereits eine bAV anbieten. Sie sollten ihre bestehenden Versorgungsordnungen umgehend auf Änderungsbedarf prüfen und überarbeiten. Ziel: die Betriebsrenten für alle Beteiligten optimieren.

1. GESETZLICHER 15-PROZENT-ARBEITGEBERZUSCHUSS: WEITERGABE DER SOZIALVERSICHERUNGSPARNIS

Bei einer Entgeltumwandlung sparen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Sozialabgaben. Ist dies der Fall, muss der Arbeitgeber seine Sozialversicherungersparnis abgeben und bei Neuverträgen ab 2019 pauschal 15 Prozent in den bAV-Vertrag des Arbeitnehmers als Zuschuss einzahlen. Bei bestehenden Verträgen greift diese Regelung ab 2022. Damit rechnet sich die bAV für Arbeitnehmer künftig noch mehr. Unternehmer sollten jetzt bestehende Regelungen der Arbeitgeberzuschüsse überprüfen, um Doppelansprüche zu vermeiden.

2. STEUERLICHE FÖRDERUNG STEIGT VON VIER AUF ACHT PROZENT

Seit 2018 ist es möglich, steuer- und sozialversicherungsfrei deutlich mehr Geld in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zu investieren. Der steuerfreie Beitrag hat sich auf jetzt acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) verdoppelt. Nach aktueller BBG-West sind das 6.240 Euro jährlich. Vier Prozent der Beiträge sind zudem sozialversicherungsfrei. Für den Arbeitgeber bedeutet die Änderung mehr Gestaltungsspielraum für den Betrieb und die Versorgung der Mitarbeiter, gerade für besserverdienende Fach- und Führungskräfte mit höherem Versorgungsbedarf.

3. NEUER FÖRDERBETRAG FÜR GERINGVERDIENER

Zahlt der Arbeitgeber für einen Mitarbeiter zwischen 240 und 480 Euro jährlich in eine bAV ein, kann er 30 Prozent davon, höchstens jedoch 144 Euro bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung verrechnen. Der Beitrag ist weiterhin als Betriebsausgabe absetzbar. Dies gilt zusätzlich zu anderen staatlichen Förderungen und nur für Mitarbeiter mit einem monatlichen Bruttoeinkommen bis 2.200 Euro. Arbeitgeber sollten bestehende Betriebsvereinbarungen überprüfen. Teilzeitkräfte können ebenfalls einbezogen werden.

4. SOZIALPARTNERMODELL FÜR TARIFVERTRAGSPARTEIEN: BEITRAGSZUSAGE WIRD NEU EINGEFÜHRT

Erstmals ist es möglich, reine Beitragszusagen zu erteilen. Der Arbeitgeber verspricht seinen Mitarbeitern die Zahlung von Beiträgen in die bAV; statt einer garantierten Rente wird eine Zielrente avisiert. Der Verzicht auf Garantien ist vom Gesetzgeber so vorgesehen. Vorteil: Der Arbeitgeber hat über die Beitragszahlung hinaus keine weiteren Verpflichtungen. Und durch eine flexiblere Kapitalanlage lässt sich eine höhere Rente für den Mitarbeiter erzielen. Beim externen Versorgungsträger kann es sich um einen Lebensversicherer (beim Durchführungsweg Direktversicherung), eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds handeln.

02 240 70 8045 001 + 08.18

IHR PLUS: MITARBEITER LANGFRISTIG BINDEN.

Die R+V-Zeitwertkonten – flexibles Zeitmanagement für Ihre Mitarbeiter.



Nutzen Sie die Vorteile unserer maßgeschneiderten Lösungen für Zeitwertkonten, auf die Ihre Mitarbeiter neben Gehaltsbestandteilen auch Überstunden und Urlaubstage einzahlen können. Das ermöglicht Ihnen als Arbeitgeber eine vorausschauende Mitarbeiterplanung. Erfahren Sie mehr in den Volksbanken Raiffeisenbanken, R+V-Agenturen oder auf www.ruv.de/firmenkunden



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

R+V DIE VERSICHERUNG
MIT DEM PLUS.