

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 gefördert 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 Umwandlungsbetrags zuschießen – ab 2019 bei Neuverträgen, ab 2022 auch für alle bereits bestehenden Verträge.

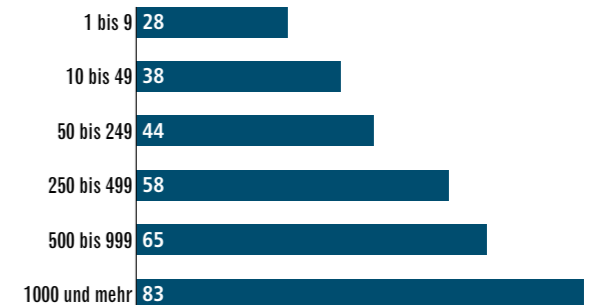
In guten Händen. Stets kann und darf aber der Arbeitgeber entscheiden, welchen bAV-Weg er für seine Mitarbeiter konkret anbieten möchte. Doch an wen kann er sich da wenden und bei wem sind alle Beteiligten gut aufgehoben? Auch hier lohnt es sich, auf langjährig bewährte Kompetenz zu setzen. Wer schon 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.

Beschäftigte mit betrieblicher Altersversorgung
Anteile in Prozent nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeiter)

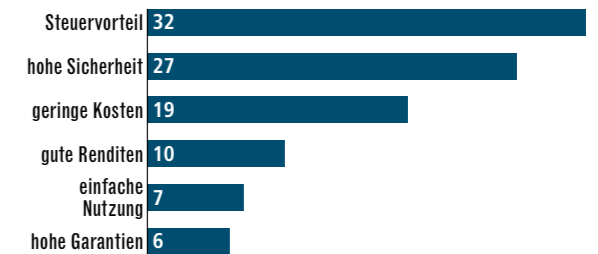


Quelle: Statistisches Bundesamt 2017

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.

Wichtigstes Argument für eine Betriebsrente
in Prozent der Befragten

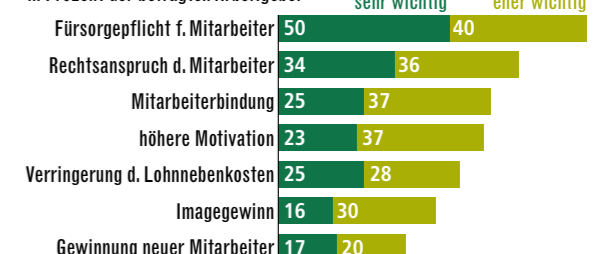


Quelle: Deloitte 2017

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.

Wichtigste Gründe der Arbeitgeber, eine bAV anzubieten
in Prozent der befragten Arbeitgeber



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 derweil 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.

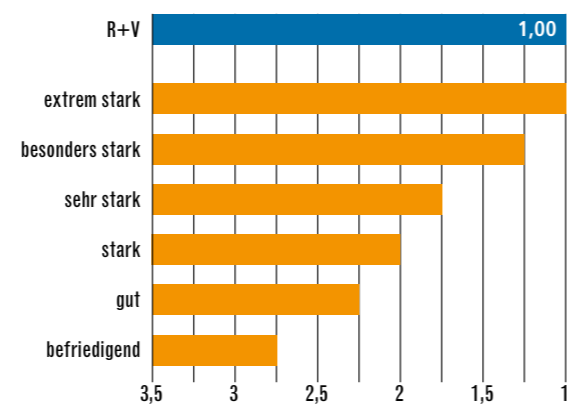
Beste Voraussetzungen. Vor allem die großen internationalen Rating-Agenturen Standard & Poor's, Fitch Ratings, Moody's und A.M. Best gehen so vor. Wer von ihnen gute Noten erhält, kann sich getrost zu den kapitalstärksten Versicherern zählen. Da jedoch die Prüfer verschiedene Rating-Skalen verwenden, 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

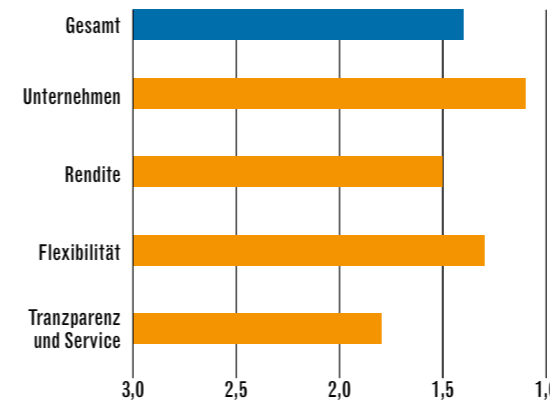
Benotung der Kapitalstärke
nach Schulnoten, kleinerer Wert bedeutet besseres Ergebnis



Quelle: FOCUS-MONEY, Rating-Special „Finanzstärke“, Ausgabe 12/2018

Ausgezeichnete Produkte

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



Quelle: Institut für Vorsorge und Finanzplanung, bAV-Direktversicherungsrating 2018

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 Garantiprodukte im Programm sind, denn für viele Kunden sind die zugesagten Sicherheiten bei ihrer Altersvorsorge weiter entscheidend. Damit kann ein ausgezeichneter 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 Näheverhältnis



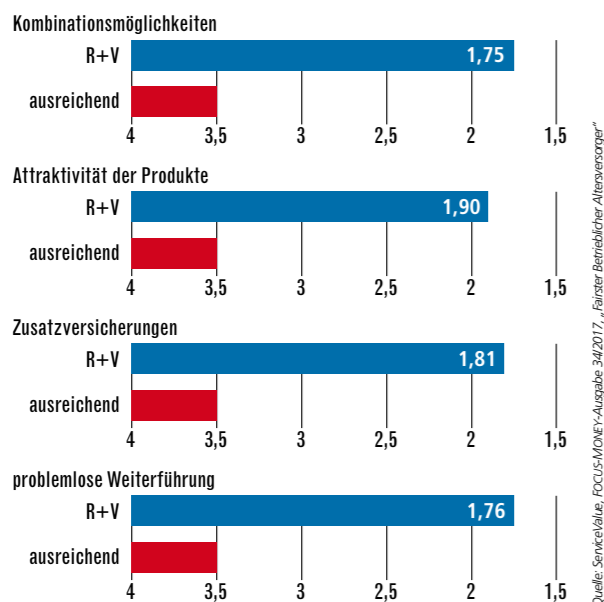
Im Kundengespräch: Faire Produkteleistungen und faire Beratung gehören zu einem ausgezeichneten Service

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 Produkteleistungen 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.

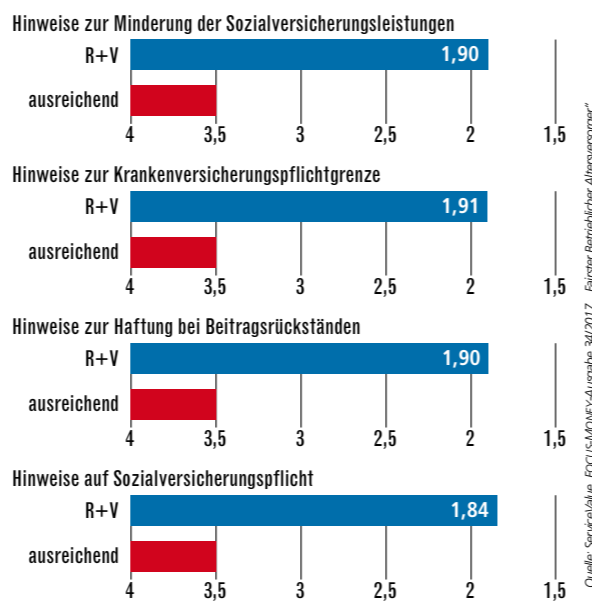
Faire Produkteleistungen

Benotung der fairen Produkteleistungsmerkmale
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 Branchenversicherungswerke,

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.