



# Die 30 Tage Challenge

Tag 29

Cross-Selling bAV

## bAV, ein alter Hut oder eine Riesenchance?

Kleine und mittlere Unternehmen nutzen kaum die betriebliche Altersvorsorge. Dabei könnten sie damit auch im Wettbewerb um Fachkräfte punkten.

Einer der Hauptgründe, weshalb Unternehmen ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) anbieten, ist die Absicherung der Angestellten im Alter.

Das sagten zumindest 71 Prozent von über 500 Inhabern und Geschäftsführern aus mittelständischen Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern.\*

Über 99 Prozent der 3,65 Millionen Firmen in Deutschland beschäftigten weniger als 250 Mitarbeiter und sind somit den kleinen und mittleren Unternehmen zuzurechnen. Doch laut einer Machbarkeitsstudie des Bundesarbeitsministeriums ist die Verbreitung mit Betriebsrenten besonders gering ausgeprägt.

Speziell in Kleinstunternehmen, die weniger als zehn Mitarbeiter zählen, hat nicht einmal jeder Dritte (27 Prozent) eine entsprechende Anwartschaft erworben.

\*Umfrage des Marktforschungsinstituts You Gov Psychonomics im Auftrag des Versicherers Canada Life zum Thema bAV

Die geringste Verbreitung hat die bAV in Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten. Hier können nur in 38 Prozent der untersuchten Firmen die Angestellten mit einer Betriebsrente fürs Alter versorgen.

Gerade in kleinen Betrieben ist das Potenzial der bAV noch wenig bekannt, sagt die Machbarkeitsstudie des Bundesarbeitsministeriums.

Über 70 Prozent der Inhaber und Geschäftsführer von Unternehmen mit maximal fünf Angestellten gaben an, zu wenig Mitarbeiter für eine bAV-Lösung zu beschäftigen.

Sie sehen, gerade in der Zielgruppe der mailo-Konzepte, ist die bAV eine Riesenchance für mehr Cross-Selling und mehr Umsatz.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß dabei.

*Kai Potwisch*



„Alles Große entwickelt sich in Sprüngen“, lautet ein bekanntes Sprichwort. Das gilt auch für die betriebliche Altersversorgung (bAV). Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wird sie gerade auf ihre nächste Evolutionsstufe katapultiert – und damit zur „bAV 4.0“.

Die Geschichte der bAV ist eine Geschichte großer Umwälzungen. Im Talanx-Konzern reichen ihre Ursprünge bis in die 1920er Jahre zurück. Damals begannen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter dabei zu unterstützen, ein zusätzliches finanzielles Polster für das Rentenalter aufzubauen. Die Basis waren individuelle, arbeitsvertragliche Vereinbarungen.

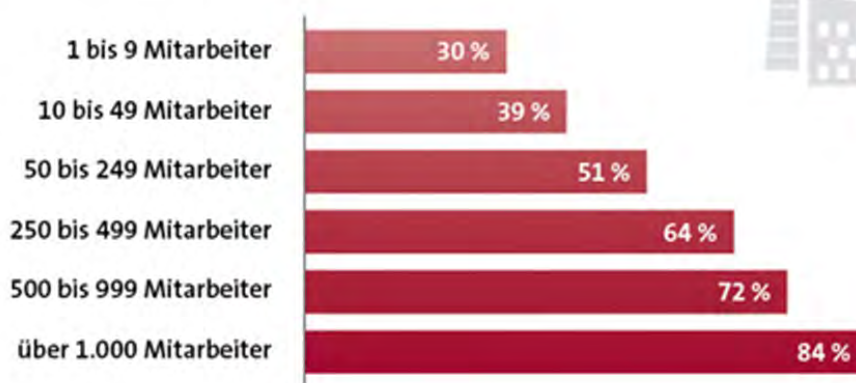
Einheitliche gesetzliche Regeln für die „bAV 1.0“ schuf 1974 das Betriebsrentengesetz. Die zweite Evolutionsstufe markierte das 2002 in Kraft getretene Altersvermögensgesetz, durch das Arbeitnehmer endlich einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung erhielten. Eine weiter, verbesserte „bAV 3.0“ entstand 2005 mit dem Alterseinkünftegesetz, das die gesamte steuerliche Behandlung von Betriebsrenten neu ordnete und es Arbeitnehmern beispielsweise erleichterte, Anwartschaften beim Jobwechsel „mitzunehmen“.

Obwohl viele dieser Neuerungen anfangs zwiespältig beurteilt wurden, haben die bAV – und mit ihr die Arbeitnehmer – stets von ihnen profitiert. Zwei Beispiele: Die Zahl der bAV-Anwartschaften in Deutschland ist von gut 14 Millionen im Jahr 2001, also kurz vor In-Kraft-Treten des Altersvermögensgesetzes, bis 2015 auf gut 20 Millionen geklettert. Das geht aus Erhebungen der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) und der Hans-Böckler-Stiftung hervor.

Die Zahl der bAV-Verträge hat sich von 8 Millionen im Jahr 2001 über 11,5 Millionen in 2006 auf 15 Millionen in 2014 sogar fast verdoppelt.

## Die Großen haben die Nase vorne

Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Altersvorsorge (nach Unternehmensgröße)



## **BRSG bringt zweifache Schubkraft**

Aktuell erleben wir, wie die „bAV 4.0“ entsteht – durch das BRSG. Diesmal wird die Betriebsrente sogar doppelt profitieren. Zum einen rechnet man damit, dass die gesetzlichen Neuerungen die bewährte bAV beflügeln. Dafür sprechen zum Beispiel der künftig obligatorische, 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss, die neue Geringverdiener-Förderung und die Erleichterungen bei der Riester-bAV. Das alles macht bAV für Arbeitnehmer attraktiver und wird deshalb die Nachfrage stärken.

Am 1.1.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Für Arbeitgeber liegt das größte Risiko darin, dass sie nicht rechtzeitig und nur bruchstückhaft über ihre neuen gesetzlichen Pflichten informiert werden. Am 1.1.2019 wurde eine weitere Pflicht „scharf“ geschaltet.

## **Gesetzlichen Zuschuss rechtssicher umsetzen**

In den meisten Fällen sind kleine und mittelständische Unternehmen nicht tarifgebunden und wollen es auch nicht werden. Für sie gibt es eine wesentliche Neuerung im Betriebsrentenstärkungsgesetz, die am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist.

Der Gesetzgeber hat zum Ausgleich für die Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung im Alter für die Beschäftigten einen gesetzlichen Zuschuss ihrer Arbeitgeber zu einer Entgeltumwandlung eingeführt. Der Arbeitgeber soll seine Sozialversicherungsersparnis dem Arbeitnehmer verpflichtend weitergeben. Und das trifft alle Arbeitgeber. Das gilt für die Durchführungswege, die im Mittelstand am weitesten verbreitet sind: Direktversicherung, Pensionskasse sowie Pensionsfonds und gilt seit dem 1. Januar 2019 für alle Neufälle und zusätzlich ab 1. Januar 2022 für alle Altfälle.

Gerade bei vielen Alt-Verträgen besteht das Problem, dass diese die gesetzlich vorgeschriebenen AG-Zuschüsse nicht „verarbeiten“ können. Hinzu kommen neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen und Versorgungsordnungen. Nur haben viele kleine Unternehmen keine Versorgungsordnung.

Die genaue Ausgestaltung der betrieblichen Versorgung überlässt der Gesetzgeber aber den Unternehmen. Unternehmen und Unternehmer sind deshalb gut beraten die gesetzlichen Bestimmungen durch ein eigenes unternehmerinternes Regelwerk zu ergänzen und damit für alle Beteiligten verbindlicher zu machen – mithilfe einer sogenannten Versorgungsordnung.



## Die bAV ist als „Cross-Selling“ Thema ein Umsatzturbo für Sie

Wenn Sie es wollen, dann akquirieren Sie aus der bAV Beratung der Mitarbeiter in der Regel jeweils auch noch ein Privatkunden-Mandat.

Diese Umsätze sind hier noch gar nicht betrachtet!

Kunde „MAXI“

## Übersicht bAV

	Prämie p.a.	Courtage	Umsatz
Mitarbeiter 1	1.200,00 EUR	2%	24,00 EUR
Mitarbeiter 2	1.200,00 EUR	2%	24,00 EUR
Mitarbeiter 3	1.800,00 EUR	2%	36,00 EUR
Mitarbeiter 4	1.800,00 EUR	2%	36,00 EUR
Mitarbeiter 5	1.800,00 EUR	2%	36,00 EUR
		<b>Gesamt</b>	<b>156,00 EUR</b>

100x1000 – WIE GEHT DAS?

## Abschluss Courtage

Sparte	Mtl. Beitrag	Laufzeit	Courtage	Anzahl	Umsatz
Basis Rente	500 EUR	20 Jahre	4.800 EUR	8	38.400 EUR
<u>bAV</u>	100 EUR	20 Jahre	960 EUR	12	11.520 EUR
			<b>Gesamtumsatz</b>		<b>49.920 EUR</b>

**Antwort: „NEIN, wir haben keine bAV.“**

*Eine bAV ist keine Versicherung ...,  
sondern das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung des AN durch den AG.*

Wie wäre es, wenn wir dieses Versprechen - für das Sie haften – optimal mit Ihren AGB für Sie organisieren.

Es ist wie beim Thema Arbeitsvertrag.  
Haben sie keinen Arbeitsvertrag, gilt das BGB.  
Aber mit Arbeitsvertrag können Sie viel in Ihrem Sinne regeln.



**Antwort: „Ich zahle doch schon.“**

Im Rahmen des BRSG ist keine direkte gesetzliche Bestimmung für die Anrechnung bereits vereinbarter Arbeitgeberzuschüsse vorgesehen.

Frage:

Wie regeln Sie die BRSG-Umstellung für Ihre bestehenden Verträge?

Praxisproblem:

Häufig bezieht sich die vereinbarte Förderung nicht auf die Sozialversicherungsersparnis z.B. 20% des Entgeltumwandlungsbeitrages

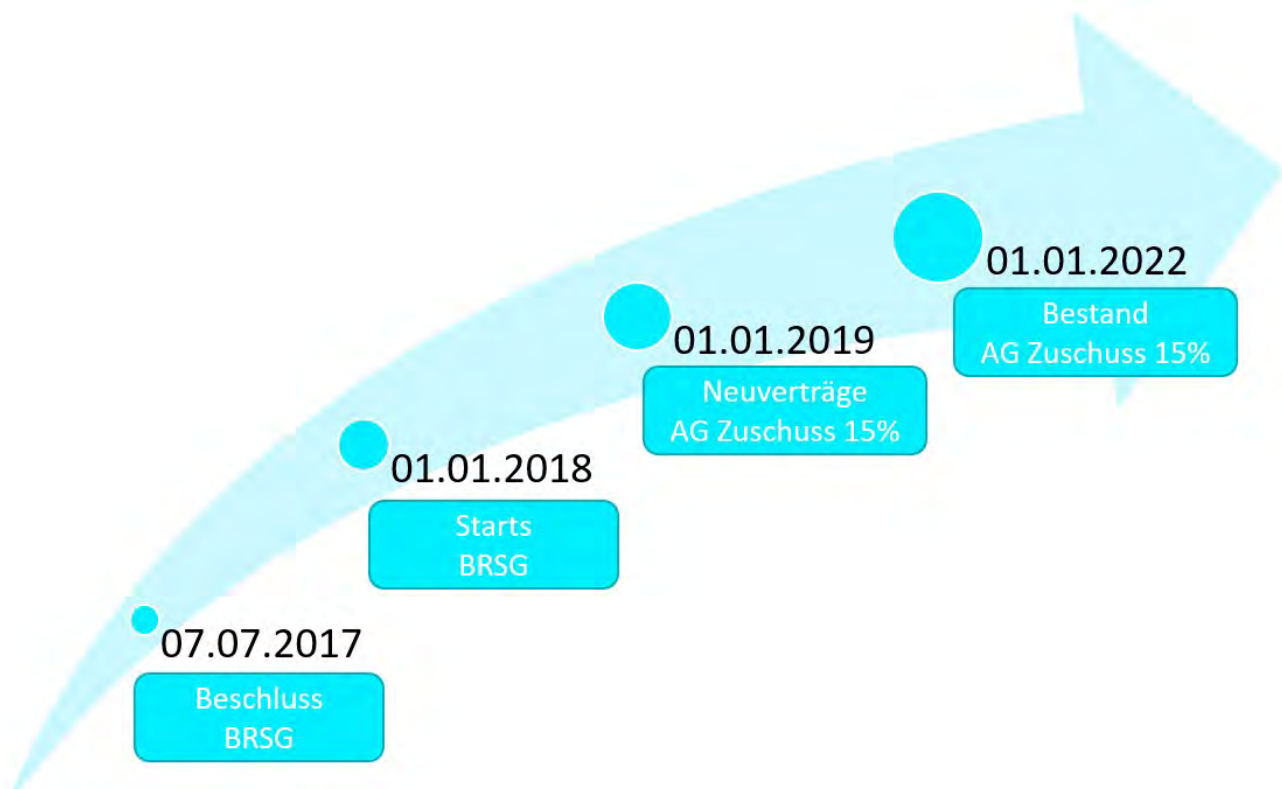


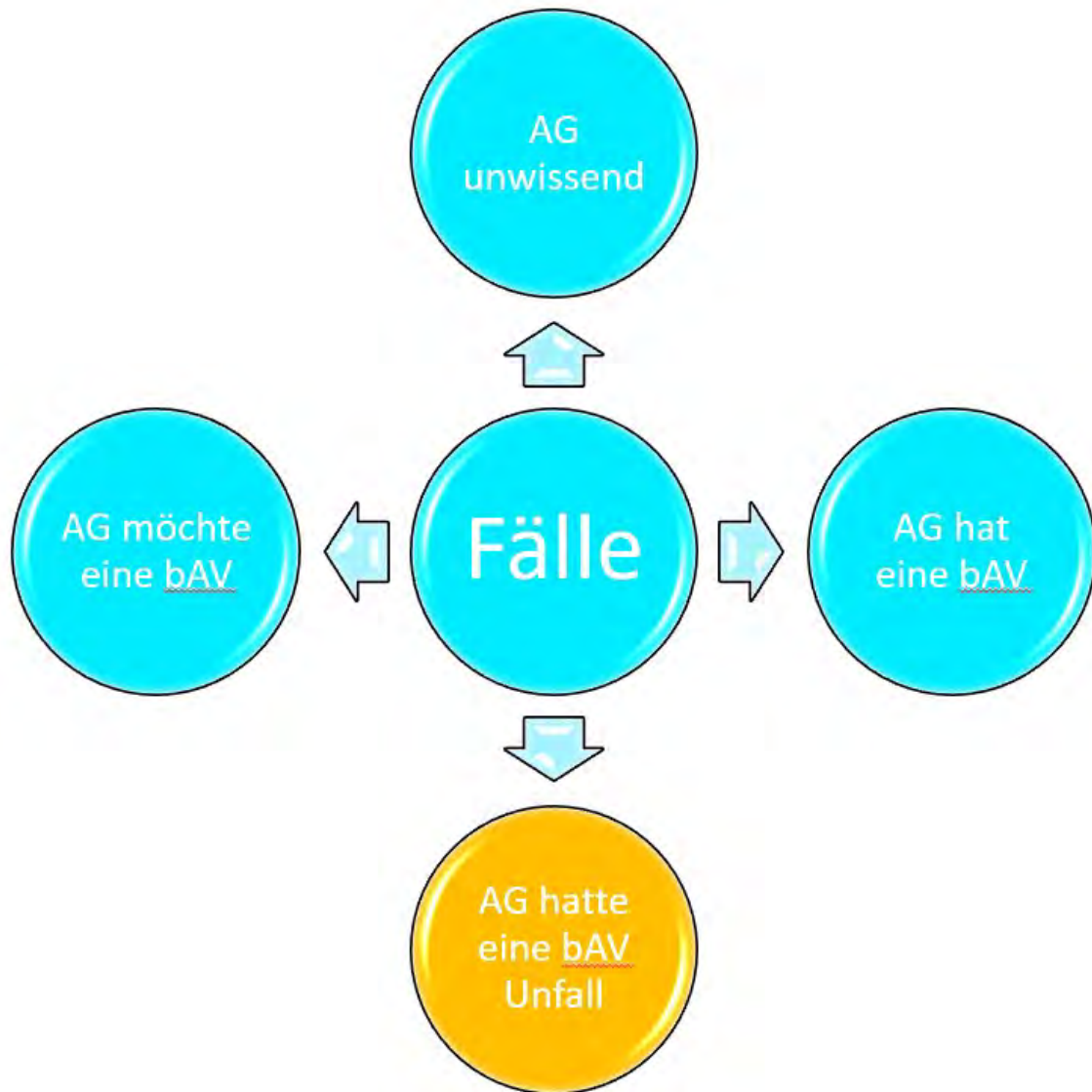
## Antwort: „Ich zahle doch schon.“

Bestehende Verträge lassen sich nicht anpassen.

### Praxisproblem:

- a) Mitarbeiter sind über 50 Jahre alt
- b) „Alte“ Garantiezusagen
- c) „Alte“ Garantieverzinsung
- d) Die Entgeltumwandlungsvereinbarungen stimmen nicht





**bAV Unfall**

a) Die Police wurde vergessen

1. Es wurde nie policiert

2. Es ist keine Police vorhanden

b) Das Geld liegt auf dem Konto des AG

c) Es gibt keinen Insolvenzschutz

d) Der Rechnungszins ist gefallen, von 1,25% auf 0,9%

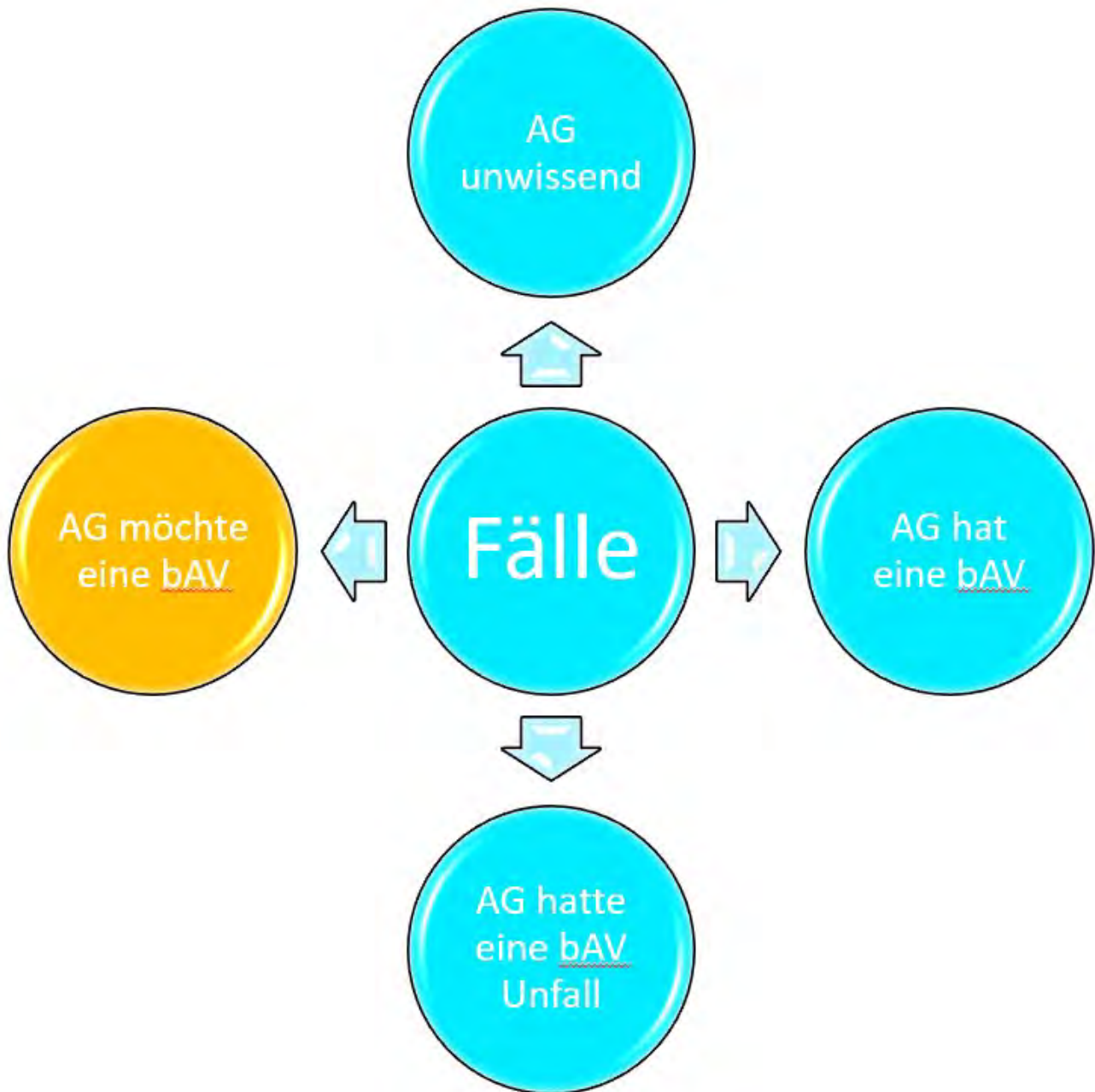
e) Eintritt Versicherungsfall

- AN ist gestorben

- Die Erben fordern das Geld

f) AN ist ausgeschieden ohne Dokumentation





**Machen Sie es von Beginn an richtig!**

- A) Installieren Sie eine Versorgungsordnung
- B) Nutzen Sie Unterlagen eines Anwalts nicht des Versicherers
- C) Bauen Sie eine Dokumentation auf
- D) Bauen Sie eine Verwaltung auf

**! Positionieren Sie sich als Partner & Dienstleister**



# Ansprache des Kunden





## Sie haben bewiesen, dass Sie gut sind

*„Sagen Sie, Herr Kunde, jetzt haben wir Ihre Sachversicherungen neu geordnet. Eine Frage habe ich noch. Haben Sie eine bAV in Ihrem Betrieb?“*

Antwort: „JA, wir haben eine bAV.“

*„Haben Sie eine Versorgungsordnung – also Ihre AGB für die bAV oder einen bAV Zoo?  
Darf jeder AN ohne Regelung mitbringen, was er möchte und Sie müssen das fremdbestimmt umsetzen ...  
(Verschaffungsanspruch)?“*

*Wissen Sie, welche Haftungsansprüche Sie „eingekauft“ haben?  
Eine bAV ist keine Versicherung ...,  
sondern das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung des AN durch den AG.*

## Für dieses Versprechen haften Sie!“

BAG, Urteil 3 AZR 412/13 Juni 2014:

Das Rentenstammrecht (also der grundsätzliche Anspruch auf bAV) verjährt nach 30 Jahren.  
Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Renteneintritt des Anspruchstellers.



**Antwort: „NEIN, wir haben keine bAV.“**

*„Eine bAV ist keine Versicherung ...,  
sondern das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung des AN durch den AG.*

Wie wäre es, wenn wir dieses Versprechen - für das Sie haften – optimal mit Ihren AGB für Sie organisieren.

Es ist wie beim Thema Arbeitsvertrag.

Wenn Sie keinen haben, gilt das BGB.

Aber mit Arbeitsvertrag können Sie viel in Ihrem Sinne regeln.“

