

Betriebliche Altersversorgung als Wettbewerbsvorteil

Im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) eine Leistung, mit der Unternehmen punkten können. Dabei bietet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Leistungen zur Alters-, Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenversorgung an.

Durchführungswege und ein Rückzug

Der administrative bAV-Aufwand hält sich in Grenzen, denn viele Versicherer nehmen ihren Kunden, den Unternehmen, bis auf wenige Schritte die Arbeit ab. „Der Unternehmer muss sich für ein Modell entscheiden, einen Kollektivvertrag abschließen und die Beiträge abführen – den Rest übernimmt der Versicherer“, erklärt Michael Stille, Vorstandsmitglied der Generali Versicherungen für das baV-Ressort. Einzahlen kann entweder der Arbeitnehmer allein über die so genannte Entgeltumwandlung, der Arbeitgeber oder beide zusammen. Auch über das Bestehen eines Unternehmens hinaus können Mitarbeiter Versorgungsansprüche haben – hier kann eine Liquidationsversicherung die Schließung ohne Hindernisse ermöglichen.

Anspruch auf Entgeltumwandlung:

Seit 2002 hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf die Entgeltumwandlung. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer eine Summe von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2.640 Euro) steuer- und sozialabgabenfrei zur bAV in Form einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds einzahlen kann. Da diese Beiträge vom Bruttolohn abgeführt werden, entsteht eine Abgabentlastung sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber. „Mit dem Angebot einer attraktiven betrieblichen Altersversorgung lässt sich qualifiziertes Personal leichter finden und binden“, unterstreicht Stille. In Deutschland sind noch zwei weitere so genannte Durchführungswege zur betrieblichen Altersversorgung zugelassen. Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber über den Durchführungsweg in seinem Betrieb. „Am häufigsten wird die Direktversicherung gewählt“, weiß Stille.

Die Direktversicherung: Bei der Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Rentenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen auf das Leben seiner Beschäftigten ab. Bezugsberechtigt für die Leistungen sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen. Die Beiträge können vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung oder von beiden gemeinsam finanziert werden. Der steuerfreie Betrag erhöht sich gegebenenfalls um 1.800 Euro pro Jahr, wenn keine Pauschalversteuerung in Anspruch genommen wird. Die Steuerfreiheit der Beiträge in der Ansparphase bewirkt allerdings, dass die Leistungen in der Leistungsphase dann im vollen Umfang zu versteuern sind. Für viele Arbeitnehmer ist das vorteilhaft, da sie im Ruhestand eher über weniger Einkommen verfügen und damit einen niedrigeren Steuersatz haben.

Die Pensionskasse: Eine Pensionskasse ist eine eigenständige Versorgungseinrichtung, die Beiträge zur Ansparung einer betrieblichen Altersversorgung für den Mitarbeiter eines Unternehmens erhält, das Vermögen verwaltet und später Altersrenten oder das Alterskapital auszahlt. Oft wird eine Pensionskasse von einem oder von mehreren Unternehmen über einen so genannten Konsortialvertrag getragen. Der Arbeitgeber führt die Beiträge an die Pensionskasse ab. Die Regelungen zur steuerlichen Behandlung entsprechen denen der Direktversicherung.

Der Pensionsfonds: Der Pensionsfonds ist ebenfalls eine selbstständige Versorgungseinrichtung, die Altersvorsorgeleistungen erbringt. Diese Leistungen werden für die Arbeitnehmer von einem oder mehreren Arbeitgebern durch Pensionspläne geregelt. Der Arbeitgeber führt die Beiträge an den Pensionsfonds ab. Die Versorgungsleistungen müssen in Form von lebenslan-

gen Rentenzahlungen erbracht werden. Wie bei der Direktversicherung und der Pensionskasse sind die Beiträge zum Pensionsfonds derzeit bis zu 2.640 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. Der steuerfreie Betrag kann sich auch hier um 1.800 Euro erhöhen. Der Pensionsfonds ist in Deutschland die jüngste Variante der betrieblichen Altersversorgung. Hier können Arbeitnehmer stärker selbst bestimmen, ob sie von den Renditechancen der Kapitalmärkte profitieren möchten, denn im Vergleich zu den anderen Formen der bAV kann ein höherer Kapitalanteil in Aktien angelegt werden. Chancen und Risiken erhöhen sich gleichermaßen. Im Versorgungsfall stehen bei



Michael Stille

einer Beitragszusage mit Mindestleistung mindestens die eingezahlten Beiträge zur Verfügung. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht beaufsichtigt die Pensionsfonds.

Die Unterstützungskasse: Das Unternehmen verpflichtet sich gegenüber seinen Mitarbeitern, Versorgungsleistungen in einer bestimmten Höhe zu gewähren. Die Rücklagen hierfür werden in Form einer Unterstützungskasse aus dem Unternehmen ausgelagert. Die Unterstützungskasse gewährt je nach Leistungsplan die einmalige Kapitalzahlung oder eine laufende Rentenzahlung – in der Regel beides. Interessant ist diese Form der bAV vor allem für Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern mit höheren Einkommen über die oben genannten Durchführungswege hinaus eine weitere Möglichkeit zur Vorsorge geben möchten. Denn die Beiträge sind für Arbeitnehmer in voller Höhe lohnsteuerfrei. Bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung sind außerdem sozialversicherungsfrei. Die späteren Leistungen sind wiederum voll steuerpflichtig.

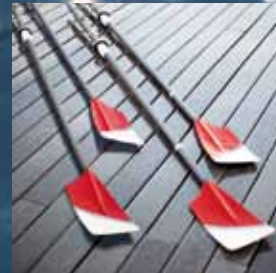
Die Pensionszusage: Hier verpflichtet sich das Unternehmen, seinen Arbeitnehmern oder deren Angehörigen ab Eintritt des Versorgungsfall (Ruhestand, Invali-

dität, Tod) aus betrieblichen Mitteln eine Versorgung zu zahlen. Es sind Pensionsrückstellungen in der Bilanz zu bilden, deren Zuführungen den steuerpflichtigen Gewinn reduzieren. Das Unternehmen geht damit das Risiko ein, im Versorgungsfall vorzeitig leisten zu müssen. Das lässt sich mit einer Rückdeckungsversicherung absichern. Für die Rückdeckung schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab. Bezugsberechtigt ist der Arbeitgeber. Er erhält dann im Leistungsfall das Kapital, das er benötigt, um sein Leistungsversprechen gegenüber dem Mitarbeiter zu erfüllen. Wie bei der Unterstützungskasse sind die Beiträge in voller Höhe lohnsteuerfrei und bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung auch sozialversicherungsfrei. Die späteren Kapital- oder Rentenleistungen aus der Pensionszusage sind, wie bei der Unterstützungskasse, in vollem Umfang steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Liquiditätsversicherung – geordneter Rückzug: Wenn ein Unternehmen, aus welchen Gründen auch immer, geschlossen werden muss, ist sicherzustellen, dass die Versorgungsverpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern weiterhin erfüllt werden. „Kritisch sind hierbei die intern vom Unternehmen finanzierten Zusagen“, erklärt Versicherungsexperte Michael Stille. Sprich: Sind Pensionszusagen erteilt oder Versorgungsleistungen über eine Unterstützungskasse gewährt worden, müssen diese auch nach Auflösung des Unternehmens aufrecht erhalten werden. Es besteht die Möglichkeit, solche Verpflichtungen durch den Abschluss einer Liquidationsversicherung komplett an eine Pensionskasse oder ein Lebensversicherungsunternehmen zu übertragen. Voraussetzung ist das Ende der Betriebstätigkeit und ein entsprechender Eintrag im Handelsregister. „Unternehmer, die wissen, dass eine Firmenschließung bevorsteht, sollten sich so früh wie möglich über eine Liquidationsversicherung informieren“, rät Stille. Da die Angebotserstellung je nach Unternehmensgröße und Zusammensetzung der Belegschaft sehr komplex werden kann, nehme diese eine gewisse Zeit in Anspruch. Schließlich errechnet der Versicherer einen Einmalbetrag, gegen dessen Zahlung er die gesamten Leistungsverpflichtungen des Arbeitgebers eins zu eins übernimmt. Stille: „Da sich in sehr vielen Betrieben Firmeninhaber bereits in fortgeschrittenem Alter befinden und oft keine Nachfolgeregelung besteht, gewinnt die Liquidationsversicherung immer mehr an Bedeutung.“

Sabine Lubeley

Ausdauernd und leistungsstark: ein
erstklassiges Team für Ihre Betriebsrente.



Die QuadriGO Unternehmensrente ist eine besonders sichere bAV-Lösung, die die Kraft und Kompetenz der vier Lebensversicherer der Talanx Deutschland AG vereint. Dabei profitieren Unternehmen von allen Vorteilen eines Kollektivvertrags. Erfahren Sie mehr über diese konventionelle Betriebsrente mit attraktiven Garantieleistungen und der Chance auf eine hohe und stabile Überschussbeteiligung.

Wir denken weiter.

HDI
GERLING

Die bAV-Lösung
zur Absicherung von
Belegschaften!

Mehr Infos:
www.quadriGO-unternehmensrente.de

Konventionelle Konsortialprodukte in der bAV versprechen Sicherheit

Das Sicherheitsdenken erlebt in deutschen Unternehmen eine Renaissance – auch beim Thema bAV. Konventionelle Tarife liegen deshalb schon seit längerem wieder im Trend. Die Produkte werden in einigen Branchen, etwa in der chemischen Industrie, von Konsortien angeboten. Neu ist, dass sich mehrere Risikoträger aus demselben Versicherungskonzern zu einem Konsortium zusammenschließen. Der Kunde profitiert in jedem Fall, denn Konsortialprodukte steigern die Sicherheit der bAV.

Wenn es um die betriebliche Altersvorsorge geht, sind Chefs und Mitarbeiter einer Meinung: Keine Experimente, denn Sicherheit ist Trumpf. Eine langfristig konstante Rendite gilt heute mehr als hohe kurzfristige Gewinnmöglichkeiten – denn damit ist immer auch das Risiko vorübergehender Wertverluste verbunden. „Wir beobachten etwa seit 2008 ein wachsendes Sicherheitsbedürfnis in der bAV“, sagt Sandra Spiecker aus dem bAV-Produkt- und Kon-

„Wir beobachten etwa seit 2008 ein wachsendes Sicherheitsbedürfnis in der bAV.“

zeptmanagement von HDI-Gerling Leben und ergänzt: „Dieser Trend setzt sich bis heute fort. Er führt bei den Versicherern zur Entwicklung neuer, besonders leistungsfähiger, garantiestarker bAV-Tarife.“

Mit Sicherheit allein geben sich die Arbeitnehmer nach Spieckers Erfahrung aber nicht zufrieden: „Insgesamt hat die Sicherheit für die Mitarbeiter bei der bAV zwar heute oberste Priorität. Der Wunsch nach einer attraktiven Rendite ist aber nicht verschwunden, sondern nur auf Platz zwei gerückt.“ Das spiegelt sich im jährlichen bAV-Rating des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung wider: Das Rating betrachtet die verschiedenen Produkte aus Kundensicht und bewertet zunächst nach Sicherheit und erst dann nach Rendite, Flexibilität und Transparenz.

Für Arbeitgeber ist es schon aus personalwirtschaftlichen Gründen sinnvoll, die Wünsche der Mitarbeiter ernstzunehmen und bei der Auswahl von bAV-Lösungen zu berücksichtigen. Schließlich gilt die

bAV als ein wichtiges Auswahlkriterium für Bewerber. Sowohl Hochschulabsolventen als auch erfahrene Führungskräfte schauen sich genau an, wie sie bei potenziellen neuen Arbeitgebern für das Rentenalter vorsorgen können. Wenn es darum geht, wertvolle Mitarbeiter zu binden, ist die bAV ebenfalls ein wirkungsvolles Instrument. Unternehmen, die konventionelle bAV-Produkte einsetzen, punkten zudem häufig mit Transparenz. Denn konventionelle Tarife sind oft weniger komplex und deshalb für den Mitarbeiter leichter verständlich als Fondslösungen. Das Resultat: höhere Akzeptanz der bAV im Unternehmen.

Für den Arbeitgeber sprechen außerdem handfeste juristische Gründe für die Wahl einer konventionellen bAV in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage (BoLz): Er kann seine Haftungsrisiken begrenzen. Der Arbeitgeber ist sowohl von der Nachschusspflicht als auch von der Nachhaftung befreit. Seine Anpassungsprüfungspflicht kann er erfüllen, indem sämtliche Überschussanteile ab Rentenbeginn zur Erhöhung der laufenden Leistungen in der Direktversicherung verwendet werden oder indem die Unterstützungskasse eine garantierte einprozentige jährliche Rentensteigerung gewährt. Die Direktversicherung bietet noch einen weiteren Vorteil: Scheidet der Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, kann ihm der Arbeitgeber den Vertrag „mitgeben“. Der Arbeitnehmer kann die Versicherung in seinem neuen Job oder privat weiterführen. Der Arbeitgeber trennt sich mit der als BoLz gestalteten Direktversicherung auch von allen Haftungsrisiken. Eine arbeitsrechtlich optimierte konventionelle bAV bietet dem Arbeitgeber hohe Rechtssicherheit.

Ganz eigene Reize besitzt die Variante Pensionszusage. Hier kann der Arbeitnehmer, neben laufenden Beitragszahlungen, auch Einmalbeiträge in beliebiger Höhe leisten. Das ist besonders interessant für gut verdienende leitende Angestellte oder Geschäftsführer. Durch Entgeltumwandlung können sie Sonderzahlungen wie Boni oder Tantiemen in ihre Altersvorsorge investieren und dabei Lohnsteuer und gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträge sparen.

Konventionelle Tarife sind in der bAV also aus mehreren Gründen empfehlenswert. Ihre Vorteile können sich sogar noch potenzieren, wenn der Produkthanbieter

3-fach exzellent für das KompetenzCenter bAV

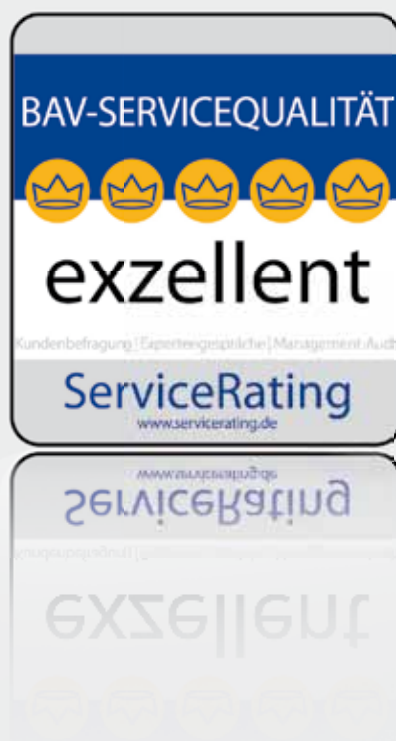
Sie sind unser Mittelpunkt.



GENERALI

Versicherungen

Schutz unter den Flügeln des Löwen



Alles aus einer Hand.

In unserer täglichen Arbeit dreht sich alles um Sie. Als Komplettanbieter und Serviceversicherer in der bAV stehen unsere Vertriebs- und Vertragspartner sowie unsere Kunden im Mittelpunkt.

- Versorgungskonzepte über alle Durchführungswege
- Flexible und innovative Tarifierungs- und Finanzierungsvarianten
- Umfassende Betreuung und Abwicklung
- Know-How und 3-fach exzellenter Service
- Ausgezeichnete Referenzen
- Erstklassige Annahmekonditionen

kein einzelner Versicherer ist, sondern ein Konsortium. Ein Beispiel für Konsortialprodukte in der bAV ist die „QuadriGO Unternehmensrente“. Bei diesem Produkt wird das Leistungsversprechen von den vier Lebensversicherern der Talanx Deutschland AG gemeinsam getragen. Die Gesellschaften heißen HDI-Gerling Lebensversicherung AG, TARGO Lebensversicherung AG, neue leben Lebensversicherung AG und PB



Sandra Spiecker

Lebensversicherung AG. Weil HDI-Gerling Konsortialführer ist, wird die Police unter deren Logo angeboten. QuadriGO ist eine konventionelle Rentenversicherung exklusiv für das Kollektivgeschäft in der bAV. Das heißt, nur Firmen mit mindestens zehn Mitarbeitern können die Betriebsrente für ihre Arbeitnehmer abschließen. QuadriGO gibt es für drei Durchführungswege: Direktversicherung, Unterstützungskasse, Pensionszusage. Im Jahr 2011 hat der Tarif bei laufender Beitragszahlung eine Gesamtverzinsung von mehr als fünf Prozent erzielt.

Bereits die vertraglich garantierte Mindestverzinsung bietet den Mitarbeitern ein hohes Maß an Sicherheit. Hinzu kommt die Chance auf eine hohe Überschussbeteiligung. Eine Modellrechnung der Talanx Deutschland AG hat ergeben, dass Überschussbeteiligungen von Konsortialprodukten geringere jährliche Schwankungen aufweisen als Produkte einzelner Garantiegeber. Dieser Effekt kommt dadurch zustande, dass bei Konsortien die Risiken in der Kapitalanlage besonders breit gestreut sind. Der Vorteil für den Kunden: Er kann sich auf die Finanzstärke mehrerer Konsortialpartner stützen, auf jährliche Überschüsse in kontinuierlicher Höhe hoffen und dadurch auf eine attraktive Ablaufleistung.

Für Arbeitgeber ebenfalls wichtig: Sie sollten einen Anbieter auswählen, an den sie die gesamte Verwaltung der bAV-Verträge auslagern können. Gut aufgestellte Versicherer sorgen dafür, dass der Arbeitgeber keinerlei administrativen Aufwand zu

tragen hat. Zudem helfen sie, das Thema bAV in der Belegschaft bekannt zu machen – zum Beispiel durch Beratungsangebote für Mitarbeiter. Fast schon Standard ist die Möglichkeit, den bAV-Vertrag um Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenschutz zu ergänzen. Ein Pluspunkt ist es, wenn der gewählte bAV-Versicherer den Arbeitnehmern außerdem private Vorsorgeverträge zu Sonderkonditionen im Rahmen eines Kollektivabkommens anbieten kann.

Viele gute Gründe sprechen also für konventionelle Konsortialprodukte in der bAV. Darüber hinaus gibt es Anlass, schnell zu handeln. Denn der Rechnungszins in der konventionellen Lebensversicherung von derzeit 2,25 Prozent wird zum Jahreswechsel auf 1,75 Prozent gesenkt. Diesen Schritt hat das Bundesministerium für Finanzen den Versicherern vorgeschrieben. Sandra Spiecker von HDI-Gerling Leben: „Für Kunden von konventionellen bAV-Produkten heißt das: Wenn sie noch bis Ende 2011 abschließen, ist die höhere Mindestverzinsung für die gesamte Vertragslaufzeit sicher.“

Sabine Lubeley

Wenn „Consorten“ Kräfte bündeln

Der etwas antiquiert klingende Namenszusatz „& Consorten“ ist heute vor allem noch bei hanseatischen Schifffahrtsunternehmen gebräuchlich. Das Konzept dahinter ist aber nach wie vor aktuell: Mehrere Unternehmen schließen sich zusammen, um gemeinsam ein Geschäft zu tätigen, das sie allein in dieser Form nicht bewerkstelligen könnten. Dabei bleiben sie jedoch wirtschaftlich unabhängig. Die Beteiligten heißen Consorten. Sie benennen einen Konsortialführer, der als „primus inter pares“ das Konsortium leitet und als alleiniger Ansprechpartner gegenüber den Kunden auftritt. Zeitgemäße Beispiele für Consorten sind das Bankenkonsortium bei Finanzierungsgeschäften sowie die Arge (= Arbeitsgemeinschaft) bei der Realisierung von Bauvorhaben. Im Versicherungsbereich wurden Consorten bisher meist von Großunternehmen oder Berufsverbänden organisiert. Sie wollten für ihre Mitarbeiter oder Mitglieder Versorgungslösungen schaffen, die nicht „von der Stange“ erhältlich waren. Neu ist, dass Versicherungskonzerne ihre rechtlich eigenständigen Gesellschaften selbst zu Consorten zusammenschließen.

Wertguthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto sammeln

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat für 2010 insgesamt 1.248 Millionen geleistete Überstunden in Deutschland gezählt. Viele Arbeitnehmer kennen das Problem: Trotz flexibler Arbeitszeit und der Möglichkeit, geleistete Überstunden „abzufeiern“, bleiben häufig auf den Zeitkonten einige Stunden stehen. Die betriebliche und konjunkturelle Situation lassen ein Abtragen der Überstunden oftmals nicht zu – sie sammeln sich an. Auf einen Schlag ausbezahlt, kann das für alle teuer werden: Die Ausgleichszahlungen sind sozialversicherungspflichtig und der Lohnsteuersatz des Mitarbeiters steigt.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (FlexiG II) ist eine Grundlage geschaffen worden, Überstunden zur Steuerung der Lebensarbeitszeit heranzuziehen. Bietet der Arbeitgeber diese Lösung an, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, so genanntes Wertguthaben zu sammeln. Damit können dann beispielsweise Auszeiten (Sabbaticals) oder der Vorruhestand finanziert werden. Für den Arbeitgeber bedeutet angespartes Wertguthaben gleichzeitig mehr Flexibilität in der Personalpolitik, denn in Krisenzeiten können sich Arbeitnehmer freistellen lassen, eine Auszeit nehmen und währenddessen aus dem zurückgestellten Guthaben bezahlt werden. Entlassungen können so vermieden werden. Grundsätzlich sind Zeitwertkonten für alle Mitarbeitergruppen attraktiv und werden von diesen auch so wahrgenommen, denn sie können einen wichtigen Beitrag im Rahmen der Work-Life-Balance leisten. So können durch ausfinanzierte Auszeiten unter anderem individuelle Wünsche an die Lebensarbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden. Unternehmen wiederum können sich durch die positive Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber positionieren, um sich auf diese Weise für die immer weniger werden qualifizierten Fach- und Führungskräfte interessant zu machen.

Von der betrieblichen Altersversorgung muss das Ansparen eines Wertguthabens allerdings klar abgegrenzt werden. Dennoch ist denkbar, dass

ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern anbietet, die Entgeltumwandlung anstatt aus den laufenden Bruttobezügen aus angefallenen Zeitwerten (das heißt geleistete Überstunden x Lohn pro Stunde) zu betreiben. Hierbei sind aber wiederum derzeit nur bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei, sprich 2.640 Euro, wenn sie in eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse fließen. „Ist dieser Betrag durch Entgeltumwandlung aus Bruttobezügen bereits ausgeschöpft, macht dieses Modell keinen Sinn. Ist jedoch noch Spielraum, kann es sich eventuell lohnen“, erläutert Heinz-Peter Clodius, Generali Deutschland SicherungsManagement GmbH.

Online-Tool zur Mitarbeiterinformation

Das Thema betriebliche Altersvorsorge ist komplex, die Mitarbeiter grundsätzlich interessiert, haben aber noch Berührungsängste? Kein Problem für gut organisierte bAV-Anbieter auf der Versicherungsseite. Neben ausführlichem Informationsmaterial bieten diese den Arbeitgebern an, die Arbeitnehmer auf Informationsveranstaltungen über die Art der bAV aufzuklären. „In der Praxis sieht das häufig so aus, dass der Arbeitgeber zwei bAV-Lösungen anbietet und sich der Arbeitnehmer dann für eine davon entscheiden kann“, erläutert Sandra Spiecker, bAV-Produkt-/Konzeptmanagement bei HDI-Gerling Leben. Um die Entscheidung zu erleichtern, bietet HDI-Gerling außerdem kostenfreien Support bei der Einrichtung eines bAV-Mitarbeiterportals im firmeneigenen Intranet oder als Extranet-Lösung an. Die Belegschaft kann umfassend, aktuell und ohne zusätzlichen Aufwand der Personalabteilung informiert und zur Teilnahme aktiviert werden. Um Unternehmen aller Größenklassen den Zugang zur modernen Online-Beratung zu erleichtern, können alle bAV-Kunden von HDI-Gerling schon ab einem Mitarbeiter kostenfrei ein individuelles Mitarbeiterportal einrichten lassen. Dabei definiert das Unternehmen individuell die einzelnen Bausteine des Portals, zum Beispiel Infoblöcke zur konkreten bAV-Lösung im Unternehmen, die Einbindung von Tarifrechnern für individuelle Angebote oder ein News-Board

TAXelerate – die neue Überholspur für High Potentials

In wenigen Jahren vom Berufseinsteiger zum Partner? Bei Deutschlands umsatzstärkstem Steuerberater können Sie sich diesen Traum jetzt erfüllen – mit **TAXelerate**, unserem* neuen, exklusiven Karriere-Sprungbrett für High Potentials in der Steuerberatung. Profitieren Sie von der persönlichen Förderung durch unsere erfolgreichsten Partner und betreuen Sie spannende Mandate und anspruchsvolle Projekte im In- und Ausland. Zusätzliches Plus: eine lukrative Vergütung.

Für TAXelerate können sich alle Hochschulabsolventen bewerben, die ihr Studium der **Wirtschafts-** oder **Rechtswissenschaften** mit ausgezeichneten Ergebnissen absolviert haben. Mehr über TAXelerate und seine Pluspunkte und Anforderungen erfahren Sie unter

What's next for your future?
www.de.ey.com/taxelerate



ERNST & YOUNG
 Quality In Everything We Do

für aktuelle Mitteilungen des Arbeitgebers. Spiecker: „Insbesondere kleineren Arbeitgebern bietet dieser Service die Chance, sich im Wettbewerb am Arbeitsmarkt zu positionieren und Kommunikationsstandards zu setzen.“ Bei fast allen Anbietern ist außerdem eine Einzelberatung der Mitarbeiter zur persönlichen Versorgungsanalyse Standard.

Aktuelles bAV-Rating zur Direktversicherung kommt im November

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung bewertete im Jahr 2010 erstmalig die verschiedenen Anbieter von Direktversicherungen in der betrieblichen Altersvorsorge. Zurzeit erstellt das Institut das Rating für 2011. „Aller Voraussicht nach werden wir die Ergebnisse des aktuellen bAV-Ratings ab dem 22. November veröffentlichen“, erklärt Pressereferentin Tanja Dihn. Das Rating solle einen kompletten Marktüberblick bieten. Ausgehend von den Ergebnissen einer repräsentativen Marktforschung stehen dabei die für den Kunden wichtigsten Parameter eines Rentenproduktes im Mittelpunkt: Sicherheit des Anbieters, Rendite, Flexibilität und Transparenz. Das Rating des Instituts beurteilt diese vier Teilbereiche und stellt die Stärken des Produkts transparent dar. Veröffentlicht wird das bAV-Rating 2011 auf der Website des Instituts. Dort finden sich alle aktuellen Rating-Ergebnisse.

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung versteht sich als unabhängiger und neutraler Informant des Verbrauchers. Informationsquelle ist dabei ein Internetportal des Instituts speziell für Verbraucher, das über die Internetadresse www.verbraucher-vorsorge-portal.de zu erreichen ist.

Konsortialprodukt für Apothekenmitarbeiter

Speziell für Apothekenmitarbeiter bietet ein Konsortium unter Federführung der R+V Lebensversicherung AG ein Modell zur betrieblichen Altersvorsorge an. Damit wird der Tarifvertrag des Arbeitgeberverbandes Deutscher Apotheken (ADA) und der Apothekengewerkschaft ADEXA umgesetzt. Konkret sieht die ApothekenRente als Direktversicherung plus Entgeltumwandlung vor, dass der Arbeitgeber, abhängig von der Wochenarbeitszeit seiner Mitarbeiter, einen monatlichen Beitrag von 10 bis 27,50 Euro einzahlt. Im Wege der Entgeltumwandlung können die Mitarbeiter selbst einen frei-

willigen Zusatzbeitrag leisten, auf den der Arbeitgeber nochmals einen 20-prozentigen Zuschuss zahlt. Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages zum 1. Januar 2012 haben Apothekenmitarbeiter einen Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zur ApothekenRente. Alle Apotheker, die noch in 2011 die ApothekenRente für ihre Mitarbeiter abschließen, sichern sich den garantierten Rechnungszins von 2,25 Prozent. Danach wird der dann gültige Rechnungszins von 1,75 Prozent angeboten. Konsortialpartner sind die R+V, ALTE LEIPZIGER und AXA.

Zurich stärkt bAV-Geschäft

Im Rahmen der Neuausrichtung des bAV-Geschäfts hat Zurich das Geschäftsfeld in Deutschland neu strukturiert und weitere erfahrene bAV-Experten an Bord geholt. Ziel ist es, noch effizienter auf die jeweiligen Kundeninteressen reagieren zu können. „Die betriebliche Altersvorsorge ist eine der sichersten und gleichzeitig meist unterschätzten Vorsorgeformen überhaupt“, erläutert Dr. Marco Arteaga, Vorstand Corporate Life & Pensions. Neue Servicemodelle für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Vertriebe sollen dabei schnelle, unkomplizierte und maßgeschneiderte Lösungen bieten. Ein Beispiel dafür ist die neu gegründete Einheit „bAV Business Service“, welche bAV-Kunden sowie Vertriebsmitarbeitern, die Produkte und Dienstleistungen von Zurich besonders häufig nachfragen, in allen bAV-Fragen zur Seite steht.

Vorschau

DER BETRIEB spezial

In Heft Nr. 46 vom 18. 11. 2011

erscheint das nächste

DER BETRIEB **spezial:**

Mittelstandsfinanzierung

Sie haben Fragen?

Sprechen Sie uns direkt an unter:

0211 / 887-1596

fz.rws@fachverlag.de