



## Besonnen handeln

Welche Auswirkungen hat die Covid-19-Pandemie auf die betriebliche Altersversorgung? Sind die Versorgungssysteme krisenfest aufgestellt? Acht bAV-Experten und -Expertinnen zeigten beim Round Table auf, wo Handlungsbedarf besteht und warum Panik kein guter Ratgeber ist.

VON CHRISTIANE SIEMANN

► Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise sind drastisch. Die Einbußen wirken sich direkt oder indirekt auch auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) aus. Beispielsweise durch die Kurzarbeit, die Unternehmen seit Ausbruch der Pandemie für rund zehn Millionen Beschäftigte realisiert haben. Nicht nur daraus ergeben sich Konsequenzen für die bAV. Ob Entgeltumwandlung, arbeitgeberfinanzierte Systeme oder kapitalmarktabhängige betrieb-

liche Altersversorgung – bei jedem Durchführungsweg entstanden kurz- oder mittelfristige Belastungen und Handlungsbedarfe, die sich auch im Jahr 2021 fortsetzen werden. Das Know-how von bAV-Beratern und Beraterinnen und Versicherern ist daher stark gefragt – vor allem, weil in der aktuellen Situation keine Standardprozesse greifen, sondern Lösungen für jedes einzelne Unternehmen gefunden werden müssen.



## Wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer reagieren

► Wie haben Versicherer, Berater und Anbieter von bAV-Software-Lösungen die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise erlebt? „Zunächst haben wir versucht zu verhindern, dass infolge des Lockdowns Stornierungen vorgenommen werden mussten, die zu Verlusten für die Arbeitnehmenden geführt

hätten“, berichtet Lars Golatka, Bereichsvorstand bAV der Zurich Gruppe Deutschland und Vorstandsvorsitzender der Deutsche Pensionsfonds AG. Dort, wo die finanzielle Lage es erforderte, wurden Beitragsstundungen angeboten, die jedoch sehr schnell wieder zurückgedreht werden konnten, da Arbeitgeber und Arbeitnehmende wieder dotiert hätten. Erfreulich sei, dass „der angespanntere Verlauf der Pandemie im November und Dezember nicht zu erneuten Freistellungsnachfragen geführt hat“.

Von einem V-Verlauf spricht Dr. Henriette Meissner, Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH (Die Stuttgarter). Nachdem sich der erste Schreck gelegt hatte, zog ab Juni die Nachfrage wieder an. „Gerade der Mittelstand erwies sich als robust und resilient.“ Ihre Beobachtung: Unternehmen nutzten weiterhin die arbeitgeberfinanzierte bAV als Anreizmittel, um Fachkräfte zu binden und neue zu gewinnen. Auch für die Pension Solutions Group berichtet Geschäftsführer Tobias Bailer von

### Info zum Round Table

Für ausgewählte aktuelle Themen holt sich die Personalwirtschaft Experten und Expertinnen an einen Tisch, um mit diesen Trends, den Markt und die Bedürfnisse von HR zu diskutieren. Die Expertenrunde bAV (die in Anbetracht der aktuellen Situation als Videokonferenz stattfand) wurde von **Erwin Stickling**, Herausgeber der Personalwirtschaft, und **Christiane Siemann**, freie Journalistin, moderiert.



einem V-Verlauf. Spezialisiert auf die Beratung, Implementierung und Nachbetreuung von betrieblichen Vorsorgelösungen, vor allem für Entgeltumwandlungen, brach dem bAV-Spezialisten im Lockdown das Beratungsgeschäft um fast 90 Prozent ein. Danach ergaben sich jedoch Nachholeffekte, und seit Herbst „registrieren wir wieder eine Vollauslastung bei Arbeitgeberanfragen und bei den Beratungen von Mitarbeitenden“. Insgesamt seien Beitragsstundungen und individuelle Beitragsreduzierungen im überschaubaren Rahmen geblieben. Auffallend aus Sicht von Tobias Bailer: Viele Geschäftsführende hätten sich in den letzten Monaten mit der eigenen Vorsorge beschäftigt und ließen sich beraten.

Dass sich in der Krise die Besserverdienenden dem Thema Altersvorsorge gewidmet haben, bestätigt auch Martin Bockelmann, Gründer und Vorstand der xbAV AG. So konnte er feststellen, dass im Frühjahr neue Anträge mit 20 Prozent höheren Beiträgen abgeschlossen worden sind und die Antragsteller über ein um durchschnittlich 15 Prozent höheres Einkommen verfügten als der Durchschnitt. Die xbAV-Plattform, die basierend auf einer Software-as-a-Service-Technologie Arbeitgeber, Arbeitnehmende, Produktanbieter und Vermittler miteinander verbindet, legte weitere Daten offen: Mit dem Beginn des ersten Lockdowns ging die Anzahl der Beratungssessions um 50 Prozent zurück, im Juni pendelten sie sich wieder auf Vorkrisenniveau ein, und „im September lag die Anzahl der Anträge mit 7700 bereits 50 Prozent über dem Vorkrisenniveau“.

Wie auch bei anderen Anbietern ruhte das Neugeschäft bei der Auxilion AG, die ein BAV-Vorsorgesystem implementiert und betreut, bei dem das angesparte Geld im Unternehmen des Arbeitgebers bleibt. Mittlerweile finden wieder Covid-19-konforme Beratungstage bei Kunden und Kundinnen vor Ort statt. Dass individuelle Beitragsreduzierungen durch die Mitarbeitenden oder Beitragsstundungen der Arbeitgeber ausgeblieben sind, erklärt sich durch das Sparbuchsystem, sagt Auxilion-Vorstand Joachim Bangert: „Die Beschäftigten lassen jeden Euro beim Arbeitgeber, um die Liquidität des Betriebs nicht zu verringern. Die angesparten Beträge bleiben im Unternehmen, und sie erhalten einen vom Arbeitgeber festgelegten Zinssatz von bis zu vier Prozent.“ Diese Form der bAV erhöhe die Gesamtliquidität und biete eine hohe Planungssicherheit für alle Beteiligten.



## Handeln mit Bedacht

► **Liquidität, De-Risking, Ausfinanzierung von Pensionen, Auswirkungen der Kurzarbeit:** Diese Themen standen bei Willis Towers Watson in der bAV-Beratung an. Als positives Signal bewertet Dr. Michael Karst, Director Legal/Tax/Accounting, dass Unternehmen mit einer arbeitgeberfinanzierten bAV diese als langfristiges Benefit für die Mitarbeitenden verstehen „und nicht nur, weil im April Kurzarbeit herrschte,

## Die Expertinnen und Experten des Round Table



Tobias Bailer,  
Geschäftsführer,  
PS-Pension Solutions GmbH



Joachim Bangert,  
Vorstand,  
Auxilion AG



Martin Bockelmann,  
Gründer und Vorstand/CEO,  
xbAV AG



Lars Golatka, Leiter Geschäftsbereich  
bAV der Zurich Gruppe Deutschland,  
Vorstand der Deutscher Pensionsfonds  
AG, Zurich Versicherung



Christine Hansen,  
Senior Manager, Fachanwältin für  
Arbeitsrecht, BAV Legal, KPMG Law  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH



Dr. Michael Karst, Director, Leiter  
Legal/Tax/Accounting,  
Willis Towers Watson GmbH



Dr. Henriette Meissner,  
Geschäftsführerin, Stuttgarter Vorsorge-  
Management GmbH, Stuttgarter Lebens-  
versicherung a.G., Mitglied im  
Konsortium Das Rentenwerk



Dr. Florian Wortmann,  
Partner, T/S/C Fachanwälte für  
Arbeitsrecht Schipp & Partner  
Rechtsanwälte mbB



Eine Bilderstrecke mit den wichtigsten Zitaten der Round-Table-Teilnehmenden finden Sie auf [www.personalwirtschaft.de](http://www.personalwirtschaft.de).

das Instrument infrage stellen“. Gleichzeitig reagieren Arbeitgeber auf die aktuelle wirtschaftliche Situation: Sie überprüfen oder verschieben eventuell Projekte – auch im Auslagerungsbereich. „Doch bei der Analyse, welche Auswirkungen die Krise für das einzelne Unternehmen und seine bAV hat, handeln sie rational und mit Bedacht im Hinblick auf mittel- und langfristige Zeithorizonte.“

Auch bei KPMG Law waren es vorrangig Bestandsmandanten, die Beratung suchten. Denn nach wie vor erfordert das Niedrigzinsumfeld eine De-Risking-Strategie. Im Mittelpunkt des Interesses, so Christine Hansen, Senior Manager BAV Legal, standen insbesondere Gestaltungsoptionen im Hinblick auf Pensions-Carve-outs der bestehenden Pensionsverpflichtungen an und Fragen zur Kappung des Future Service von Anwartschaften aus bestehenden Versorgungszusagen.

Einen allein durch den Lockdown ausgelösten vermehrten rechtlichen Beratungsbedarf im Bereich BAV erlebte Arbeitsrechtler Dr. Florian Wortmann, Partner bei T/S/C Fachanwälte, nicht. Aber die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie hätten vorhandene Überlegungen befördert, Direktzusagen auf versicherungsförmige Lösungen umzustellen. Auch befassten sich Arbeitgeber damit, die Direktzusagen selbst zu ändern, um die Planbarkeit zu erhöhen. Zum Beispiel, indem sie die Versorgungshöhe von der Gehaltsentwicklung abkoppeln.



## Wie krisensicher sind die bAV-Durchführungswege?

► **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Entgeltumwandlung jederzeit reduzieren oder ganz einstellen. Von dieser Möglichkeit haben sie in der Kurzarbeitsphase Gebrauch gemacht, wenn sie kein Gehalt mehr umwandeln wollten oder konnten. Aber auch für Arbeitgeber ist die Umwandlung mit einer Liquiditätsbelastung verbunden, da seit 2019 ein Zuschuss in Höhe von 15 Prozent grundsätzlich verpflichtend ist.**

Dementsprechend hatten auch manche von ihnen ein krisenbedingtes Interesse daran, die Entgeltumwandlung auszusetzen. „Eingebrachte Beiträge wurden reduziert, aber teilweise erleben wir auch wieder gegenläufige Aktionen“, berichtet Michael Karst von Willis Towers Watson, der hinter der Reduzierung einen

temporären Effekt vermutet und noch keine langfristige Richtungsentscheidung: „Wir werden erst in der Zukunft feststellen können, welche Auswirkungen die Krise für die langfristige Gestaltung von Versorgungssystemen hat – von bilanziellen und Gestaltungsfragen bis hin zur Thematik der Auslagerung auf externe Versorgungsträger.“ Michael Karst begrüßt sehr, dass der Gesetzgeber noch im April die Pensionskassen, die nicht durch den Sicherungsfonds Protektor geschützt sind, in die PSV-Sicherung einbezogen hat. Nach den Schiefagen bei einigen Pensionskassen der letzten Jahre und dem zu erwartenden erhöhten Insolvenzgeschehen im Jahr 2021 bringe das Gesetz zusätzliche Ausfallsicherheit für die Versorgungsberechtigten. Sein Resümee: „An dieser Stelle ist die betriebliche Altersversorgung gestärkt worden.“

Dagegen sind für Pensionsfonds die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise ein Stresstest. „Massive Verwerfungen gab es bei denen, die stark aktienorientiert agieren“, so Lars Gokatka, Zurich Gruppe Deutschland. Dort hätten sich faktisch Nachschüsse ergeben, die nicht jedes Unternehmen in diesem Moment leisten konnte. Als positiv hebt er hervor, dass die BaFin mit Übergangsfristen sehr gut reagiert habe, um eine versicherungsförmige Umstellung zu verhindern: „Es gab eine kurze Alarmstimmung im Lockdown, doch am Ende des Tages mussten wir keinen einzigen Kunden umstellen.“ Für liquiditätsschwache Unternehmen wurden andere Lösungen gefunden.

Keine Verwerfungen gab es beim Pensionsfonds von Willis Towers Watson, der aktuell zu den fünf größten Pensionsfonds in Deutschland zählt. „Natürlich haben wir analysiert, wie sich im Lockdown die Verpflichtung und das Vermögen entwickeln“, so Michael Karst, Director Legal/Tax/Accounting. Sein Fazit: „Es hat zwar einen Einbruch an den Aktienmärkten gegeben, aber die Aktien haben sich mit hoher Geschwindigkeit wieder aus dem Tal herausgearbeitet.“ Umgekehrt seien temporär die Bewertungszinsen für die Verpflichtungsseite gestiegen und dadurch die Verpflichtungen gesunken. Seine Message lautet: Der Markt solle sich hüten, gut konstruierte Pensionsvermögensportfolios mit einem kurzfristigen Blick auf den Aktienindex in eine Krise zu reden. „Wenn bAV-Instrumente intelligent konstruiert werden, sind sehr gute und tragfähige Systeme möglich.“

### Kompakt: Die wichtigsten Erkenntnisse des Round Table

- ① Es gibt **keine Standardprozesse**, mit denen Unternehmen auf die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie reagieren können: Lösungen, soweit sie die bAV betreffen, **müssen für jede Organisation einzeln** gefunden werden.
- ② Viele Unternehmen mit einer arbeitgeberfinanzierten bAV verstehen diese als **langfristiges Benefit für die Mitarbeitenden** und stellen das Instrument **nicht infrage**.
- ③ Unabhängig von der Corona-Pandemie erfordert wie gehabt das **Niedrigzinsumfeld eine De-Risking-Strategie** – in Bezug auf den Wechsel des Durchführungswegs und/oder des Anbieters.
- ④ Unternehmen sind gut beraten, sich durch die Tagesform des Aktienmarktes **nicht aus der Ruhe** bringen zu lassen. Bei **Pensionsfonds** gilt es, die **weitere Entwicklung aktiv** zu beobachten.
- ⑤ Bei den Folgen der Pandemie auf den Kapitalmarkt hat das **Sozialpartnermodell – auch ohne garantierte Zinsträger – funktioniert**. Durch die gemeinschaftliche Anlage werden Sicherheiten generiert, ohne eine Garantie aussprechen zu müssen
- ⑥ Die **bAV-Digitalisierung** hilft Arbeitgebern dabei, **Transparenz zu schaffen und die Personalabteilungen administrativ zu entlasten**. Die Wahl des passenden Versorgungswerks erfordert jedoch eine persönliche Beratung.
- ⑦ Aus Kundensicht wird eine **transparente Übersicht und eine digitale Verwaltung der bAV** die Anzahl der Versorgten erhöhen und im nächsten Schritt deren Versorgungsniveau.

Insgesamt lasse jedoch der gestiegene Rechnungszins und das geschmolzene Planvermögen Pensionsfonds nicht unberührt, meint Christine Hansen von KPMG Law. Wie nachhaltig die aktuellen Auswirkungen sind, hänge nicht zuletzt vom Umfang der Lockdowns und den weiteren globalen Entwicklungen ab. Auch über die langfristigen Folgen der Corona-

Krise für die deutsche Wirtschaft und damit für die bAV ließe sich nur spekulieren. Bei einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation könnten Unternehmen ihre Zusagen nach Maßgabe des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit modifizieren – auch mit Hinblick auf zukünftige Anwartschaften.



## Garantieprodukte in der Krise bevorzugt?

► **Führt die derzeitige wirtschaftliche Lage dazu, dass Versicherte vor allem Anlageformen wählen, die risikofrei sind? Diese Annahme drängt sich durch die Daten der xbAV-Plattform auf: Über das Jahr 2020 zeichnete sich eine höhere Nachfrage nach Garantieprodukten ab – ein Zuwachs von 25 Prozent – bei einem gleichzeitigen Rückgang der Fondsprodukte um 75 Prozent. Für Geschäftsführer Martin Bockelmann ist dies ein Indiz dafür, dass in der Krise klassische Produkte mit Garantiezins „für zunehmend risikoaverse Kunden deutlich attraktiver sind“. Generell seien Finanzprodukte für die Altersvorsorge seit der Bankenkrise 2008 immer unbeliebter geworden, ergänzt Auxilium-Vorstand Joachim Bangert und verweist auf die Pensionskassen, die in den letzten Jahren ins Straucheln gekommen sind. „In der Konsequenz könnten Arbeitgeber zukünftig für uneingelöste Versprechen der Versicherungen haften.“ Unsichere Zeiten verstärkten den Wunsch von Mitarbeitenden nach Garantieprodukten, das Sicherheitsbedürfnis von Menschen steige deutlich an.**

Und gerade in Deutschland ist die sicherheits- und garantieorientierte Neigung sehr ausgeprägt, bekräftigt Henriette Meissner, Die Stuttgarter. Doch ein Richtungswechsel sei aus ihrer Sicht unaus-

weichlich: Gerade die Niedrigzinsphase, die durch die Corona-Krise zementiert werde, „muss den Anstoß geben, einen weiteren Schritt zu gehen und das Beste beider Welten zu erhalten“. Also verstärkt in die Sachwertanlagen zu investieren, um mehr Rendite zu erzielen, und gleichzeitig ein bestimmtes Level an Sicherheiten beizubehalten – wie beispielsweise beim Sozialpartnermodell.

Aus Sicht von Pension Solutions-Geschäftsführer Tobias Bailer spielt die Frage „Garantieprodukt oder nicht“ eine untergeordnete Rolle. Denn in der Regel lege der Arbeitgeber, der die bAV als personalpolitisches Instrument installiert, die Anlageform fest. So habe sich in den letzten Jahrzehnten der bAV gezeigt, „dass unabhängig davon, welches Modell der Arbeitgeber anbietet, seine Beschäftigten dieses ausgewählte Instrument nutzen – ob innenfinanzierte oder versicherungsförmige Wege, alte Garantieprodukte mit festgeschriebenem Rechnungszins oder neue Produkte mit abgesenkten Garantien“. Der Grund: Sobald ein Arbeitgeber ein Versorgungswerk installiert und es gut kommuniziert, genieße die Lösung ein hohes Vertrauen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die es dann auch nutzen. „Das gesamte Versorgungswerk inklusive interessantem Arbeitgeberbeitrag ist der entscheidende Impuls für Beschäftigte.“



## Widerstandsfähiges Sozialpartnermodell

► **Was tut sich beim Modell der reinen Zielrente? Könnte sie eine Antwort auf das Sicherheitsbedürfnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sein? In der Wahrnehmung gilt das Sozialpartnermodell als eher unsicher. Aber im Realitätscheck, den die Corona-Krise darstellt, zeigt sich das Gegenteil. Henriette Meissner, auch Mitglied im Konsortium „Das Rentenwerk“, berichtet, dass die Kapitalanlagen des Rentenwerks zwar im ersten Shutdown nachgegeben haben, „aber keine Rente hätte deshalb gesenkt werden müssen“. Der Grund: Die „Sozialpartner-Rente“ basiere auf einer guten Kombination von Sicherheitsmechanismen und kollektiver Geldanlage. „Die Krise hat in der Realität gezeigt, dass die Mechanismen funktionieren.“ Daher registriere man in den letzten Wochen ein wachsendes Interesse**

Außerdem bildet das Sozialpartnermodell mit der reinen Beitragszusage den Kapitalmarkt nicht eins zu eins ab, da es Sicher-

heitspuffer und Korridore vorsieht, ergänzt Lars Golatka von der Zurich Gruppe Deutschland. Die kollektive Anlage sei zwar sehr komplex, aber durch die gemeinschaftliche Anlage würden Sicherheiten generiert, ohne eine Garantie aussprechen zu müssen. „Bei den drastischen Folgen der Pandemie auf dem Kapitalmarkt haben wir nachweisen können, dass das Sozialpartnermodell tatsächlich selbst in einer so schwierigen Situation – auch ohne garantierte Zinsträger – funktioniert.“ Diese positiven Ergebnisse des Sicherungsmodells hätten dazu geführt, dass momentan wieder Verhandlungen mit Tarifpartnern laufen. Ob das Sozialpartnermodell tatsächlich angenommen werde, zeige die Zukunft. Der Gesetzgeber könnte mit Modifizierungen die Akzeptanz sicherlich erhöhen und sollte insbesondere für die Sozialpartner Klarheit schaffen in puncto Gestaltungsrahmen und Haftung.



## Digitalisierte Prozesse plus persönliche Beratung

► Sind digitale Info- und Verwaltungsplattformen sowie die vom Gesetzgeber geplante digitale Rentenübersicht der Königsweg zu einem besseren Vorsorgeniveau der Beschäftigten? Ganz so einfach ist es nicht, äußern die Diskussionspartner. Bekanntlich entscheidet in der ersten Stufe der Arbeitgeber, welches Versorgungswerk für ihn das richtige ist. „Es wird sehr schwierig sein, die Beratungsleistung für das Unternehmen zu digitalisieren – so es denn überhaupt sinnvoll ist“, gibt Lars Golatka zu bedenken. Die persönliche Beratung spiele an dieser Stelle eine entscheidende Rolle, so der Bereichsvorstand bAV der Zurich Gruppe Deutschland. Aus Sicht des Arbeitgebers seien „vor allem digitale Services relevant, die die langfristige Administration der bAV für das Unternehmen erleichtern“. In der nächsten Stufe, bei der Beratung der künftigen Versicherten, helfe die Digitalisierung ungemein, aber „dennoch wollen Beschäftigte eine Beraterin oder einen Berater ansprechen können“. Sein Fazit: „Wir sind noch eine weite Strecke davon entfernt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbstständig und ohne Rücksprache die Entscheidung für eine bAV treffen.“

Diese Erfahrung macht auch Joachim Bangert von der Auxilion AG. Trotz des sehr einfachen und transparenten Auxilion-Systems mit Laufzeit und Zins erlebe man immer wieder, dass Mitarbeitende eine persönliche Beratung wünschen. „Digitale Lösungen liefern zwar eine großartige Unterstützung, trotzdem wird häufig noch das Telefon genutzt.“ Die eigene Plattform, auf der Beschäftigte den Verlauf ihrer bAV sehen und auch Änderungen ihrer Einzahlungen vornehmen können, werde man weiterentwickeln,

aber parallel ebenso die kompetente und persönliche Beratung anbieten.

Die Digitalisierung hilft ungemein, das Interesse zu wecken und Informationen zu liefern, aber „der Entscheidungshelfer Mensch wird von den Versorgungsberechtigten regelmäßig gefordert“. So erlebt es Tobias Bailer, Pension Solutions Group. Aus Unternehmenssicht helfe die Digitalisierung vor allem dabei, die betriebliche Altersvorsorge zu ordnen, Transparenz zu schaffen und die Personalabteilungen administrativ zu entlasten. Aber auch Arbeitgeber fragten den „Premiumservice Mensch“ regelmäßig an, da digitale Informationen nie komplett ausreichen könnten.

Der Traum der Politik - Digitalisierung mache Beratende überflüssig und die Produkte günstiger – geht auf jeden Fall nicht in Erfüllung, konstatiert Henriette Meissner von der Stuttgarter, die zu einem konstruktiven Vorgehen rät: „Wir müssen es schaffen, die digitale Welt mit den Vorteilen einer persönlichen Beratung zu verbinden.“ Alle Untersuchungen, aber auch die Erfahrungen in anderen Ländern würden darlegen, dass persönliche Beratung sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch von den Beschäftigten gewünscht wird.

Unter Strich ist aber unstrittig, dass die Digitalisierung ein wesentliches und erfolgversprechendes Werkzeug ist, um Altersvorsorge einfach zu machen. Für Martin Bockelmann von der xbAV AG treibt die Digitalisierung zwei Entwicklungen voran: „Zunächst wird sie helfen, die Anzahl der Versorgten zu erhöhen, und im zweiten Schritt deren Versorgungsniveau“. Und er ist zuversichtlich: „Je einfacher die bAV für Beschäftigte wird, umso höher wird auch die Akzeptanz und Verbreitung sein.“



## Die bAV im Jahr 2021 und 2022

► Es wird eine Zeit nach der Pandemie geben, auch wenn deren Ende noch nicht absehbar ist. Werden sich Unternehmen, die unter Kostendruck stehen, weiterhin mit einer bAV engagieren? Sicherlich würden in den kommenden Jahren arbeitgeberfinanzierte oder Matching-finanzierte Zusagen erteilt werden, aber deutlich weniger, meint Christine Hansen von KPMG Law. Leider sinke die Bereitschaft der Unternehmen, eine arbeitgeberfinanzierte bAV fortzuführen oder neu auszugestalten. Vor allem die langjährigen Verpflichtungen, die Einstandspflicht für den Ausfall von externen Versorgungsträgern und nicht zuletzt die hohe Komplexität der Materie bAV belasteten Arbeitgeber und „wirken hemmend für die weitere Verbreitung von Neuverträgen“. Gleichwohl geht die bAV-Expertin davon aus, dass die personalpolitische Not, geeignete Fachkräfte zu finden, um die Unternehmen zukunftsfähig zu gestalten und weiterhin stabile Umsätze einzufahren, zunehmend steigen werde. „An dieser Stelle kann sich die bAV – ein wichtiges Signal für die Attraktivität des Arbeitgebers – als ein sehr gutes und kraftvolles Instrument erweisen.“

Auch Arbeitsrechtler Florian Wortmann von T/S/C Fachanwälte beobachtet eine Tendenz, den Arbeitgeberzuschuss als die arbeitgeberfinanzierte Leistung in den Vordergrund zu stellen und bei 15 Prozent zu pauschalieren oder anders aufzustoßen. „Dies kann potenziell zu Lasten rein arbeitgeberfinanzierter Leistungen gehen, die dann für neu angestellte Beschäftigte nicht mehr zugesagt werden.“ Auf der anderen Seite sieht er im Angebot einer bAV im Unternehmen ein Abgrenzungsmerkmal auf dem Fachkräftemarkt, das auch und gerade in der Krise eine Bedeutung habe.

Wie sich Direktzusagen und Arbeitgeberzuschüsse entwickeln, bleibt vorerst im Ungewissen. Auf jeden Fall kann der Arbeitgeber ohne monetäre Aufwendungen Mitarbeitenden ein attraktives Modell zur Eigenvorsorge zur Verfügung stellen, betont Tobias Bailer von Pension Solutions. Allein der gesetzliche Rahmen mit einer Förderung von 15 Prozent auf den Sparbeitrag könne eine Hebelwirkung entfalten. Denn eines sei klar: Die Mitarbeitenden suchten interessante Sparformen – und die bAV sei eine solche. ■