

BAV 2017

HANDELSBLATT JAHRESTAGUNG | 27. bis 29. März 2017

MIT MEINUNGEN, KOMMENTAREN UND KONZEPTEN VON:

Yasmin Fahimi, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Dr. Klaus-Peter Stiller, Bundesarbeitgeberverband Chemie

Heribert Karch, aba; MetallRente

Prof. Dr. Gregor Thüsing, Universität Bonn

Dr. Jörg Krämer, Commerzbank

Christoph Quiring, Fidelity International

Ulrich Mix, Deutsche Pensions Group

Gisbert Schadek, Entgelt und Rente

Lars Golatka, Zurich Gruppe Deutschland



Mix



Krämer



Quiring



Fahimi



Thüsing



Stiller



Golatka



Karch



Schadek

Hauptsponsor:



Co-Sponsoren:



Konzeption und Organisation:

EUROFORUM
an informa business

Handelsblatt
Substanz entscheidet.



Grußwort

Andrea Nahles

Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Sehr geehrte Damen und Herren, die betriebliche Altersversorgung ist eine wichtige Säule in der Alterssicherung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Deshalb ist es auch sehr erfreulich, dass ihre Bedeutung und Verbreitung zunimmt. Ende 2015 hatten 18 Millionen Beschäftigte eine Betriebsrentenanwartschaft, das sind fast 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch wenn dies gegenüber 2001 eine Steigerung um etwa 30 Prozent bedeutet, sind weitere Anstrengungen und neue Wege notwendig, damit möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Betriebsrente erhalten und so im Alter besser abgesichert sind.

Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen besteht noch erhebliches Potenzial. So verfügen in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lediglich 28 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Betriebsrentenanwartschaft. Etwa die Hälfte der Beschäftigten mit weniger als 1.500 Euro im Monat haben weder eine Betriebs- noch eine Riester-Rente. Aber auch in größeren Unternehmen kann die betriebliche Altersversorgung quantitativ und qualitativ noch verbessert werden. Aus Untersuchungen wissen wir, dass für die Arbeitgeber der Verwaltungs- und Kostenaufwand sowie das Haftungsrisiko Hemmnisse darstellen. Hier müssen wir ansetzen.

Eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Betriebsrenten sehe ich bei den Tarifpartnern. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind aufgerufen, die Alterssicherung der Beschäftigten noch mehr als bisher zum Gegenstand von Tarifverhandlungen zu machen und somit die Verbreitung einer qualitativ hochwertigen betrieblichen Altersversorgung weiter voranzutreiben. Die notwendigen gesetzlichen Grundlagen dafür wollen wir schaffen.

Wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Altersvorsorge werden wir die betriebliche Altersversorgung so gestalten, dass immer mehr Beschäftigte auch in Zukunft auf sie vertrauen können.

Zwei Tage werden Sie auf Ihrer Jahrestagung diskutieren, wie die betriebliche Altersvorsorge noch attraktiver gestaltet werden kann. Ich wünsche Ihnen interessante Diskussionen und bin gespannt auf die Ergebnisse.

Andrea Nahles, Bundesministerin,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Mitglied des Deutschen Bundestages



**Bundesministerium
für Arbeit und Soziales**



Inhaltsverzeichnis

Altersvorsorge zukunftsfest für alle Generationen!

- **Yasmin Fahimi**, Staatssekretärin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 5

Reform der bAV aus der Perspektive der Chemie-Arbeitgeber

- **Dr. Klaus-Peter Stiller**, Hauptgeschäftsführer, Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. 6

Keine Sekunde zu früh – die Betriebsrentenreform

- **Heribert Karch**, Vorsitzender des Vorstandes, aba; Geschäftsführer, MetallRente 8

Impressionen

17. Handelsblatt Jahrestagung „Betriebliche Altersversorgung 2016“ 10

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Kann es die Ziele erreichen?

- **Prof. Dr. Gregor Thüsing**, Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Universität Bonn 11

Weitere Expertenstimmen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

13

Programmhinweis

18. Handelsblatt Jahrestagung „Betriebliche Altersversorgung 2017“ 15

2017 wird das Jahr der Politik

- **Dr. Jörg Krämer**, Chefvolkswirt, Commerzbank 18

Mit Multi-Asset-Strategien raus aus dem Ertragsdilemma

- **Christof Quiring**, Leiter Investment- und Pensionslösungen, Fidelity International 19

Diamond Stars: Next Generation und BAV 4.0

21

Digitaler Quantensprung zur bAV 4.0

- **Ulrich Mix**, Geschäftsführer, Deutsche Pensions Group 22

Digitale bAV-Verwaltung in der Cloud

- **Gisbert Schadek**, Vorstandsvorsitzender, Entgelt und Rente 24

Neue Dimension der Erwerbsminderungsabsicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung

- **Lars Golatka**, Leiter Geschäftsbereich betriebliche Altersversorgung, Zurich Gruppe Deutschland 26

Sponsoren und Aussteller

18. Handelsblatt Jahrestagung „Betriebliche Altersversorgung 2017“ 28

Anmeldeformular

18. Handelsblatt Jahrestagung „Betriebliche Altersversorgung 2017“ 29



Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren, die folgenden Beiträge des Newsletters geben Ihnen einen Einblick in das Themenspektrum der Handelsblatt Jahrestagung „Betriebliche Altersversorgung 2017“, die vom 27. bis 29. März 2017 in Berlin stattfindet. Im Zentrum steht das Betriebsrentenstärkungsgesetz mit ersten Meinungen und Kommentierungen aus der bAV-Fachwelt. Weiterhin werden moderne Asset-Strategien im Niedrigzinsumfeld und der Mega-Trend Digitalisierung thematisiert.

Die Bundesregierung will die betriebliche Altersversorgung stärken. Ob das mit dem vorgelegten Gesetzentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz gelingt, erfahren Sie im Rahmen der diesjährigen Tagung.

Insbesondere stehen folgende Fragestellungen im Fokus:

- Was ist der Kern der Reform?
- Werden die Tarifpartner mitspielen?
- Was hat das für Folgen für Unternehmen und Beschäftigte?
- Wie beurteilen Tarifpartner, Versicherer, Manager von Pensionskassen und -fonds das Sozialpartnermodell?
- Was ist noch geplant?

Freuen Sie sich auf lebhafte Diskussionen u.a. mit:

- **Yasmin Fahimi**, Staatssekretärin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- **Dr. Michael Meister**, Parlamentarischer Staatssekretär, Bundesministerium der Finanzen
- **Dr. Rainer Dulger**, Präsident, GesamtMetall
- **Peter Hausmann**, Mitglied im Geschäftsführenden Hauptvorstand, IG Bergbau, Chemie, Energie
- **Dr. Klaus-Peter Stiller**, Hauptgeschäftsführer, Bundesarbeitgeberverband Chemie
- **Peter Weiß MdB**, CDU/CSU
- **Dr. Carola Reimann MdB**, SPD
- **Markus Kurth MdB**, Bündnis 90 / Die Grünen
- **Matthias W. Birkwald MdB**, Die Linke

Programmdetails finden Sie unter **www.handelsblatt-bav.de**

Mein Dankeschön gilt allen Autoren dieses Newsletters.
Den Lesern des Newsletters wünsche ich eine angenehme Lektüre.

Uta Kuckertz-Wockel
Senior-Konferenz-Managerin
EUROFORUM Deutschland SE





Altersvorsorge zukunftsfit für alle Generationen!

Yasmin Fahimi

Staatssekretärin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat ein Gesamtkonzept zur Alterssicherung vorgelegt, das zum Ziel hat, generationenübergreifend für verlässliche und faire Alterseinkommen zu sorgen. Es ist ein Konzept mit Augenmaß und bezieht alle drei Säulen der Alterssicherung ein. Mit den Maßnahmen des Gesamtkonzeptes sind die Weichen für eine zukunftsste Alterssicherung über 2030 hinaus gestellt.

Eine doppelte Haltelinie soll zukünftig in der gesetzlichen Rentenversicherung das Rentenniveau sichern und den Beitragssatz begrenzen. Das schafft Verlässlichkeit für alle Generationen und damit Vertrauen in unser 125-jähriges Rentensystem. Erklärtes politisches Ziel ist außerdem, mittels eines nationalen Aktionsplans das Rentenniveau auch über diese Haltelinien hinaus zu entwickeln. Dazu bedürfte es allerdings wirtschaftlicher, infrastruktureller und steuerpolitischer Maßnahmen, die über eine einzelne Ressortzuständigkeit hinaus weisen.

Aufgrund wirtschaftlicher und politischer Umbruchphasen, hat Deutschland über Jahrzehnte hinweg eine angespannte Situation am Arbeitsmarkt erlebt. Viele Menschen können daher keine durchgehende Erwerbsbiografie mit stabilem Einkommen aufweisen. Die neue Solidarrente soll zukünftig sicherstellen, dass Menschen nach einem Leben voller Arbeit dennoch eine auskömmliche Rente erhalten. Für diese Menschen soll die gesetzliche Rente so erhöht werden, dass ein Alterseinkommen in Höhe von 10 Prozent über dem regional durchschnittlichen Bruttobedarf in der Grundsicherung erreicht wird. Auch Selbstständige sollen zukünftig in die Rentenversicherung einbezogen werden, um ihnen so eine verlässliche Altersvorsorge zu ermöglichen. Dabei sollen die Rentenversicherungsbeiträge an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit angepasst werden können.

Nicht alle Teile des Gesamtkonzeptes werden wir in dieser Legislaturperiode noch umsetzen können. Für einige weitere Maßnahmen aus dem Gesamtkonzept hat sich die Koalition aber bereits auf eine zügige Umsetzung noch in dieser Legislatur geeinigt: Die Verbesserungen der Erwerbsminderungsrenten durch die Verlängerung der Zurechnungszeit und die Angleichung der Renten in Ost und West, die nun bis 2025 abgeschlossen wird.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz kann ebenfalls noch in dieser Legislatur ein großes Maßnahmenpaket zur Schließung der Altersvorsorgelücke auf den Weg gebracht werden. Im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht werden wichtige Impulse für die weitere Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung gesetzt, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen und für Geringverdienende. Zukünftig erhalten die Tarifvertragspartner mehr Spielraum bei der Gestaltung von Betriebsrenten. Mit der Regelung zur reinen Beitragszusage können sich Arbeitgeber entlasten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem höheren Budget mehr Chancen auf dem Kapitalmarkt sichern. Durch das Sozialpartnermodell können so in Zukunft noch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeit-



nehmer branchenweit und kollektiv abgesichert von einer möglichst einfach organisierten und passgenauen betrieblichen Altersversorgung profitieren.

Das neue Fördermodell sieht außerdem vor, dass nicht nur der Gesamt-Dotierungsrahmen für die Entgeltumwandlung erhöht wird. Er setzt insbesondere Anreize für die weitere Verbreitung der bAV unter Geringverdienenden durch einen direkten Arbeitgeberzuschuss.

Damit sich die betriebliche Altersversorgung am Ende für Geringverdiener auch wirklich auszahlt, wird die Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grundsicherung begrenzt. Und mit der Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Betriebsrenten mit Riester-Förderung machen wir diese auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wieder attraktiv. Die Ungleichbehandlung gegenüber der privaten Riester-Förderung wird beseitigt. Die Riester-Rente wird als rein private Altersvorsorge aber auch zukünftig ein wichtiger Baustein bleiben. Zulagen und Familienkomponente sind wichtige Unterstützungen gerade für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit kleinen Budgets vorsorgen müssen. Wer aber keine Auswahl treffen will, muss sich darauf verlassen können, auf ein faires Angebot zurückgreifen zu können. Daher muss in den kommenden Monaten noch intensiv über ein Riester-Standardangebot beraten werden.

Alterssicherung braucht Vertrauen. Das Prinzip der kollektiven Absicherung von Lebensstandards im Alter steht daher im Zentrum des Gesamtkonzeptes. Die Schließung von Lücken bei der Altersvorsorge und passgenaue Solidarleistungen für spezifische Betroffenengruppen sind als ergänzende Sicherheiten unsere Antworten für die Zukunft.



Reform der bAV aus der Perspektive der Chemie-Arbeitgeber

Dr. Klaus-Peter Stiller

Hauptgeschäftsführer, Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.

Die Bundesregierung will noch in dieser Legislaturperiode die zweite Säule der Altersvorsorge durch ein Betriebsrentenstärkungsgesetz fördern und ausbauen. Das ist richtig und in jedem Fall zu begrüßen. Der weitere Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge ist unerlässlich: Zum einen, um Versorgungslücken für zukünftige Rentner zu verhindern, zum anderen, um steigende Beitragsbelastungen in der Rentenversicherung und damit einen stetigen Anstieg der Arbeitskosten, eine Reduzierung der verteilungspolitischen Spielräume und einen Verlust an Wettbewerbsfähigkeit zu vermeiden.

Der Aufbau einer zusätzlichen Altersabsicherung über die betriebliche und tarifliche Altersversorgung hat in der chemischen Industrie Tradition. Der Verbreitungsgrad der tariflichen Entgeltumwandlung in der chemischen Industrie liegt bei rund 80%, dank entsprechender Regelungen zu Altersvorsorge und Demo-



grafie und des Engagements der Sozialpartner. Der durchschnittliche jährliche Umwandlungsbetrag der Tarifbeschäftigten beträgt rund 1.000 Euro. Fast 70% der Tarifbeschäftigten verfügen zusätzlich über eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.

Die Einführung einer reinen Beitragszusage als Zielrente ist ein wichtiger und richtiger Schritt. Die Regelung im Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – keine Haftung des Arbeitgebers und keine Garantie der Versorgungseinrichtung – ist konsequent und ein wichtiges Element, um die betriebliche Altersversorgung zukunftsfest zu gestalten. Damit wird es vielen Arbeitgebern ermöglicht, ihr Engagement in der Altersversorgung fortzusetzen bzw. auszubauen. Der vollständige Verzicht auf Mindest- bzw. Garantieleistungen eröffnet im aktuellen Kapitalmarktumfeld Spielräume für erfolversprechendere, neue Anlagestrategien. Nur der Ausschluss von Mindest- und Garantieleistungen stellt sicher, dass es zur Etablierung und Anwendung der reinen Beitragszusage als neuer Zusageform in der Praxis kommt. Die bisherigen, mit Garantien versehenen Zusageformen stehen daneben weiter zur Verfügung und werden weiter Anwendung finden. Im Bereich der Kapitalanlage werden Finanzprodukte mit (Teil-) Garantien in allen Zusageformen weiterhin ihre Bedeutung haben.

Die Voraussetzung des Abschlusses von Tarifverträgen für die Umsetzung der reinen Beitragszusage entspricht den im Dialog der beiden Ministerien mit den Sozialpartnern erörterten Positionen. Vor allem ist der Tarifvertrag das geeignete Mittel, um das notwendige Vertrauen in die neuen Systeme zu entwickeln. Der Aspekt der stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung mag in einer Regelung ohne die Vorschaltung von Tarifverträgen einfacher umsetzbar erscheinen. Bei dieser Betrachtung bleibt aber außer Betracht, dass tarifliche Regelungen hohe Bedeutung für die Akzeptanz der neuen Zusageform durch die Beschäftigten haben. Insofern stellt der Vorschlag der Bundesregierung auch an dieser Stelle einen realistischen Kompromiss dar. Die Stärkung der Rolle der Sozialpartner war zudem eines der erklärten Ziele der Bundesregierung.

Wichtig ist, dass der Gesetzgeber bei der Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes einen ausreichenden Spielraum für Sozialpartner lässt. Nur dann können diese die Bedingungen der neuen Systeme zielgenau gestalten. Hier engt der Regierungsentwurf an einigen Stellen – trotz Verbesserungen gegenüber dem Referentenentwurf – noch unnötig ein. Diese Spielräume sind gerade für Branchen mit bestehenden Regelungen und hohen Verbreitungsgraden wichtig, damit die Funktionsweise etablierter und erfolgreicher Einrichtungen nicht gefährdet wird. Wenn die Tarifvertragsparteien eine Regelung treffen, dann darf auch der Gesetzgeber davon ausgehen, dass ein adäquater Ausgleich der Interessen gefunden ist. Es spricht alles dafür, den Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien nicht einzuschränken.

Noch mutigere Vorschläge wären bei der Steuer- und Beitragsfreiheit von Zahlungen in die betriebliche Altersversorgung notwendig gewesen. Die Festlegung des steuerfreien Dotierungsrahmens auf nun 8% der Beitragsbemessungsgrenze – auch dies immerhin ein Fortschritt gegenüber dem Referentenentwurf – reicht nicht aus. Das Festhalten an einem unveränderten Rahmen für die Sozialversicherungsfreiheit ist enttäuschend, auch hier sollte nachgebessert werden.





Sobald das Betriebsrentenstärkungsgesetz das Gesetzgebungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, wird es auf die Sozialpartner ankommen. Die Sozialpartner müssen ihre Verantwortung wahrnehmen. Sie müssen von den neuen Optionen und den bestehenden Regelungen Gebrauch machen. Sie müssen sich für eine Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung einsetzen. Dies gilt auch in den Branchen, die bisher noch keine ausreichende Abdeckung erzielen konnten. Gelingt dies nicht, wird der Gesetzgeber in kommenden Legislaturperioden vermutlich andere Maßnahmen ergreifen. Aus Sicht der Unternehmen und Beschäftigten wären diese mitunter keinesfalls attraktiver. Deswegen gilt es jetzt zu handeln.

Keine Sekunde zu früh – die Betriebsrentenreform

Heribert Karch

Vorsitzender des Vorstandes, aba; Geschäftsführer, MetallRente

Diese Betriebsrentenreform kommt keinen Moment zu früh. Sie ist mit einer Zielgruppe von über 30 Millionen Menschen das eigentliche rentenpolitische Prestigeobjekt der Koalition.

Der nun vorgelegte Reformentwurf ist ein Weg zu einem Rentensystem mit einem dualen Kern – Staat und Betrieb – wenn er konsequent umgesetzt wird. Dies wäre der Anschluss an die Rentenarchitektur in nahezu allen Ländern, die in internationalen Vergleichen der Alterseinkommen gut abschneiden.

Weder Modelle wie die Schweiz noch Großbritannien sind Kopiervorlagen für Deutschland. Statt Staatsinterventionismus soll bei uns der Weg über die Tarifparteien gewählt werden. Das ist im deutschen Sozialstaat mit seinem ausgebauten System der Tarifaufonomie folgerichtig.

Die Tarifparteien sollen die Poolposition auf der neuen Strecke bekommen und Referenzen setzen, die auch nicht tarifgebundene Unternehmen anwenden können. Im Gesetz wohlüberlegt platzierte Bezugsmöglichkeiten auf den einschlägigen Tarifvertrag setzen allerdings voraus, dass in möglichst allen Branchen solche Tarifverträge auch entstehen. Ja – es würden Hürden für diejenigen Unternehmen, die von den neuen Möglichkeiten ebenfalls Gebrauch machen wollen, aber nicht sehr große. Der Einstieg wäre gemacht. Und die Gewerkschaften wollen deutlich mehr für die Altersversorgung tun. Weil die Mitglieder es zunehmend erwarten.

Niemand weiß derzeit wie weit ein solches Modell von den Tarifparteien tatsächlich angenommen werden wird. Aber die Konsequenz aus dieser Unsicherheit kann nicht darin bestehen, einfach so weiter zu machen wie bisher, auch dann nicht, wenn man die bestehende Landschaft lediglich um eine freiwillige betriebliche Opting Out Regelung ergänzt. Dazu haben wir schon zu viel Zeit verloren. Das Herzstück der Betriebsrentenreform ist das Sozialpartnermodell und die Verbesserung der Rahmenbedingungen nur eine Nebenbedingung. Gerade hier hatte die Fachwelt seit Jahren auf die Hemmnisse hingewiesen. Auch dies eine



nüchtern zu betrachtende Wahrheit: Verbesserungen wie die bei der Grund-sicherung waren für alle Beteiligten ein sehr dickes Brett – sie hätte es ohne dieses Modell nicht gegeben.

Und vieles spricht dafür, dass in den § 3.63 EStG ein Wert von 8 Prozent ohne einen solchen Paradigmenwechsel keinen Eingang gefunden hätte. Nicht ganz zufällig kam hier erst kurz vor dem Kabinettsbeschluss Bewegung ins Spiel. Die Nebenbedingungen bleiben weiterhin hinter den Notwendigkeiten zurück. Will man wirklich dass die Tarifpartner in der Sache tätig werden, so muss man ihnen in diesem Zentrum eine Förderkulisse einräumen, die bisher noch nicht verbraucht worden ist und gerade mittlere Einkommensschichten nicht in ineffiziente Spar-vorgänge treibt.

Aber diese Gefahr besteht. Einkommen unter der BBG erhalten gesetzlich im Sparvorgang über 4% der BBG hinaus – und dies wird für einen Teil der Arbeit-nehmer zutreffen – keine KV-Beitragsentlastung, ihre Betriebsrentenleistungen werden aber mit vollem Beitrag belastet. Die doppelte Beitragsbelastung von der die Riesterförderung in der bAV befreit werden soll – im Zentrum der Förde-rung – dem 3.63 droht sie immer noch.

Von größter Bedeutung für den gesamten Prozess wird deshalb die Evaluierung der Praxis zur frühzeitigen Abwehr von kontraproduktiven Effekten.

Ein weiteres Kernelement ist die Beitragszusage. Mit ihr kann erheblich mehr in Substanzwerte, also Unternehmen, an Stelle von Schuldtiteln investiert werden. Durch Sicherungspuffer und Anbindung an die Tarifparteien, die eine erhebliche Rolle in der Governance dieser neuen Tarifrrente bekämen, wären Rentenver-sprechen zu gestalten, die typische Kosten starrer Garantien vermeiden. Ein sol-ches Modell wird in anderen Ländern als Zielrente bezeichnet. Hier werden so-wohl Erwartungswerte als auch die Maßnahmen ihrer Erreichung genau definiert – in den Niederlanden beispielsweise durch die Tarifparteien.

Schwankungen wären – allerdings in tarifvertraglich definierbaren Korridoren und durch den vom Gesetz geforderten Kapitaldeckungsgrad – möglich, aber dafür zu erheblich höheren Renditen, die das Versorgungskapital über die Jahre gegenüber heutigen Garantiemodellen mehr als verdoppeln können. Der Anla-gezeitraum ist eines unserer größten verborgenen Probleme. Unzählige Verträge werden nicht bis zum Ende durchgehalten. Es geht um ein Arbeitsleben – je nach Erwerbsbiografie 30 bis 45 Jahre.

Der Lernprozess, die Kosten von Garantien gegen ihren tatsächlichen Wert im heutigen Kapitalmarkt abzuwägen ist auch in der Bevölkerung im Gange, aber so etwas braucht Zeit. Der Gesetzgeber fährt jetzt ein klares Manöver, das einen lange fälligen Lernprozess initiieren hilft. Mut und Innovationskraft an allen Orten für eine neue Welt ist gefragt – und zwar mit einer klaren Bejahung eines neuen Weges. Es wird erhebliche Anstrengungen brauchen. Gerade kleinere Unter-nehmen und ihre Arbeitnehmer brauchen Beratungsprozesse mit völlig neuen Konzepten. Die Sozialpartner – stets auf gute Reputation angewiesen – tragen eine riesige Last, wenn sie diese Herausforderung annehmen. Am besten unter-stützt man sie mit innovativen Angeboten für eine neue Welt der Zusage.



Impressionen der Handelsblatt Jahrestagung BAV 2016





Betriebsrenten- stärkungsgesetz: Kann es die Ziele erreichen?

Prof. Dr. Gregor Thüsing

Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Universität Bonn

Der Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes liegt auf dem Tisch. Alle, die man fragt, sind zuversichtlich, dass tatsächlich etwas daraus wird. Und das wäre gut so. Dabei sind die Ziele des Gesetzgebers ehrgeizig: „Betriebsrenten sind noch nicht ausreichend verbreitet. Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bestehen Lücken. Deshalb sind weitere Anstrengungen und auch neue Wege notwendig, um eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten zu erreichen“.

So richtig dieser Befund ist, so schwierig ist es, ihn zu ändern. Der Entwurf setzt auf das erprobte Mittel steuerlicher Förderung, vor allem aber auf den Willen der Tarifpartner, einem deregulierten Rechtsrahmen praktische Wirksamkeit zu verleihen. Der Erfolg beider Wege ist möglich, wenn auch nicht zwingend. Einige Punkte seien herausgegriffen.

Reine Beitragszusage auf Grundlage von Tarifverträgen

Das Bundesarbeitsgericht sieht bislang eine reine Beitragszusage aufgrund der Privatautonomie zwar als zulässig an, sie unterfällt jedoch nicht dem Recht der betrieblichen Altersversorgung, was hingegen in der Literatur – aber eben nur in der Literatur – bestritten wird (vgl. nur Höfer, DB 2013, S. 288). Nun wird den Sozialpartnern die Möglichkeit eröffnet, auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einzuführen. In diesem Fall werden keine Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Einrichtungen mehr vorgesehen.

Warum sollten die Tarifpartner, insb. die Gewerkschaften, das tun? Bei dieser neuen Form der Betriebsrente sind die Arbeitgeber zwar verpflichtet, im Falle einer Entgeltumwandlung die ersparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weiterzugeben – das taten sie aber zumeist ohnehin schon. Für die Arbeitgeber sind die Mehranreize vielleicht gar nicht so deutlich. Bislang hat schon die Beitragszusage mit Mindestleistung eine Möglichkeit der Risikominimierung geschaffen. Auch für den Arbeitgeber wäre es weiterhin kein einfaches „pay and forget“, denn mögliche Rechtsrisiken bleiben, nur Finanzierungsrisiken verschwinden. § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG sieht weiterhin ausdrücklich vor: „Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen.“ So stellen ein ausgedehntes Gleichbehandlungsgebot und spezielle Diskriminierungsverbote weiterhin wichtige Einschränkungen der betriebsrentenrechtlichen Vertragsfreiheit dar, ebenso wie Auslegungsrisiken und Haftung bei unzureichender Information.



Steuerliche Förderung bei Geringverdienern

Die steuerliche Förderung ist wesentlicher Bestandteil der Riester-Systematik. Für die Geringverdiener gibt es hier staatliche Zulagen – bislang aber nicht bei der Entgeltumwandlung. Für Geringverdiener (= weniger als 2.000 Euro brutto im Monat) soll nun ein BAV-Förderbetrag geschaffen werden: Arbeitgeber, die solchen Arbeitnehmern eine Zusage von 240 Euro bis 480 Euro pro Jahr erteilen, erhalten über die Lohnsteueranmeldung eine Gutschrift in Höhe von 30%, höchstens aber 144 Euro. Das ist richtig gewählt: Die Anreize sind beim Arbeitgeber verortet, und greifen damit auch, wenn der Geringverdiener gar keine Steuern zahlt.

Doppelverbeitragung

Das Problem der Doppelverbeitragung ist damit aber nicht gelöst. Der Förderrahmen in § 3 Nr. 63 EStG wird zwar von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) erweitert, der Zusatzbetrag von 1.800 Euro fällt im Gegenzug weg. Die Sozialversicherungsfreiheit verbleibt hingegen bei 4% der Beitragsbemessungsgrenze gemäß § 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV. Das macht es administrativ einfacher, aber es bleibt dabei: Die Doppelverbeitragung ist ungerecht, denn der Arbeitnehmer zahlt für dieselbe Versicherungsleistung zweimal, das macht die Sache unattraktiv. Das zuweilen vorgebrachte Argument, dass auch die gesetzliche Rente Ergebnis einer „Doppelverbeitragung“ ist, überzeugt nicht, weil hier der Arbeitnehmer keine Wahl hat. Das ist dann halt so – und es ist für alle Arbeitnehmer gleich. Die mögliche Lösung liegt auf der Hand: Abschaffung und damit Gleichbehandlung mit anderen Formen der Altersvorsorge. Entweder müssen auf das Einkommen in der Ansparphase oder auf die Auszahlung der Versicherungsleistungen Beiträge gezahlt werden. Wurden die Beiträge für die betriebliche Altersversorgung aus nicht beitragspflichtigem Einkommen aufgebracht, dann sind nachträglich Beiträge zu zahlen. Wurden die Beiträge aus Einkommen gezahlt, für die bereits Krankenversicherungsbeiträge abgeführt wurden, darf die Versicherungsleistung nicht erneut verbeitragt werden.

Anrechnung auf die Grundsicherung

In der Grundsicherung im Alter und bei der Erwerbsminderung wird eine Freibetragsregelung in Form eines Sockelbetrags geschaffen (für das Jahr 2016 entspräche er einem Gesamtfreibetrag von 202 Euro), die für Leistungen aus zusätzlicher Altersvorsorge gilt.

Man mag dem vorwerfen: Das bricht mit dem System der Grundsicherung. Und das wäre nicht falsch, denn die Grundsicherung ist nachgelagert, bedürfnisorientiert. Wer eine eigene Alterssicherung aufgebaut, ist weniger bedürftig. Die Anrechnung ist damit systematisch stimmig. Aber eine Ausnahme von der Anrechnung kann über verfehlte Anreize gerechtfertigt werden: Wer weiß, dass seine Ersparnisse angerechnet werden, der wird u.U. nicht sparen. Der Ansatz des Gesetzes ist also valide. Aber das Ausmaß dieser Anreize ist unklar. Auch derjenige Geringverdiener, der weiß, es kommt nicht zur Anrechnung, wird regelmäßig keine BAV aufbauen, eben weil er Geringverdiener ist und damit eine geringe Sparquote hat. Im Übrigen: Viele von denen, die später auf Grundsicherung angewiesen sein werden, wissen davon gar nicht und ahnen es auch nicht. Das Risiko wird systematisch unterschätzt. Wenn ich aber gar nicht davon ausgehe, dass ich Grundsicherung bekomme, dann wird das Ja oder Nein der Anrechnung nicht entscheidend sein für meine Sparentscheidung. Zudem sind Folgefragen zu beantworten wie z.B.: Welches sonstiges „Vorbehaltsvermögen“ müsste anerkannt werden? In der Auszahlungsphase zählt die Riester-Rente – wie jede andere Rentenleistung auch – zum anrechenbaren Einkommen.

Weitere Stellungnahmen zum Betriebsrenten- stärkungsgesetz:



Dr. Michael Meister MdB

Parlamentarischen Staatssekretär, Bundesministerium der Finanzen

Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Die Bundesregierung will vor diesem Hintergrund die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung stärken, damit diese auch im Niedrigzinsumfeld attraktiv bleibt sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von kleinen und mittelständischen Unternehmen selbstverständlich wird.



Dr. Rainer Dulger, Präsident

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Weniger ist mehr. Bei anhaltendem Niedrigzins gilt:
Je weniger Garantie desto mehr Rente.



Michael Reinelt

Abteilungsleiter, Generali Versicherungen

Positiv ist die Zusicherung, dass die bAV weiterhin gefördert und ausgebaut werden soll. Kritisch hingegen, dass weitergehende Regelungen, wie die Beitragszusage, nur von den Tarifvertragsparteien vereinbart werden können und damit fraglich ist, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Mittelstand tatsächlich erreicht werden.



Dr. Reiner Schwinger

Head of Northern Europe Region, Head of Germany/Austria, Willis Towers Watson

Zielrentensysteme können dazu beitragen, die Chancen und Risiken der bAV im aktuellen Marktumfeld gut auszubalancieren. Sie müssen so gestaltet werden, dass den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen Rechnung getragen wird. Damit ergeben sich neue Anforderungen an die Versorgungseinrichtungen, an Arbeitgeber und Tarifpartner in Bezug auf die Kommunikation, das Anlagemanagement und die gemeinsame Steuerung durch die Sozialpartner.



Frank G. Vogel

Geschäftsleiter, KAS Bank N.V. – German Branch

Wir begrüßen jede Veränderung, die neue Impulse für die Verbreitung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung gibt. Der Gesetzentwurf liefert klare Impulse, wird aber durch die enge Bindung an die vorherrschenden Tarifverträge nur schwer den Mittelstand und die kleinen Unternehmen erreichen. Hier müsste nachgebessert werden. Neu gewonnene Freiheiten innerhalb von Zielrentensystemen bieten zunächst mehr Unabhängigkeiten bei der langfristigen Kapitalanlage. Um die kalkulierten Zielrenten auf Kurs zu halten, sehen wir aber ein weitreichendes Transparenzgebot im Hinblick auf die Kapitalanlagen- und Kostenseite. Dies muss dabei zwingend für alle Beteiligten zu einem Kernthema bei der Umsetzung werden und gleichzeitig höhere Governance-Anforderungen implizieren.



Dr. Andreas Wimmer

Mitglied des Vorstandes, Allianz Lebensversicherungs-AG

Es ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit dem aktuellen Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes die betriebliche Altersvorsorge (bAV) attraktiver machen und die Zielgruppe der Geringverdiener und Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen mit diesen neuen Regelungen erreichen will.

Insbesondere die steuerlichen Maßnahmen, wie z. B. die Erhöhung des Dotierungsrahmens im § 3 Nr. 63 EStG, die Einführung eines bAV-Förderbetrags für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen, sowie die Überarbeitung der Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung können zielgerichtete und positive Anreize schaffen.

Die Einführung einer reinen Beitragszusage auf Basis tarifvertraglicher Vereinbarungen lässt noch viele Fragen offen, insbesondere wie auch in diesem neuen System Ertragschancen und Sicherheit verbunden werden können. Diese Fragestellung ist sowohl als Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmersicht von Bedeutung und hat unmittelbaren Einfluss auf eine mögliche Verbreitung dieses Instruments. Des Weiteren ist vor allem noch zu klären, ob und wie bestehende Versorgungswerke diese Zusageform nutzen können.



Dirk Jargstorff

Abteilungsleiter, Robert Bosch GmbH

Der Entwurf eröffnet beachtliche neue Wege zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, ohne deren bewährte Prinzipien aufzugeben. Die Einführung der reinen Beitragszusage, flankiert durch Aufsichtsrecht und kollektive Steuerung, scheint konsequent am Bedarf der beiden relevanten Stakeholder -Arbeitgeber und Beschäftigte- ausgerichtet. Der vollständige Verzicht auf versicherungsförmige Garantien ist dabei die konzeptimmanente Voraussetzung einer sachgerechten Umsetzung.

Im Hinblick auf die für EBAV so außerordentlich wichtige Umsetzung von IORP II ist daher im Gesetzgebungsverfahren sicherzustellen, dass sachwidrige Einflüsse des für Lebensversicherer geltenden Solvency II-Regimes für die Umsetzung der reinen Beitragszusage in EBAV ausgeschlossen sind.



18. Handelsblatt Jahrestagung

DIE Netzwerkplattform
der deutschen bAV

Betriebliche Altersversorgung 2017

27. bis 29. März 2017, Hotel Pullman Schweizerhof, Berlin

- ▶ BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ – ERSTE UMSETZUNGSKONZEPTE
- ▶ ALTERSVORSORGEPOLITIK IN DEUTSCHLAND UND EUROPA
- ▶ PENSIONSVERPFLICHTUNGEN IM NIEDRIGZINSUMFELD
- ▶ DE-RISKING VON VERSORGUNGSZUSAGEN
- ▶ DIGITALE PENSIONS-ADMINISTRATION



Dr. Rainer Dulger
Präsident, Arbeitgeberverband
Gesamtmittel

Peter Hausmann
Mitglied im Geschäfts-
führenden Hauptvorstand,
IG BCE

Yasmin Fahimi
Staatssekretärin,
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Dr. Michael Meister
Parlamentarischer Staats-
sekretär, Bundesministerium
der Finanzen

Gabriel Bernardino
Chairman, European
Insurance and Occupa-
tional Pensions, EIOPA



handelsblatt-bav.de



#hbbav

Hauptsponsor:



Co-Sponsoren:



COMMERZBANK

Konzeption und Organisation:

EUROFORUM
an informa business

Handelsblatt
Substanz entscheidet.

Moderatoren und Sprecher der HB BAV 2017

KEYNOTES



Dr. Rainer Dulger,
Präsident, Arbeitgeber-
verband Gesamtmetall;
Geschäftsführer
Gesellschafter, ProMinent
GmbH



Peter Hausmann,
Mitglied im
geschäftsführenden
Hauptvorstand, IG BCE



Dr. Klaus-Peter Stiller,
Hauptgeschäftsführer, Bun-
desarbeitsgeberverband
Chemie e. V.



Yasmin Fahimi,
Staatssekretärin,
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales



Dr. Michael Meister,
Parlamentarischer
Staatssekretär,
Bundesministerium
der Finanzen



Gabriel Bernardino,
Chairman, EIOPA –
European Insurance and
Occupational Pensions
Authority

AUS DER POLITIK



Peter Weiß MdB,
CDU/CSU



Dr. Carola Reimann MdB,
Stellvertretende Frakti-
onsvorsitzende, SPD



Markus Kurth MdB,
Bündnis 90/Die Grünen



Matthias W. Birkwald
MdB,
Die Linke

AUS DER UNTERNEHMENS-BAV



Dr. Helmut Aden,
Mitglied des Vorstandes,
BVG



Thomas Bönig,
Leiter IT, VBL Versor-
gungsanstalt des Bundes
und der Länder



Stefan Brenk,
Global Pensions Expert,
ThyssenKrupp



Wolfgang Degel,
Leiter Center of Compete-
nce Altersvorsorgesys-
teme, BMW Group



Jochen Funk,
Director Benefits &
Pensions,
Corporate Human
Resources, Carl Zeiss



Georg Geberth,
Director Global Tax Policy,
Siemens AG



Dirk Jargstorff,
Abteilungsleiter
Betriebliche Versorgungs-
leistungen, Robert Bosch



Dr. Benedikt Köster,
Senior Vice President,
Deutsche Post DHL



Hans D. Ohlrogge,
Vorsitzender
des Vorstandes,
IBM Pensionskasse und
IBM Pensionsfonds



Dagmar Reimann,
Abteilungsleiterin
Personalmanagement,
Studierendenwerk
Darmstadt



Christian Röhle,
Leiter Pensionskassenma-
nagement, Pensionskasse
der Mitarbeiter der
Hoechst-Gruppe



Dr. Martin Schloemer,
Leiter Accounting
Principles & Policies,
Bayer AG



Joachim Schwind,
Vorsitzender des
Vorstandes, Pensionskas-
se der Hoechst-Gruppe



Evelyn Stoll,
Leiterin Betriebliche
Altersversorgung,
Volkswagen AG



Carsten Velten,
Leiter Pensions,
Deutsche Telekom

AUS DER FINANZDIENSTLEISTUNGSINDUSTRIE



Lars Golatka,
Leiter des Geschäftsbereichs bAV, Vorstand
Deutscher Pensions-
fonds AG, Zurich Gruppe
Deutschland



Michael Hennig,
Stellvertretender
Leiter Investment- und
Pensionslösungen,
Fidelity International



Dr. Jörg Krämer,
Chefvolkswirt,
Commerzbank



Peter Maier,
Direktor Steuern,
Altersvorsorge und
Statistik, BVI



Christian Mähringer,
Mitglied des Vorstandes,
HDI Lebensversiche-
rung AG



Eugene Philalithis,
Portfolio Manager,
Fidelity International



Michael Reinelt,
Abteilungsleiter, Gene-
rali Lebensversicherung AG



Sven Reuss,
Managing Director,
Pension Solutions,
Commerzbank AG

AUS DER FINANZDIENSTLEISTUNGSINDUSTRIE



Frank G. Vogel,
Geschäftsleiter,
KAS Bank N.V. –
German Branch



Dr. Andreas Wimmer,
Mitglied des Vorstandes,
Allianz Lebensversi-
cherung

AUS RECHTSPRECHUNG, MINISTERIEN, VERBÄNDEN UND DIENSTLEISTUNGSINDUSTRIE



Janwillem Bouma,
Chairman, PensionsEurope



Peer-Michael Dick,
Hauptgeschäftsführer,
Landesvereinigung der
Baden-Württembergischen
Arbeitgeberverbände e. V.
Südwestmetall e. V.



Peter Görgen,
Leiter des Referates
zusätzliche Altersversor-
gung, Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Florian Holle,
Referent, Steuern
und Finanzpolitik,
Bundesverband der
Deutschen Industrie



Christine Harder-
Buschner,
Regierungsdirektorin,
Bundesministerium
der Finanzen



Dr. Tobias Hentze,
Economist,
Institut der deutschen
Wirtschaft



Jens Jennissen,
Geschäftsführer,
fairr.de



Dr. Torsten Köpke,
Head of Investment
Consulting Deutschland,
Aon Hewitt GmbH



Dr. Christian Lehmann,
Geschäftsführer,
GOB Software & Systeme



Peter Maier,
Leiter Steuern,
Altersvorsorge und
Statistik, BVI



Ulrich Mix,
Geschäftsführer,
Deutsche Pensions Group



Michael Mostert,
Tarifjurist, IGBCE



Dr. Michael Paulweber,
Managing Director,
Willis Towers Watson



Sven Poguntke,
Trainer der
LEGO®-SERIOUS-PLAY®-
Methode



Gisbert Schadek,
Vorstand,
Entgelt und Rente AG



Magnus Schmagold,
Delegated Solutions in
Central Europe, Mercer



Dr. Reiner Schwinger,
Head of Northern
Europe Region,
Head of Germany/Austria,
Willis Towers Watson



Karsten Tacke,
Stellvertretender
Hauptgeschäftsführer,
Arbeitgeberverband
Gesamtmittel



Peter Thelen,
Redakteur,
Handelsblatt



Bernhard Wiesner,
Mitglied des Vorstandes,
aba; Rechtsanwalt



Dr. Bertram Zwanziger,
Vorsitzender Richter am
Bundesarbeitsgericht

DIE MODERATOREN



Prof. Dr. Gregor Thüsing,
Institut für Arbeitsrecht
und Recht der
Sozialen Sicherheit,
Universität Bonn



Heribert Karch,
Vorsitzender
des Vorstandes,
aba; Geschäftsführer,
MetallRente



Prof. Dr.
Thomas Dommermuth,
Hochschule
Amberg-Weiden;
Institut für Vorsorge-
und Finanzplanung



2017 wird das Jahr der Politik

Dr. Jörg Krämer
Chefvolkswirt, Commerzbank

Für Establishment-Gegner war 2016 ein erfolgreiches Jahr. Im Juni votierten die Briten mehrheitlich für den „Brexit“, im November wählten die Amerikaner Donald Trump zum nächsten US-Präsidenten und im Dezember strafften die Italiener ihre Regierung ab. Die Auswirkungen dieser Entscheidungen werden sich vor allem im neuen Jahr zeigen. So werden Finanzmarktakteure im Jahr 2017 auf die Politik blicken müssen.

Am 20. Januar 2017 wird Donald Trump zum 45. Präsidenten der Vereinigten Staaten gekürt. Trump steht für einen Bruch mit dem politischen Establishment, doch was genau das bedeutet, ist noch unklar. Und so werden wir im neuen Jahr erst noch herauszufinden, wen die Amerikaner da eigentlich zu ihrem Präsidenten gewählt haben und welche Wirtschaftspolitik er verfolgen wird.

Für die Republikaner waren die Wahlen ein Erdrutschsieg, denn sie konnten nicht nur die Mehrzahl der Wahlmännerstimmen auf ihren Kandidaten vereinen, sondern auch ihre Mehrheiten in beiden Häusern des Kongresses verteidigen. Dies sieht zwar nach einem relativ entspannten Durchregieren aus, doch dazu wird es nicht kommen. Denn Trump ist kein echter Republikaner – unter anderem sein Kampf gegen das Partei-Establishment spricht dagegen. Und so wird das Ringen zwischen Trump und den Parlamentariern seiner Partei die Wirtschaftspolitik der kommenden Jahre bestimmen.

So plant Trump, die Körperschaftsteuer und die Einkommensteuer zu senken. Das wollen die Republikaner im Repräsentantenhaus zwar auch, befürchten aber, dass das Haushaltsdefizit unter Trumps Plänen drastisch steigt. Daher haben sie einen eigenen, weniger radikalen Steuersenkungsplan vorgelegt. Darüber hinaus will Trump mehr in die marode staatliche Infrastruktur investieren. Der Kongress dürfte ihm dafür allerdings keine großen Beträge bewilligen und viele der potentiellen Investoren, die Trump stattdessen durch Steueranreize mobilisieren möchte, sind ohnehin schon von der Steuer befreit.

Die von Trump erhoffte Wirkung seiner Pläne auf die Konjunktur wird aber nicht nur durch seine Parteifreunde im Kongress gebremst werden, sondern auch durch seinen eigenen Protektionismus. Anders als bei Steuern und Ausgaben genießt der US-Präsident im Bereich der Handelspolitik umfangreiche Entscheidungsfreiheit. Mit Blick auf Trumps Wahlkampfaussagen dürfte dies zu Handelskonflikten etwa mit Mexiko führen. Das wird die großen US-Unternehmen verunsichern, deren Wertschöpfungsketten bis tief ins Nachbarland reichen. Sie könnten weniger investieren und die verbleibende expansive Wirkung der Steuersenkungen und Infrastrukturinvestitionen weiter abschwächen.

Auch im Euroraum bleiben die Gegner des politischen und wirtschaftlichen Establishments 2017 auf dem Vormarsch. Diese treffen hier allerdings auf eine unge löste Staatsschuldenkrise und eine fehlende politische Union, was sie wesentlich gefährlicher macht als jenseits des Atlantiks. Immer mehr Wähler stellen sich gegen die EU und gegen den Euro, was den populistischen Bewegungen Auftrieb gibt und die traditionellen Parteien zunehmend davon abhält, unpopuläre, aber notwendige Reformen anzupacken.





So stimmten die Italiener am 4. Dezember 2016 eigentlich über eine Verfassungsänderung ab, die dem Land endlich effiziente parlamentarische Entscheidungsprozesse gebracht hätte. Stattdessen wurde das Referendum zu einer Abstimmung über die Regierung umfunktioniert und Regierungschef Matteo Renzi zum Rücktritt gezwungen. Die eurokritische Fünf-Sterne-Bewegung (M5S), die ursprünglich mit der Forderung eines „Italexit“ auf sich aufmerksam machte, steht in aktuellen Umfragen gut da. Zwar spricht sich die M5S mittlerweile für den Verbleib Italiens in der EU aus, will diese aber „von innen heraus verändern“.

Auch in Frankreich deuten konstant starke Umfrageergebnisse darauf hin, dass Marine Le Pen vom Front National in den Präsidentschaftswahlen 2017 zumindest in die Stichwahl kommen wird. Bereits vorher könnte in den Niederlanden die rechtspopulistische Partei für die Freiheit (PVV) von Geert Wilders als stärkste Kraft aus den Parlamentswahlen hervorgegangen sein.

Dadurch könnten die Konflikte innerhalb des Euroraums weiter zunehmen und den Bestand der Währungsunion gefährden. Auch eine Rückkehr der Staatsschuldenkrise in Europa ist nicht vom Tisch. In diesem Fall würde die Europäische Zentralbank (EZB) wieder als Ausputzer einspringen. Allerdings hat sie nicht mehr viele Pfeile im Köcher. So stößt beispielsweise ihr Anleihenkaufprogramm 2017 an ihre Grenzen. Zwar gehen wir davon aus, dass die EZB bei einer Rückkehr der Staatsschuldenkrise eher ihre Regeln außer Kraft setzen als ein Auseinanderbrechen der Währungsunion riskieren würde. Dennoch dürfte die Unsicherheit über die Zukunft des Euro 2017 zunehmen – in einem Jahr, in dem die Politik zu einem entscheidenden Faktor wird.

Mit Multi-Asset-Strategien raus aus dem Ertragsdilemma

Christof Quiring

Leiter Investment- und Pensionslösungen, Fidelity International

Es sind magere Zeiten für Anleger. Das anhaltende Niedrigzinsumfeld stellt besonders diejenigen, die auf regelmäßige Erträge angewiesen sind, vor große Herausforderungen. 2016 hat sich die Situation noch einmal zugespitzt – erstmals ist beispielsweise die Rendite der zehnjährigen Bundesanleihe unter null gefallen. Zwar haben sich die Anleihemärkte in den vergangenen Monaten wieder etwas erholt, und die US-Notenbank Federal Reserve hat die Zinsen leicht angehoben. Von einer Trendwende kann aber noch keine Rede sein.

Dabei ist es für bestimmte Anlegergruppen wie Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung wichtig, ausreichende und regelmäßige Erträge zu erzielen. Das gilt insbesondere in der Auszahlungsphase der Altersversorgung – gerade vor dem Hintergrund der längeren Lebenserwartung und der damit verbundenen Rentenbezugsdauer. Laut der Statistik der Deutschen Rentenversicherung hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer in Deutschland seit 1970 von gerade einmal 11 Jahren auf heute rund 20 Jahre nahezu verdoppelt. Das bedeutet also, dass die deutschen Ruheständler so lange Rente beziehen wie nie zuvor. Die Auszahlungsphase muss deshalb stärker als bislang in den Fokus der betrieblichen und privaten Altersvorsorge rücken.



Das Anlageuniversum erweitern

Wer regelmäßige attraktive Erträge in dem beschriebenen schwierigen Umfeld erzielen will, muss über die gewohnten Anlageinstrumente wie Anleihen aus den bewährten Regionen USA oder Europa hinausschauen. Ein Ertragsziel von beispielsweise vier Prozent ist nur möglich, wenn Investoren ihr Anlageuniversum erweitern.

So sind etwa Infrastrukturinvestments sehr langfristige Anlagen, die voraussagbare und attraktive laufende Erträge bieten und dabei keine Korrelation gegenüber anderen Assetklassen aufweisen. Zudem sind Anleger durch die flexiblen Zinsen vor den Folgen der Zentralbankpolitik geschützt. Denn häufig sind die Renditen von Infrastrukturanlagen an die Teuerungsrate geknüpft.

Auch Immobilien sind in einem ertragsorientierten Portfolio eine interessante Alternative. Schließlich bieten sie zum einen eine breite Auswahl an verschiedenen Investitionsmöglichkeiten, zu denen etwa auch liquide REITs gehören. Zum anderen bieten auch sie die Aussicht auf Kapitalwachstum sowie stabile und attraktive Erträge.

Das stark gewachsene Anlageuniversum bei Hochzins- und Schwellenländeranleihen bietet darüber hinaus gute Möglichkeiten für ertragsorientierte Investoren, die dort gezielt nach aussichtsreichen Regionen und Branchen suchen können.

Instrumente sind also vorhanden, entscheidend ist jedoch, diese nicht-traditionellen Anlageklassen in einen gut diversifizierten, ertragsorientierten Multi-Asset-Ansatz einzubinden. Nur ein aktiv gemanagtes Portfolio mit einem stark diversifizierten Anlageuniversum kann die laufenden Erträge liefern, auf die bestimmte Anlegergruppen angewiesen sind.

Ein Beispiel ist der Fidelity Zins & Dividende*. Das Investmentziel des Fonds lautet, bei kontrollierter Volatilität nachhaltig hohe laufende Erträge zu erzielen. Der Fonds strebt eine Ertragsrendite von gut vier Prozent pro Jahr an. Mit seinem Multi-Asset-Ansatz nutzt der Fonds die Ertragspotenziale vieler verschiedener Anlageklassen. Natürlich kann der Wert der Aktien, in die der Fonds investiert, aufgrund der Aktivitäten und Ergebnisse einzelner Unternehmen oder allgemeiner Markt- und Wirtschaftsbedingungen schwanken. Ebenso ist beispielsweise der Wert von Anleihen vom allgemeinen Zinsniveau und der Bonität des Emittenten abhängig. Die Risiken werden jedoch durch die breite Streuung reduziert und fortlaufend kontrolliert. Da sich die einzelnen Anlageklassen in verschiedenen Marktphasen unterschiedlich verhalten, kann der Manager die Zusammensetzung des Fonds aktiv an die aktuelle Situation anpassen.

Die Schilderungen zeigen: Eine Zielrendite von vier Prozent ist für ertragsorientierte Investoren weiterhin möglich. Das gelingt aber nur, wenn das Anlagespektrum in alternative Anlageklassen erweitert wird und ein flexibler Managementansatz verfolgt wird, der neben dem Ertragsziel auch den Kapitalerhalt im Fokus hat. Entscheidend für den Erfolg ist dabei ein globales Netzwerk von Anlageexperten. Nur so lassen sich Anlagechancen in allen Regionen der Welt entdecken und konsequent nutzen.

* Vollständiger Fondsname:

Fidelity Funds – Global Multi Asset Income Fund, Fidelity Zins & Dividende ISIN LU1129851157
Fidelity Zins & Dividende ist eine Anteilsklasse des Fidelity Global Multi Asset Income Fund

Diese Informationen richten sich an professionelle Anleger.



Betriebliche Altersversorgung 2017

Handelsblatt Jahrestagung | 27. bis 29. März 2017 | Berlin

Jetzt
bewerben



DIAMONDSTAR

excellence in business

Erstmals werden Auszeichnungen in zwei verschiedenen Rubriken vergeben:

Next Generation – Nachwuchsförderpreis für die deutsche bAV

Auszeichnung herausragender Dissertationen

BAV 4.0

Auszeichnung für herausragende digitale Innovationen und Automatisierung

Jetzt bewerben unter:

www.handelsblatt-bav.de/diamondstar

Bewerbungsschluss: 31. Januar 2017

Auf freundliche Initiative von:



KAS BANK
COMMITTED SINCE 1806

 handelsblatt-bav.de

hbbav

 0211.96 86 – 33 40

Konzeption und Organisation:

EUROFORUM
an informa business

Handelsblatt
Substanz entscheidet.



Digitaler Quantensprung zur bAV 4.0

Ulrich Mix

Geschäftsführer, Deutsche Pensions Group

Wir leben in einer Zeit großer Herausforderungen – das gilt auch für die betriebliche Altersvorsorge. Zum einen sind angesichts steigender Lebenserwartung und der Entwicklung an den Finanzmärkten die traditionellen Direktzusagen von Arbeitgebern kaum noch kalkulier- beziehungsweise finanzierbar; sie werden durch beitragsorientierte Zusagen ersetzt. Zum anderen steht und fällt der Erfolg von Unternehmen heute mit einer weitgehenden Digitalisierung ihrer Arbeitsabläufe – nicht zuletzt im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge.

Was aber sind die konkreten Anforderungen an eine digitalisierte bAV, welche Prozesse und Leistungen sind unabdingbar für Unternehmen, die auch in diesem Bereich best practice anstreben? Kurz zusammengefasst: Gefragt ist heute eine Interaktionsplattform, die Daten zentral speichert und automatisiert verwaltet, Prozesse systemisch steuert, dabei Transparenz über alle bAV-Prozesse hinweg erzeugt und alle Beteiligten einbindet. Darüber hinaus muss sie eine Vernetzung von Vermögen und Verpflichtungen ermöglichen – und damit ein optimales Risikomanagement. Wie nun sehen solche erforderlichen Features ganz konkret aus? Dazu eine kleine Auswahl:

- weitgehend automatisierte Abarbeitung aller bAV-Prozesse wie beispielsweise Austritte, konzerninterne Unternehmenswechsel, Versorgungsausgleiche und Leistungsfälle;
- systemgesteuerte Erzeugung aller erforderlichen Dokumente wie Anschreiben, Bescheinigungen, Berechnungen oder Gerichtsauskünfte;
- komplett systemgesteuerte Abwicklung ebenso von Investitions- und Desinvestitionsprozessen mit Freigabe- und Kontrollschritten sowie Einbindung aller Prozessbeteiligten;
- vollständige Dokumentation der Prozessschritte inklusive Versand von System-E-Mails an verantwortliche Personen mit Informationen zum Prozessstatus;
- Transparenz für alle Beteiligten bezüglich der kompletten Kommunikation plus Archivierung;
- Systemgesteuerte Abwicklung von Gehaltsumwandlungen über das Mitarbeiterportal unter Einsatz von iTAN bzw. mTAN Tablet- bzw. smartphonefähiges Mitarbeiterportal
- Berechnung verschiedener Freistellungsszenarien durch die Personalabteilung, Abstimmung mit dem Mitarbeiter und Freistellungsvereinbarungen;
- Reports und Systemauswertungen für alle Abrechnungszeiträume sowie maßgeschneiderte Sonderauswertungen für einzelne Fachbereiche.



Eine solche Entwicklung hin zu einer digitalen Administration kann nicht über Nacht auf dem Reißbrett geschehen; sie erfolgt vielmehr aufgrund langjähriger Praxiserfahrung und hat das Ziel, niedrige Verwaltungskosten und hohe Qualität in den Abläufen, Informationen und Auswertungen zu gewährleisten. Den Quantensprung hin zu einer komplexen bAV 4.0-Welt haben wir mit unserer Software P.LIVE in der Deutschen Pensions Group (DPG) entsprechend dem Erfahrungsfortschritt in drei wesentlichen Schritten vollzogen:

- Ausgangspunkt war mit bAV 2.0 die digitale Verarbeitung beitragsorientierter Arbeitgeberleistungen;
- als Zwischenschritt erfolgte bAV 3.0, mit dem Nachweis von Beiträgen – auch von Arbeitnehmerleistungen – sowie von Performanceentwicklungen wertpapiergebundener Zusagen;
- hin zu einer Kommunikations- und Interaktionsplattform durch die Vernetzung aller in die Administration involvierten Abteilungen und externer Partner sowie die webbasierte Einbindung der versorgungsberechtigten Mitarbeiter.

Im Ergebnis zählt vor allem das Urteil der Anwender, wenn es um die Bedeutung und Bewertung der digitalisierten Administration betrieblicher Altersvorsorge geht. Wie etwa bei der Infineon Technologies AG, die 2014 ihre sehr aufwändige bAV-Administration neu ausschrieb und dabei auch die Ausweitung digitaler Prozessabläufe im Blick hatte. Jürgen von Bergmann, Director Human Resources Benefits beim Dax-Konzern, zieht folgende Erfolgsbilanz:

„Die von uns seit 2014 genutzte Software der DPG gewährleistet weitgehend digitalisierte, systemgesteuerte Abläufe und eine sehr hohe Sicherheit in der Bearbeitung. Bei unseren vielfältigen bAV-Verpflichtungen ist deren 100 prozentig korrekte Abwicklung unabdingbar! Die Prozesse dieser Software sind sehr schlüssig, sehr transparent – und wir sind bei jedem einzelnen Prozess und Schritt Herr unserer Daten und Dokumente.“



Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2017

Vorsorge und Personalplanung
aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen



E.A.Z.-INSTITUT

Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2017

Vorsorge und Personalplanung aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen

- Wie kann bAV im Mittelstand noch erfolgreicher umgesetzt werden?
- Wie entwickeln sich Bedürfnisse an die bAV aus Sicht der Verantwortlichen?
- Wie weit nehmen Digitalisierung und Niedrigzinsphase Einfluss auf die bAV?
- Was denkt der Mittelstand über das bAV-Stärkungsgesetz?

Antworten und Umfrageergebnisse präsentiert die Generali erstmalig in der sechsten Ausgabe der gemeinsamen Studienreihe im Rahmen des Hauptsponsorings 2017.

Mehr Infos unter: www.handelsblatt-bav.de



Digitale bAV-Verwaltung in der Cloud

Gisbert Schadek

Vorstandsvorsitzender, Entgelt und Rente

Die Digitalisierung ist in der Personalabteilung über die Entgeltabrechnung zwar schon vermehrt angekommen, bei der Administration der betrieblichen Altersvorsorge nutzen aber noch sehr wenige Unternehmen die Vorteile von Cloud-Lösungen. Dabei bieten sich auch hier durch Standardisierung der Prozesse große Optimierungspotenziale, die zu einer Qualitätsverbesserung der Abarbeitung, aber auch zu mehr Transparenz für die Mitarbeiter über ihre bAV-Ansprüche und damit zu einer Stärkung der Mitarbeiterbindung führen.

Bei der bAV-Verwaltung müssen sehr viele interne und externe Schnittstellen bedient werden. Die Abarbeitung und der Umgang mit sensiblen Daten erfordert ein hohes Maß an Spezial-Know-how. Die meisten Unternehmen setzen bei der bAV-Verwaltung zwar auf Softwareunterstützung, die wenigsten nutzen aber bereits integrierte Systeme, über die alle Schnittstellen lückenlos bedient werden können. BAV ist oft noch Handarbeit und oft eine komplizierte Jonglage mit immer weiter wachsenden Exceltabellen, die nur noch derjenige verstehen kann, der sie erstellt und gepflegt hat. Fehler bei der Abarbeitung sind damit zwangsläufig vorprogrammiert, Vertretungssicherheit ist nur schwer zu gewährleisten. Aufgrund der Bilanzberührung und der Höhe sowie Laufzeit der Verpflichtungen ist die bAV-Verwaltung also auch kein Prozess, der unter Risikogesichtspunkten vernachlässigt werden darf. Es ist deshalb kaum verständlich, dass auch große Konzerne die Digitalisierungsüberlegungen, die für andere HR-Prozesse schon lange selbstverständlich sind, nicht auch auf die bAV übertragen.

Bedeutung der bAV-Verwaltung wird unterschätzt

Diese Berührungsängste liegen daran, dass die bAV-Verwaltung in den meisten Organisationen ein Stiefkinddasein fristet. An dieses Spezialgebiet wagen sich Personaler und Organisationsbeauftragte nicht ran, weil sie hier Prozesse vermuten, die so individuell und komplex sind, dass es sich nicht lohnt, diese zu digitalisieren. Oft spielt hier auch noch die Überlegung eine Rolle, dass es sich um geschlossene Versorgungswerke handelt, die damit als Auslaufmodell abgestempelt werden. Dabei wird übersehen, dass eine Betriebsrentenverpflichtung von der Erteilung der Zusage bis zum Tod des letzten Versorgungsberechtigten (oft der Hinterbliebenen) nicht selten mehr als 60 Jahre besteht.

Digitalisierung von bAV-Prozessen in der Praxis

Diese Ängste sind jedoch unbegründet, bAV-Verwaltung ist genau so einfach oder komplex wie die Entgeltabrechnung. Die Prozesse, die abzuwickeln sind, sind dabei in jedem Unternehmen gleich, es fallen überall dieselben Sachverhalte an. Ein Mitarbeiter kommt neu dazu, einer geht in den Ruhestand oder scheidet aus anderen Gründen aus, der nächste lässt sich scheiden, ein Rentner verstirbt. Neben diesen personenbezogenen Sachverhalten sind noch Jahresarbeiten oder Monatsaufgaben abzuwickeln, z. B. die Verbuchung von Beiträgen und die Erstellung von Kontoauszügen für beitragsorientierte Zusagen. Hier sind in der Regel



noch Schnittstellen zur Buchhaltung und zum Verwalter der Kapitalanlagen zu berücksichtigen. Ein weiterer wichtiger Vorgang ist die Aufbereitung der Daten für die Meldung zum Versicherungsmathematiker als Vorbereitung der Erstellung der Gutachten für die Pensionsrückstellungen. Ein in der Praxis aufwändiger Prozess, der sich leicht automatisieren lässt. Hier steckt auch das größte Optimierungspotenzial bei der bAV-Verwaltung. Ein wichtiger Punkt in jedem Digitalisierungsprojekt ist sicher auch die Digitalisierung der Aktenverwaltung.

Cloudlösungen sind Mittel der Wahl

BAV-Prozesse lassen sich gut digitalisieren und es gibt Cloudlösungen, die auf (fast) jede Anforderung jedes Arbeitgebers angepasst werden können. Durch die Cloudtechnologie lassen sich Schnittstellen zu anderen HR-Verwaltungsprogrammen (insbesondere zum Entgeltabrechnungsprogramm) leicht bedienen. Ein arbeitsteiliges Zusammenarbeiten von mehreren Parteien ist problemlos möglich. Der Mitarbeiter in der Personalabteilung kann auf dieselben Daten zurückgreifen wie der externe Versicherungsmathematiker oder bAV-Dienstleister. Auch dem versorgungsberechtigten Mitarbeiter können alle Informationen zu seiner Versorgung ohne Aufbereitungsaufwand jederzeit und verständlich zur Verfügung gestellt werden. Er kann seine Versorgungsansprüche sogar selbst hochrechnen.

Fazit: Optimierungspotenzial durch Digitalisierung nutzen

Trotz vieler unbegründeter Vorbehalte kann die bAV-Verwaltung einfach und effektiv digitalisiert werden – etwa mit cloudbasierten Software-Lösungen. Damit kann das Optimierungspotenzial in der Abarbeitung voll ausgeschöpft werden. Ein effektives Risikomanagement, Automatisierung der einzelnen Prozessschritte oder Transparenz für die Mitarbeiter sind nur einige der vielen Vorteile. Auch der Aufwand für die Einrichtung eines digitalen Systems ist überschaubar und vergleichbar mit dem Wechsel eines Gehaltsabrechnungsprogramms oder des Entgeltdienstleisters.





Neue Dimension der Erwerbsminderungsabsicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung

Lars Golatka

Leiter Geschäftsbereich betriebliche Altersversorgung,
Zurich Gruppe Deutschland

Bundesministerin Nahles hat Ende letzten Jahres ein umfassendes Rentenkonzept vorgelegt, in dem es um alle drei Säulen der Alterssicherung geht. Die gesetzliche Rente, die private und die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Neben den angekündigten Verbesserungen in der bAV gilt eine Verbesserung der Erwerbsminderungsrente als dringend notwendig, da ein erheblicher Teil der Deutschen, die unfall- oder krankheitsbedingt vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden, in die Grundsicherung fallen. Für die Betroffenen soll die Versorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine stufenweise Verlängerung der Zurechnungszeit verbessert werden. Diese Maßnahme alleine wird allerdings nicht zu spürbaren Verbesserungen führen, da das gesetzliche Absicherungsniveau mit einer durchschnittlichen Erwerbsminderungsrente in Höhe von 600 Euro im Monat gering ist.

Studie zeigt Vorsorgelücke der Deutschen auf

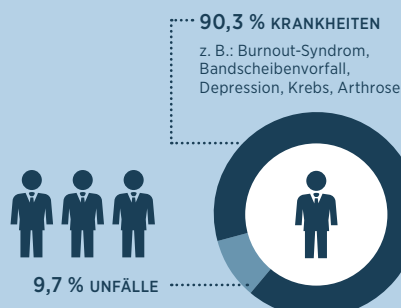
Eine Studie der Zurich Versicherung verdeutlicht die Vorsorgelücke der Deutschen. Bei der Einkommensabsicherung sind sie im internationalen Vergleich auf dem letzten Platz: Lediglich 17 Prozent besitzen eine Versicherung gegen den finanziellen Ausfall aufgrund von Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit. Im Vergleich dazu verfügen über 60 Prozent der Bürger in Hongkong oder Malaysia als Spitzenreiter der Umfrage über eine Police. Mögliche Ursachen dafür sind das ungerechtfertigte Vertrauen in die ausreichende staatliche Absicherung, Informationslücken über Versicherungsangebote, aber auch die falsche Annahme, dass eine Vorsorge teuer sei.

Jeder zweite Deutsche hat nur geringe Kenntnisse über Lebensversicherungen oder darüber, wie man Einkommen gegen Erwerbsunfähigkeit oder schwere Krankheit absichern kann. Für Viele ist es jedoch wichtig, gut informiert zu sein, um eine entsprechende Vorsorge zu treffen.

Auch unterschätzen Deutsche das Risiko für eine Erwerbsunfähigkeit. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung trifft dieses Schicksal jede fünfte Frau und sogar jeden dritten Mann. Hierbei sind nur selten Unfälle die Ursache. In der weit überwiegenden Zahl sind Krankheiten der Auslöser.

Die in solchen Fällen zu beobachtenden Schicksale sind oft dramatisch. Denn im Falle einer Erwerbsunfähigkeit reicht die staatliche Absicherung in der Regel nicht aus. Für alle nach 1960 Geborenen gibt es die Erwerbsminderungsrente, die nur unter bestimmten Bedingungen gezahlt wird. Im Zweifel müssen Betroffene einer ungelernten Tätigkeit nachgehen. Die Erwerbsminderungsrente genügt oft nicht, um die tatsächlichen Lebenshaltungskosten zu decken.

DIE HÄUFIGSTEN URSACHEN



Quelle: MORGEN & MORGEN GmbH, Stand 04/2016

TOP 3 EINKOMMENSQUELLEN WÄHREND EINES EINKOMMENS AUSFALLS*



43 %
Familie



42 %
Ersparnisse



23 %
Arbeitgeber

* n = 447 Personen, die Einkommensverlust erlebten

Rein auf die staatliche Absicherung sollten die Bürger sich daher nicht verlassen und für den Fall der Fälle anderweitig vorsorgen.

Neue Wege der kollektiven Existenzabsicherung im Rahmen der bAV

Wie die Studie belegt, hat die notwendige private ergänzende Absicherung bei Weitem nicht flächendeckend alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreicht. Zusätzlich zu den in der Studie aufgegriffenen Aspekten finden sich häufig finanzielle oder gesundheitliche Umstände, die eine Absicherung der Berufstätigkeit nicht zulassen.

In diesem Zusammenhang kann eine kollektive Absicherung über den Arbeitgeber für jeden Einzelnen große Vorteile mit sich bringen. Verbindet man diesen Ansatz mit einem neuartigen Konzept der kollektiven Gruppenabsicherung, so ergeben sich völlig neue Perspektiven – für den Arbeitnehmer und für den Arbeitgeber.

Das Besondere an dieser kollektiven Gruppenabsicherung: Das Modell beruht auf dem Prinzip einer rein zufälligen Auswahl der zu versichernden Gruppe aus dem Arbeitnehmerkreis. Dabei wird die gesamte Belegschaft in einen sehr hohen Risikoschutz einbezogen – und dies ohne Rücksicht auf deren Gesundheitszustand.

Hohe Absicherungssummen bei Invalidität

Finanzieren beispielsweise Mitarbeiter in einem Unternehmen die Altersversorgung über Entgeltumwandlung (100 Euro monatlich), und baut der Arbeitgeber mit den ersparten Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung von rund 20 Prozent der Entgeltumwandlungsbeträge eine Invaliditätsabsicherung für seine Arbeitnehmer über eine kollektive Gruppenabsicherung auf, können nennenswerte Renten von rund 600 Euro¹ monatlich im Fall der Invalidität abgesichert werden. Bei einer individuellen Kalkulation würde dagegen die Absicherung mit etwa 200 Euro monatlich deutlich geringer ausfallen. Im Falle der kollektiven Gruppenabsicherung ist zudem ein Todesfallschutz in Höhe von ca. 60.000 Euro mitversichert.

Mit kollektiven Absicherungen werden neue Gestaltungsspielräume in der bAV eröffnet. Mit dem Modell kann für alle Beschäftigten eines Unternehmens ein umfassender Existenzschutz zu günstigen Konditionen bereitgestellt werden, den diese im Rahmen privater Vorsorge nicht hätten abschließen können. Und eben dieser kollektive Ansatz ist eines der Kerninhalte des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

¹ Beispiel für einen 40-jährigen Mann,
Endalter 67, Berufsgruppe 2, Kollektivgröße 120 Mitarbeiter

Sponsoren und Aussteller

UNSERE PARTNER



UNSERE AUSSTELLER



MEDIENPARTNER



18. Handelsblatt Jahrestagung

Betriebliche Altersversorgung 2017

27. bis 29. März 2017, Pullman Schweizerhof, Berlin

www.handelsblatt-bav.de/anmeldung/

E-Mail: anmeldung@euroforum.com

Telefon: +49 (0) 211.96 86 – 33 40

Jetzt
bequem
online
anmelden

[P1200680]

SPAREN SIE € 100,-

PREISE	Anmeldung bis 24. Februar 2017	Anmeldung ab 25. Februar 2017
Konferenz vom 27.3. bis 29.3.2017	€ 2.799,-*	€ 2.899,-*
Konferenz am 27.3. und 28.3.2017	€ 2.299,-*	€ 2.399,-*
Konferenz am 29.3.2017	€ 1.499,-*	€ 1.599,-*

Die Foren am Nachmittag des zweiten Konferenztages sind separat buchbar zum Preis von € 699,-.

IHR PLUS

- Sie können jederzeit ohne zusätzliche Kosten einen Ersatzteilnehmer benennen.
- Im Preis ist eine ausführliche, digitale Tagungsdokumentation enthalten.
- Auf Wunsch erhalten Sie als Dankeschön für Ihre Teilnahme das Handelsblatt für zwei Monate kostenlos.

SIE KÖNNEN NICHT TEILNEHMEN?

Die digitale Tagungsdokumentation ist 7 Tage nach der Veranstaltung zum Preis von € 499,-* erhältlich.
(Telefonische Bestellung: +49 (0) 211.96 86 – 33 40)

Abonnieren Sie den monatlichen E-Mail Newsletter und erhalten Sie aktuelle und interessante Informationen zu Ihren Schwerpunktthemen: www.euroforum.de/newsletter

Unsere ausführlichen Teilnahmebedingungen finden Sie unter: www.euroforum.de/agb



Weiterbildung für Versicherungsvermittler in Deutschland.

Für den Besuch der ersten beiden Konferenztage werden Ihnen 16 Punkte gut geschrieben, für alle drei Konferenztage 24 Punkte.

GB-BDL-201550423-30407

www.handelsblatt-bav.de



@finance_live | #hbbav



/euroforum.de



www.euroforum.de/news

IMPRESSUM

Handelsblatt Veranstaltungen
EUROFORUM Deutschland SE
Prinzenallee 3
40549 Düsseldorf

V.i.S.d.P. Utta Kuckertz-Wockel
Senior-Konferenz-Managerin
EUROFORUM Deutschland SE
Telefon: +49.(0)211.9686-3454

INFOLINE

+49 (0) 211.96 86 – 33 40

Haben Sie Fragen zu dieser Veranstaltung?
Wir helfen Ihnen gerne weiter.

KUNDENBERATUNG UND ANMELDUNG



Michael Börner
anmeldung@euroforum.com

INHALT UND KONZEPTION



Utta Kuckertz-Wockel
Senior-Konferenz-Managerin
+49 (0) 211.96 86 – 34 54
utta.kuckertz-wockel@euroforum.com

SPONSORING UND AUSSTELLUNG



Niklas-Fabian Kater, Sales Director
+49 (0) 211.96 86 – 37 16
fabian.kater@euroforum.com

IHR TAGUNGSHOTEL

Hotel Pullman Berlin Schweizerhof
Budapester Straße 25, 10787 Berlin
+49 (0) 30.2 69 60

Im Tagungshotel steht Ihnen ein begrenztes Zimmerkontingent zum ermäßigten Preis zur Verfügung. Bitte nehmen Sie die Zimmerreservierung direkt im Hotel unter dem Stichwort „Handelsblatt-/ EUROFORUM-Veranstaltung“ vor.

Adresse aktualisieren?

Wir nehmen Ihre Adressänderung gerne telefonisch oder per E-Mail auf:
+49 (0) 211.96 86 – 33 33
info@euroforum.com

Wenn Sie künftig unsere Informationen und Angebote nicht mehr erhalten möchten, können Sie der Verwendung Ihrer Daten für Werbezwecke widersprechen.

Teilen Sie uns dies bitte schriftlich mit:
info@euroforum.com oder
EUROFORUM Deutschland SE, Kundenservice
Prinzenallee 3, 40549 Düsseldorf