



BESTER Arbeitgeber-Service bAV

„Eigentlich würde ich das gerne anbieten“

Viele kleine und mittlere Unternehmen würden mit einer bAV gerne Mitarbeiter binden und neue Fachkräfte gewinnen. Doch Aufwand und Bürokratie schrecken ab. Gute Anbieter machen den Unterschied und sorgen dafür, dass es einfach funktioniert.

Die Besprechung ist eigentlich schon beendet, als ein Mitarbeiter noch eine Frage stellt. „Warum haben wir eigentlich keine betriebliche Altersversorgung?“ Martin Weber, Geschäftsführer eines Maschinenbauers mit 35 Mitarbeitern, kennt die Antwort: Eine bAV wäre sinnvoll. Sie würde seinen Mitarbeitern eine zusätzliche Altersvorsorge ermöglichen. Sie könnte helfen, Fachkräfte zu gewinnen und Beschäftigte an die Firma zu binden. Doch zwischen einer guten Idee

und ihrer Umsetzung liegt ein Hindernisparcours.

Das Problem liegt nicht im Produkt, sondern im Prozess

Arbeitsrecht, Steuerrecht. Versicherungsfragen, Dokumentation. Verwaltung. Die entscheidende Frage lautet nicht, ob eine bAV sinnvoll ist. Sie lautet: Wie führe ich sie möglichst einfach ein? Die Analyse des Bundesarbeitsministeriums zeigt ein eindeutiges Bild: Die größten Hindernisse für KMU liegen nicht bei der

Attraktivität der Vorsorge, sondern bei der Umsetzung. Während größere Firmen eigene Spezialisten haben, bündelt sich in kleinen Betrieben die Verantwortung häufig beim Unternehmer selbst. Er muss sich mit Fragen beschäftigen, die außerhalb des Tagesgeschäfts liegen. Das führt zu einem paradoxen Ergebnis: Gerade die Firmen, bei denen zusätzliche Mitarbeiterbindung besonders wichtig wäre, verfügen über die geringsten Ressourcen für die Einführung.

Die Zurückhaltung kostet Unternehmen Chancen. Denn die bAV hat sich vom Vorsorgeinstrument zu einem wichtigen Bestandteil moderner Personalpolitik entwickelt. Beschäftigte profitieren von steuerlichen Vorteilen und – bei Entgeltumwandlung – vom Arbeitgeberzuschuss.

Ein Beispiel zeigt den Effekt: Ein Arbeitnehmer entscheidet sich, monatlich 100 Euro seines Bruttogehalts für eine bAV umzuwandeln. Da die Beiträge direkt aus dem Bruttogehalt fließen, reduziert sich sein Nettogehalt nicht um die vollen 100 Euro. Je nach persönlicher Steuer- und Sozialversicherungssituation kann die tatsächliche Belas-

tung beispielsweise nur bei rund 50 bis 60 Euro liegen. Hinzu kommt der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent, sofern der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Aus 50 bis 60 Euro Netto-Eigenbeitrag können dadurch 115 Euro Vorsorgebeitrag werden. Über die Jahre entsteht so aus einem vergleichsweise kleinen Verzicht bei einem deutlich höherer Vorsorgebeitrag.

Schlüssel liegt bei Anbietern

Wenn die größte Hürde der Verwaltungsaufwand ist, muss die Lösung genau dort ansetzen.

Ein leistungsfähiger Anbieter übernimmt heute mehr als die reine Versicherungslösung. Er begleitet Firmen bei der Einführung, reduziert administrative Aufgaben und schafft Sicherheit bei rechtlichen Fragen. Nicht der Unternehmer muss zum bAV-Experten werden – der Anbieter muss die Komplexität beherrschbar machen. Hier trennt sich die Spreu vom Weizen.

Wie unterschiedlich die Qualität der Anbieter ausfallen kann, zeigt eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Service-Qualität (DISQ). Bewertet wurden fünf zentrale Bereiche: Beratung, Verwaltung, Verträge, Service und Produktqualität.

WENN ES DARAUF ANKOMMT | Fünf typische Situationen aus dem Arbeitgeberalltag



Ob ein bAV-Anbieter wirklich entlastet, zeigt sich oft erst im Tagesgeschäft. Fünf Situationen, bei denen Arbeitgeber genau hinschauen sollten:

1. Ich brauche schnell eine Antwort.

Bei dringenden Fragen zählt, wie schnell ein kompetenter Ansprechpartner erreichbar ist. Gute Anbieter arbeiten deshalb mit konkreten Servicelevels für ihre Arbeitgeber-Hotline und sorgen für kurze Wartezeiten.

2. Ein Vorgang hängt fest.

Was passiert, wenn zugesagte Bearbeitungszeiten nicht eingehalten werden? Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber nicht selbst immer wieder nachfassen muss. Gute Anbieter haben dafür feste Eskalations- oder Clearingprozesse, durch die offene Vorgänge automatisch aufgegriffen werden.

3. Ein Mitarbeiter verlässt die Firma.

Ein Austritt sollte auch bei der bAV möglichst wenig zusätzliche Arbeit verursachen. Gute Anbieter legen deshalb verbindliche Bearbeitungsfristen für Abmeldungen fest und sorgen dafür, dass solche Routinevorgänge zügig erledigt werden.

4. Das Recht ändert sich.

Neue steuerliche oder rechtliche Vorgaben können Anpassungen der Versorgungsordnung erforderlich machen. Gute Anbieter überprüfen bestehende Regelungen regelmäßig und bei relevanten Änderungen auch anlassbezogen, damit der Arbeitgeber nicht selbst jede Neuerung verfolgen muss.

5. Ich will Aufgaben abgeben.

Gerade kleinere Unternehmen möchten nicht jeden bAV-Vorgang selbst bearbeiten. Gute Anbieter ermöglichen deshalb, dass Arbeitgeber einen Makler oder anderen Dienstleister bevollmächtigen und Aufgaben verbindlich an ihn übertragen können.

Im Bereich Beratung wurde beispielsweise geprüft, ob Versicherer persönliche Ansprechpartner für Arbeitgeber und Arbeitnehmer anbieten und ob diese Unterstützung auch kleinen Firmen zur Verfügung steht. Bei der Verwaltung ging es darum, wie gut sich eine bAV in bestehende Unternehmensprozesse integrieren lässt. Bewertet wurden unter anderem digitale Schnittstellen, Dokumentensteuerung und die Zusammenarbeit mit Buchhaltung und Steuerberatern. Auch Vertragsflexibilität und Servicequalität wurden untersucht: Können Lösungen an unterschiedliche Firmengrößen angepasst werden? Wie schnell werden Anfragen bearbeitet? Wie zuverlässig funktioniert die Betreuung? Gerade für KMU sind diese Fragen entscheidend. Denn eine bAV kann nur dann erfolg-

reich sein, wenn sie nicht zusätzlichen Aufwand erzeugt, sondern Aufwand reduziert.

WWK überzeugt durch Servicequalität

Testsieger ist die WWK. Sie überzeugte unter anderem durch einen umfassenden Serviceansatz, der auf die besonderen Anforderungen von KMU ausgerichtet ist. Dazu gehören persönliche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerberatung unabhängig von der Firmengröße, Unterstützung bei der Einführung einer bAV sowie Hilfen bei der Erstellung einer anwaltlich geprüften Versorgungsordnung. Auch bei der laufenden Betreuung setzt die WWK auf digitale Prozesse. Dazu gehören flexible Verwaltungsplattformen die Arbeitgeber, Vermittler und weitere Partner einbinden.

Ein weiterer wichtiger Punkt die Flexibilität: Gruppenverträge sind bereits ab einem Mitarbeiter möglich, gleichzeitig können Beiträge und Versorgungslösungen an unterschiedliche Situationen angepasst werden. Damit adressiert der Testsieger genau die Probleme, die auch die BMAS-Studie identifiziert hat: fehlende Ressourcen, hoher Verwaltungsaufwand und rechtliche Unsicherheit.

Die Entwicklung zeigt: Die Zukunft der bAV entscheidet sich nicht allein über Tarife und Renditechancen. Entscheidend ist, ob ein Anbieter die Einführung für Unternehmen einfach macht. Denn die wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche bAV lautet: Eine gute Vorsorgelösung muss nicht nur finanziell überzeugen – sie muss im Unternehmensalltag funktionieren.



Die Leistung macht den Unterschied

bAV-Aufwand delegieren, von Mitarbeiterzufriedenheit profitieren: Mit 25 konkreten Fragen hat das DISQ den Service von Versicherern getestet. Nur drei erhielten die Note „sehr gut“.

Unternehmen	Prozentpunkte	Note
WWK	90,63	Testsieger
ERGO	85,94	Sehr gut
Stuttgarter	82,81	Sehr gut
Allianz	73,44	Gut
Die Bayerische	71,88	Gut
Gothaer	71,88	Gut
LVM	71,88	Gut
Volkswahl Bund	71,88	Gut
Alte Leipziger	68,75	Befriedigend
Signal Iduna	68,75	Befriedigend
Sparkassen Versicherung	67,19	Befriedigend
Debeka	62,50	Befriedigend

DISQ hat 44 Versicherer aufgefordert, an der Studie „Bester bAV-Service“ teilzunehmen. Zwölf haben sich dem Test gestellt. Mit „Sehr gut“ wurden Versicherer ausgezeichnet, die mindestens 80 Prozent der maximal möglichen Punkte erzielten. Bis 70 Prozent wurde die Note „Gut“ bis 60 Prozent die Note „Befriedigend“ vergeben.