

## Betriebliche Altersvorsorge: Beratungsqualität und klare Kommunikation

# Unternehmerische Kür statt gesetzlicher Pflicht

Seit 2002 haben Arbeitnehmer ein gesetzlich verbrieftes Recht zum Sparen aus dem Bruttogehalt. Der Umkehrschluss bedeutet: Jeder Arbeitgeber muss ein solches Versorgungswerk bereitstellen und dessen Möglichkeiten kommunizieren. Damit stecken die Arbeitgeber in einer echten Zwickmühle: Auf der einen Seite zwingt der Gesetzgeber zum Handeln auf einem völlig fremden Terrain. Auf der anderen Seite drohen weit reichende Haftungsansprüche der Arbeitnehmer für den Fall, dass der Chef den ihm obliegenden Informationspflichten nicht nachkommt. Was also tun?

### Altersvorsorge im Unternehmen

Vorweg das volkswirtschaftliche Umfeld für Altersvorsorge insgesamt kurz skizziert: In Zukunft werden dreimal soviel Rentner wie heute ihre Rente von halb so vielen Beitragszahlern für eine dreimal so lange Rentenbezugsdauer bekommen – der Absturz der gesetzlichen Rente ist definitiv unausweichlich. Die verzweifelte Suche nach Ersatzquellen aber auch. So, wie die betriebliche Altersvorsorge für die Belegschaften – zumindest in vielen mittelständischen Unternehmen – heute weitgehend gestrickt ist, steht da den Unternehmern Ungemach ins Haus:

### Ignorieren

1. Mit der Pflicht, eine Entgeltumwandlungsmöglichkeit anzubieten, korrespondiert eine umfassende Informationspflicht des Arbeitgebers. Firmen, die sich hier bedeckt halten, werden bereits heute mit Forderungen wegen der entgangenen Vorteile seit 2002 konfrontiert. Zu Recht: Wer allein einen Jahres-Höchstbetrag zur Entgeltumwandlung nicht ausgeschöpft hat, dem fehlen zum Rentenbeginn bis zu 40.000 Euro.

### Delegieren

2. Viele Arbeitgeber delegieren das ganze Thema an Führungskräfte. Die lassen häufig aus Solidarität mit den Kollegen alle möglichen Vertragsvarianten zu. Aus juristischer Sicht höchst problematisch: der Arbeitgeber nämlich ist Treuhänder der Sparbeiträge. Er haftet nicht

nur für die Auswahl und Qualität eines jeden einzelnen Vertrags, in den er als Vertragspartner das Geld seiner Mitarbeiter steckt. Obendrein verantwortet er sogar die oft mangelhafte Beraterqualität, da die Gesetzeslage ihm die Informationspflicht direkt zuweist.

### Erfolgreich gestalten

3. Clever handelt, wer den Spieß umdreht und für sein Unternehmen eine positive, aktiv kommunizierte Story aus der Entgeltumwandlung macht. Die Akzeptanz ist da: wir sehen in unserer Beratungspraxis ein sprunghaft wachsendes Interesse der Belegschaften am Sparen aus dem Bruttogehalt, sobald die Attraktivität des Modells nachvollzogen wurde. Arbeitgeber mit Durchblick enthaften sich durch die Kooperation mit zertifizierten Beratern für betriebliche Altersvorsorge. Vorsicht vor so genannten „bAV-Experten“, die diesen Titel auf einer in der Finanzdienstleistungswirtschaft so beliebten Inhouse-Schulung erworben haben. Expertenwissen ist da oft Fehlanzeige. Wenn ein Arbeitgeber die eigentlich ihm selbst obliegende Beratungspflicht seiner Mitarbeiter delegiert, dann muss dieser Experte schon offiziell qualifiziert sein: als zertifizierter Fachberater bAV (IHK, BBW) etwa oder als Betriebswirt für bAV. Im Zweifelsfall dürfte ein Richter bestätigen, dass ein solcher Kompetenznachweis vertrauenswürdig war. Clever ist, wer darüber hi-

naus mit kommunikationsstarken Beratern kostenfreie Incentiveleistungen für seine Belegschaft generiert, etwa:

- Interessante wie lösungsorientierte Vorträge zur Rentenproblematik
- Individuelle Einzelberatungen von überschaubarer Dauer
- Auswahl eines hochflexiblen Sparmodells anstelle eines starren 08/15- Versicherungsvertrags
- Bereitstellen kostengünstiger Vertragsvarianten
- Zuzahlen eingesparter SV-Beiträge als freiwillige Arbeitgeberleistung

Richtig gut wird es, wenn in einem firmeneigenen Versorgungswerk sämtliche Vorteile aufgeschrieben werden, die Mitarbeiter bei ihrer betrieblichen Altersvorsorge haben. Dies und interessante News dazu quartalsweise kommuniziert, wird dankbar angenommen und steigert Umfragen zufolge die Attraktivität des Unternehmens.

### Autor:

Dr. Matthias Dworzack



Der Autor ist GGF der Kanzlei für Wirtschaftsberatung an der Elbe und Betriebswirt für betriebliche Altersvorsorge. Schwerpunkt: Sanierung und

Kommunikation von Versorgungswerken. E-Mail: m.dworzack@kwb-elbe.de