

„Die bAV ist fast unschlagbar“

INTERVIEW Die neu gegründete DG-Gruppe berät Makler zur betrieblichen Altersversorgung (bAV). Cash sprach mit dem Spezialdienstleister über Chancen und Herausforderungen für die Betriebsrente in Deutschland.

Herr Forster, im vergangenen Jahr haben Sie Ihre Unternehmensgruppe unter dem Dach der DG-Gruppe neu strukturiert. Was waren die Gründe?

Forster: Das Ziel der Neuausrichtung der Fachbereiche war es, mehr Klarheit und Übersicht zu gewinnen. Unser neues Dienstleistungsangebot zu den Themen bAV, Entgeltoptimierung und Fördermittelberatung werden wir jetzt Unternehmen, Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften auf unserer Roadshow präsentieren. Diese startete am 19. Februar in Stuttgart und führt durch insgesamt 18 Städte.

Herr Kesting, trotz staatlicher Förderung spart erst jeder dritte Berufstätige eine bAV an. Wie erklärt sich der zaghafte Zuspruch?

Kesting: Die Umsetzung ist noch stark verbesserungsbedürftig. Dabei stellt sich natürlich auch die Frage, wie viele Versicherungsvermittler die bAV überhaupt kompetent beraten können.

Wo liegen denn die größten Probleme?

Kesting: Der Vermittler hat zunächst das Problem, eine fundierte bAV-Qualifizierung zu finden. Dabei kann es sich ein normaler „Einzelkämpfer“ schon aus Umsatzgründen gar nicht mehr erlauben, die bAV nicht in den Fokus zu nehmen, da andere Bereiche nicht so gut laufen wie geplant. Hier braucht er einen B2B-Dienstleister, der ihn strukturiert berät und einen sauberen Arbeitsprozess sicherstellt.

Forster: Der Einzelmakler würde ja gerne 40 bis 60 Prozent seiner Zeit beim Kunden sitzen oder neu akquirieren. Aber die Realität sieht anders aus: 70 bis 80 Prozent der Zeit wird aufgrund von Bürokratievorgaben und Gesetzesänderungen für die Verwaltung aufgewendet. Der durchschnittliche Makler gewinnt im Jahr nur acht bis neun Kunden dazu. Hier setzen wir mit unserer neuen Plattform an, die das bestehende Geschäft des Beraters sichern hilft und es mit einem minimalen Aufwand verwaltet. Zudem bieten wir fachliche

Hintergründe, sodass der Vermittler seine Kunden umfassend aus einer Hand versorgen kann.

Ist der Ansatz „alles aus einer Hand“ denn noch zeitgemäß?

Forster: Ich denke schon. Insbesondere das bAV- und das BU-Geschäft basiert auf langjährigem Vertrauen. Ein ganz wichtiger Punkt ist dabei die laufende Betreuung. Wir haben im letzten Jahr über 50 Prozent unseres Umsatzes mit Bestandskunden erzielt – die wissen, was sie an uns haben.

Was unterscheidet Sie in der Herangehensweise vom Versicherer?

Kesting: Der Makler braucht einen neutralen Ansprechpartner. Zwar hat jeder Versicherer eine oftmals sehr kompetente bAV-Abteilung, aber diese schaut natürlich durch die Brille des Versicherers.

Können Sie das näher erläutern?

Kesting: Sicher: Ein Kunde, der vor 20 Jahren eine Rückdeckungsversicherung ab-



Ulf H. Kesting, Roland Meinert und Alexander Forster (von links), alle DG-Gruppe

geschlossen hat, möchte von einem Makler wissen, was er mit seiner Pensionszusage machen soll: auszahlen lassen, verrenten lassen, bei der „Pfefferminzia“ belassen oder lieber zur „Citronia“ wechseln? Die Pfefferminzia würde sagen: Bestehen lassen!, die Citronia hingegen: Kündigen und zu uns kommen! Wo liegt die Wahrheit?

Haben Sie einen generellen Rat für Sparer?

Kesting: Leider ist es nicht möglich, einen kompakten bAV-Ratgeber zu verfassen, der klar vorgibt, was bei einem Arbeitsplatzwechsel zu tun ist – es gibt in der bAV einfach zu viele Variablen. Statt eines Büchleins gäbe es ein dickes Buch – das macht die bAV aber auch so spannend.

Für den Arbeitnehmer könnte das aber eher abschreckend als spannend sein...

Kesting: Wenn er sich selbst mit diesem Buch beschäftigen müsste, gebe ich Ihnen recht. Aber es schreckt ja auch niemanden ab, Auto zu fahren, obwohl unter der Motorhaube sehr komplexe Vorgänge ablaufen. Und sollte es zum Beispiel bei der bAV-Portabilität Probleme geben, dann gibt es eine Werkstatt, die sich darum kümmert – die DGbAV-Clearing-Stelle.

Aber eine Lebensversicherung bleibt einfach liegen – der Werkstattbesuch entfällt...

Kesting: Man darf nicht vergessen, dass 80 bis 90 Prozent der bAV-Wechsel völlig reibungslos erfolgen. Es ist eher ungewöhnlich, wenn der Kunde seine bAV im neuen Job nicht fortführen kann.

Wo hakt es denn noch bei der Portabilität?

Kesting: Ich frage mal etwas provokativ zurück: Macht es Sinn, dass wir eine Portabilität von Betriebsrentenansprüchen mit

den USA geregelt haben, nicht aber mit Österreich? Es gibt zwar Entwürfe, aber das Thema „Grenzgänger“ ist nicht einmal zwischen Deutschland und Frankreich vernünftig geregelt. Solange beispielsweise die einheitliche Definition des Begriffs „Pensionskasse“ ungeklärt bleibt, ist eine europaweite Portabilität noch Zukunftsmusik.

Fakten zur DG-Gruppe AG

Die DG-Gruppe mit Sitz in Wemding, Bayern, setzt sich aus fünf spezialisierten Fachbereichen zusammen. Diese sind:

- DGbAV: Die Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung ist Ansprechpartner für klassische bAV-Themen.
- DGbAV-Clearing-Stelle: Wird eingeschaltet, um Probleme im Zuge des Arbeitgeberwechsels zu lösen.
- DGVE: Ist zuständig für das Fördermittelmanagement.
- DGEO: Erarbeitet Konzepte zur Entgeltoptimierung.
- DG-Akademie: Bietet Schulungen und Seminare an.

Bremst die Niedrigzinsphase die bAV aus?

Forster: Jedem Arbeitnehmer muss klar sein, dass er für die private Altersvorsorge etwas tun muss – unabhängig davon wie hoch die Verzinsung ist.

Doch bislang nutzen erst unter zehn Prozent der Beschäftigten mit einem Bruttostundenlohn von zehn Euro oder weniger die bAV. Gibt es einen Konzeptionsfehler?

Kesting: Das sehe ich nicht so. In unserem Bestand ist die Nutzungsquote bei den niedrigen Einkommen weitaus höher als bei den Besserverdienern. Letztere haben einen höheren Steuereffekt, während weniger gut Verdienende eine relativ höhere Sozialversicherungsersparnis haben – das heißt jede Gruppe hat ihre Vorteile. Das macht die bAV fast unschlagbar.

Wie stehen Sie zur Schaffung eines „Obligatoriums“ – also der Pflicht zum aktiven Befürworten oder Ablehnen einer bAV?

Kesting: Zwar sind die Nutzungsquoten in den Ländern, die ein Obligatorium eingeführt haben, stark gestiegen. Auf der anderen Seite schränkt ein Obligatorium die Wahlmöglichkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein. Der Beschäftigte sollte meines Erachtens aber ganz bewusst entscheiden, dass er etwas unternehmen möchte. Ein Obligatorium kann beispielsweise auch dazu führen, dass viele Mitarbeiter schnell „Nein“ auf dem Beratungsförmular ankreuzen – das nennt sich dann „Beratungspflicht erfüllt“.

Was würde der bAV am meisten helfen?

Kesting: Größtmögliche Rechtssicherheit. Die Bürger stellen sich natürlich die Frage, ob das, was sie jetzt abschließen, auch in 20 Jahren noch Bestand hat.

Gibt es konkrete Wünsche an die Politik?

Meinert: Der Wunsch nach Rechtsbeständigkeit ist da, aber der wird nicht eintreten. Wichtiger ist es, kompetent mit der bestehenden Rechtssituation umzugehen. So sind wir beim Thema Entgeltoptimierung immer auf Augenhöhe mit dem Gesetzgeber und den entsprechenden Urteilen.

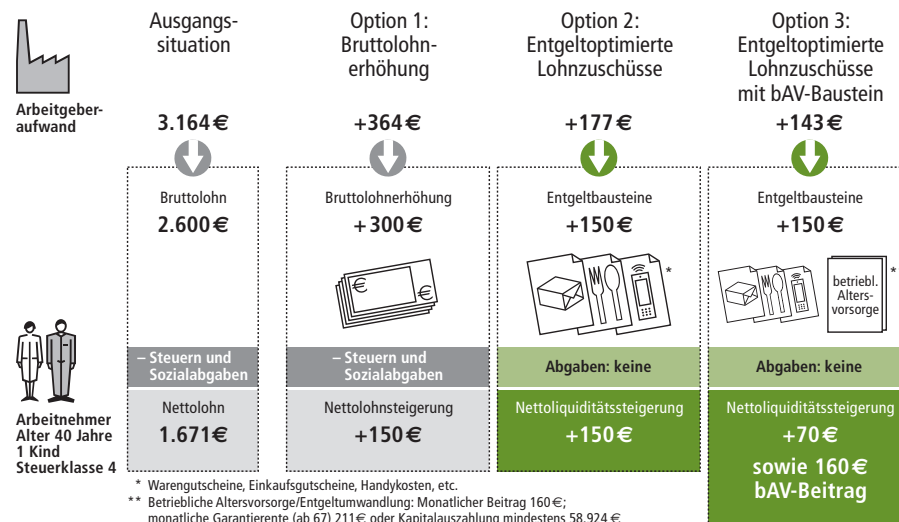
Welches Potenzial sehen Sie noch beim Thema Entgeltoptimierung?

Meinert: Bei optimalem Einsatz der Entgeltbausteine ist bei 2.000 Euro Bruttoverdienst eine bAV möglich, die monatlich 120 bis 140 Euro generiert – ohne dass es zu Einbußen in der Nettoliquidität kommt. Statt Bargeld gibt es dann zum Beispiel einen Tankgutschein. Der Unternehmer profitiert davon, dass ein derartiger Gehaltszuschuss günstiger ist als eine Bruttogehaltserhöhung, von der oft nur 50 Prozent beim Mitarbeiter bleiben (siehe Grafik Seite 42). Werden die Gutscheine denn auch angenommen oder denken die Mitarbeiter dabei an Essensmarke oder Hartz-IV-Gutschein?

Meinert: Die Annahme ist sehr zufriedenstellend – die Verwaltung kann jedoch aufwändig sein. Hier unterstützen wir mit unserem Gutschein-Management. ■

Das Gespräch führte **Lorenz Klein**, Cash.

Möglichkeiten der Gehaltsoptimierung



* Warengutscheine, Einkaufsgutscheine, Handykosten, etc.
 ** Betriebliche Altersvorsorge/Entgeltumwandlung: Monatlicher Beitrag 160 €; monatliche Garantierente (ab 67) 211 € oder Kapitalauszahlung mindestens 58.924 €

Quelle: DGEO - Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung

FOTO: INGA SOMMER, GRAFIK: DG GRUPPE AG