

# Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

Neue Chancen für alle



---

Praxistipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

---

# Vorwort



---

## Was wird die gesetzliche Rente in den nächsten Jahrzehnten noch leisten können?

---

Kurz vor Beendigung meines Studiums in Betriebswirtschaftslehre und Versicherungswesen, gab uns ein Professor folgenden Satz mit auf den Weg: „Wenn Sie Unternehmen zur betrieblichen Altersversorgung beraten, dann betonen Sie stets, dass die bAV ein Instrument zur Bindung der Mitarbeiter ist“.

Er hatte das sicher gut gemeint, aber als es für mich Anfang der 90er Jahre in die Praxis ging und ich Entscheidern mitteilte, dass die bAV bestens dazu dient, Mitarbeiter im Unternehmen zu binden, bekam ich regelmäßig zu hören, dass man eher das Ziel habe Personal zu entlassen und nicht auch noch an das Unternehmen zu binden. Dumm gelaufen! Zum damaligen Zeitpunkt und in den folgenden Jahren wurden viele Firmen „restrukturiert“, es wurde also Personal mehr oder minder im großen Stil entlassen und betriebliche Altersversorgung, so wie man sie aus der Vergangenheit kannte, war mehr eine Last als eine Chance.

Die ersten Tage meiner Praxis sind nun knapp 30 Jahre her. Seitdem hat sich vieles verändert. Anfang des neuen Jahrtausends wurde die Arbeitgeberpflicht eingeführt, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Seit 2005 können Aufwendungen für den Durchführungsweg der betrieblichen Direktversicherung innerhalb festgelegter Grenzen grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei aufgewendet werden. 2018 kam das Betriebsrentenstärkungsgesetz hinzu, das Arbeitgeber verpflichtet einen Zuschuss zur bAV zu geben, wenn durch Gehaltsumwandlung der Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden.

Die größte Veränderung zeigt sich aber am Arbeitsmarkt. Durch den demografischen Wandel wird heute branchenübergreifend qualifiziertes Personal gesucht und nicht gefunden. Gleichzeitig gehen die ersten geburtenstarken Jahrgänge in Rente. Das beitragsorientierte System der gesetzlichen Altersversorgung wird in den kommenden Jahren massiv gefordert sein, denn die Babyboomer, die heute noch in die gesetzliche Rente einzahlen, werden nun nach und nach vom Einzahler zum Entnehmenden. Was wird die gesetzliche Rente in den nächsten Jahrzehnten noch leisten können? Mit wie viel Rente können wir in 20, 30 Jahren oder später rechnen?

Der „war for talents“ in der Arbeitswelt und die Herausforderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf der anderen Seite sowie die erhebliche Aufwertung der betrieblichen Altersversorgung durch die Gesetzgebung und zusätzliche Förderung, bieten heute mehr denn je Chancen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen.

In diesem Whitepaper zeigen wir Ihnen, welche Vorteile die bAV für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bietet und was es in diesem Rahmen zu beachten gilt.

Informatives Lesen wünscht

**Mario Bartosch,**  
**Geschäftsführer AssetSecur GmbH**  
Sieveking Gruppe

# Inhalt

Die betriebliche Altersversorgung (bAV), als dritte Säule neben der gesetzlichen und privaten Altersversorgung, tritt spätestens seit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetz im Jahre 2018 mit großen Schritten aus dem ungeliebten Schattendasein in der Wahrnehmung vieler Unternehmen hervor.

Mit der bAV bieten sich attraktive Chancen für Arbeitnehmer, aufgrund neuer gesetzlich verpflichtender Zuschussregelungen. Arbeitgeber können die bAV gezielt als wirksames Instrument zur Findung und Bindung von qualifiziertem Personal einsetzen.

Die bAV ist durch neue Gesetze und Regelungen aber nicht nur attraktiver, sondern auch komplexer geworden. Dieses Whitepaper soll für Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Leitfaden dienen.

Erfahren Sie, welche neuen Chancen sich bieten, aber auch welche „Risiken und Nebenwirkungen“ es zu beachten gilt. Lesen Sie, welche Fehler bei einer Neueinrichtung vermieden werden können und warum jedes Unternehmen eine stets aktuelle „Versorgungsordnung“ haben sollte.

Hilfreiche Tipps aus vielen Jahren Beraterpraxis in der Buch- und Verlagsbranche veranschaulichen die zuweilen etwas trockene Thematik. Abschließend erfahren Sie, wie eine professionelle Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen erfolgen kann, wie und durch wen Sie sich dabei unterstützen lassen können und nicht zuletzt, was es kostet und bringt.

Vor- und Nachteile für Arbeitgeber

04

Chancen und Risiken für Arbeitnehmer

05

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg).

06

Neueinrichtung bzw. Umordnung der bAV

08

Aus der Beratungspraxis

11

Maklervergütung

13

Unser Beratungskonzept

14

# Vor- und Nachteile für Arbeitgeber

Da die Nachfrage nach Personal oftmals größer ist als das Angebot besteht immer Gefahr, dass gute Arbeitskräfte das eigene Unternehmen verlassen.

Die betriebliche Altersversorgung stellt ein wichtiges Instrument dar, das Unternehmen für Arbeitnehmer attraktiver zu machen.

Arbeitgeber verschaffen ihren Angestellten durch die bAV beispielsweise Zugang zu:

- Geförderter Altersversorgung
- Altersversorgung zu attraktiven Sonderkonditionen
- Berufsunfähigkeitsschutz mit vereinfachter Gesundheitsprüfung
- Nachhaltiger „grüner“ bAV z. B. über Sonderkonzepte.

## Erfüllungshaftung nach § 1 BetrAVG (Betriebsrentengesetz)

Eine der größten Risiken, deren sich Arbeitgeber in der Regel nicht bewusst sind, ist die Erfüllungshaftung aus dem Betriebsrentengesetz. Im § 1 BetrAVG ist klar geregelt:

„Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt“ und „Betriebliche Altersversorgung liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft aus Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln“.

Das heißt konkret: Auch wenn Arbeitnehmer ihre bAV ganz oder überwiegend selbst als Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds finanzieren, steht am Ende immer der Arbeitgeber für die zugesagten Leistungen gerade.

Ein aktuelles Beispiel für die oben dargestellte Brisanz sind die teilweisen Garantiezinssenkungen ab dem 01.01.2021 für bereits bestehende Verträge der ALLIANZ

LEBENSVERSICHERUNG sowie Branchenversorgungswerken z. B. der Presse-Versorgung, an dem die ALLIANZ maßgeblich beteiligt ist. Ob Arbeitgeber hierfür haften, wird zurzeit stark diskutiert.

Häufig lassen Arbeitgeber schon bei der Auswahl des Versorgungsträgers jegliche Sorgfalt außer Acht und bieten z. B. Versicherer für die bAV an, die von der Finanzstärke her schwach sind. Hinzu kommt, dass zusätzlich Versicherungen übernommen werden, welche neue Mitarbeiter vom vorherigen Arbeitgeber mitbringen. Über diesen Weg holt sich das Unternehmen dann zusätzlich Versicherer ins Haus, deren Finanzstärke teilweise schon heute dramatisch schlecht ist.

Geht man von der Annahme aus, dass heute ca. ein Drittel aller Lebensversicherer in Deutschland in finanzieller Schieflage sind und die garantierten Leistungen später nur teilweise erfüllen können, dann muss der Arbeitgeber später für das Delta aufkommen.

## Weitere Risiken durch die unzureichende Ausgestaltung der bAV im Unternehmen:

- Nichterfüllung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 3 GG und § 75 BetrAVG)
- Keine eindeutige Regelung der Beitragszahlung in entgeltlosen Zeiten (z. B. Elternzeit)
- Versorgungsausgleich bei Scheidung von Arbeitnehmern
- Anpassungsverpflichtung laufender Leistungen.

## Versorgungsordnung (VO)

Lassen Sie unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens unbedingt eine Versorgungsordnung erstellen. Sollten Sie eine Versorgungsordnung haben, lassen Sie diese regelmäßig überprüfen und aktualisieren.

Alle Versorgungsordnungen, die noch nicht an das Betriebsrentenstärkungsgesetz (2018) angepasst wurden, sollten dringend aktualisiert werden. Das Betriebsrentengesetz und auch viele Tarifverträge regeln nur allgemeine Rahmenbedingungen

Die konkrete Ausgestaltung und einheitliche Regelung erfolgt erst durch eine Versorgungsordnung. Sie reduziert Haftungsrisiken im Unternehmen deutlich. Außerdem bietet sie weitere Vorteile wie:

- Viele Fragen der Arbeitnehmer können durch die VO beantwortet werden, das spart Zeit
- Die VO vermeidet Wildwuchs vieler Versicherungsgesellschaften im Unternehmen
- Die VO schafft eine einheitliche Regelung

Die Erstellung einer Versorgungsordnung übernimmt im Regelfall ein bAV-versierter Jurist. Auf bAV spezialisierte Versicherungsmakler haben entsprechende Juristen im Netzwerk. Die Vorteile für das Unternehmen sind dann, dass alles „aus einer Hand“ kommt, die Qualität und Erfahrung des Juristen bereits erprobt sind und die Honorarkosten für die Erstellung der Versorgungsordnung meist wesentlich geringer ausfallen.

# Chancen und Risiken für Arbeitnehmer



## Förderung

Durch die Förderung des Staates in der Ansparphase in Form von steuer- und sozialversicherungsbefreiten Beiträgen für die betriebliche Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sowie die Regelung der verpflichtenden Zuschüsse durch den Arbeitgeber auf Entgeltumwandlung bietet die bAV attraktive Möglichkeiten rentabel vorzusorgen.

## VWL

Vermögenswirksame Leistungen, sofern vom Arbeitgeber angeboten und für die bAV aufgewendet, verursachen einen zusätzlichen Boost. Verwendet man die VWL für einen Bausparvertrag oder Fondssparplan, gehen durchschnittlich 50% an Sozialabgaben und Steuern verloren. Von z. B. 40 € VWL gehen 20 € wieder verloren. Widmet man hingegen die VWL um und wendet diese für die bAV auf, gibt es keine Abzüge und der Betrag wird zu 100% als Sparbeitrag für die bAV verwendet.

## Berufsunfähigkeitsschutz mit erleichterter oder ohne Gesundheitsprüfung

Durch Rahmenverträge mit den Versicherern sichern sich Arbeitnehmer häufig Altersversorgung zu besonders attraktiven Konditionen, weil die Kosten im Vertrag deutlich geringer ausfallen als normalerweise für Einzelverbraucher. Zusätzlich besteht bei Sonderkonzepten die Möglichkeit, sich gegen die finanziellen Folgen einer Berufsunfähigkeit abzusichern. Die Absicherung erfolgt dabei meist mit vereinfachter oder komplett ohne Gesundheitsprüfung.



## „Risiken und Nebenwirkungen“

Fallstricke sind bei einer betrieblichen Direktversicherung relativ selten. Dennoch sollten Arbeitnehmer folgende Dinge wissen und beachten:

- Die Vererbung ist eingeschränkt (möglich an Ehegatten, eingetragene Lebenspartnerschaften, Kinder für die es Kindergeld gibt, Lebensgefährten an einer Anschrift).
- Spätere Leistungen sind zu versteuern. Gesetzliche Krankenversicherte müssen auf die Leistungen auch teilweise Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.
- Eine Kündigung vor vereinbarter Fälligkeit ist nicht immer möglich und von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.
- Durch Entgeltumwandlung reduzieren sich analog die Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung.

## Praxistipp für Arbeitnehmer:

Vergleichen Sie die betriebliche Altersversorgung mit anderer geförderter Altersversorgung wie Riester- und Rüruprente. Lassen Sie sich über die Unterschiede von Experten beraten.

# Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Am 1. Januar 2018 trat das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in Kraft. Daran besonders relevant und interessant hervorzuheben sind:

- Der erweiterte steuerliche Förderrahmen
- Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlungen
- Neue Förderung für Geringverdiener.

## Erweiterung des steuerlichen Förderrahmens

Seit 2018 gilt ein einheitlicher steuerlicher Förderrahmen in Höhe von 8% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die gesetzliche Rentenversicherung. Dadurch wurde der ursprüngliche Förderrahmen verdoppelt. Das heißt konkret, dass aktuell (Stand 2021) monatlich 568 € (6.816 € pro Jahr) steuerfrei für Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen aufgewendet werden dürfen.

1

2

## Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Arbeitgeber sind seit 2019 verpflichtet, im Rahmen der Entgeltumwandlung 15% Zuschuss zu zahlen, sofern sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Für bestehende Zusagen gilt die Zuschusspflicht ab 2022. Tarifverträge können manchmal eine andere Regelung vorsehen.

## Möglichkeit der Nachdotierung für Kalenderjahre ohne Entgeltbezüge

Für Zeiten (volle Kalenderjahre), in denen das Dienstverhältnis ruht (z.B. wegen Elternzeit), können nachträglich steuerfreie Beiträge gezahlt werden. Die Nachzahlungsoption gilt 10 Jahre rückwirkend und galt erstmals für das Kalenderjahr 2018. Die neue Regelung gilt nicht für die Sozialabgaben.

3

4

## Steuerbegünstigte Möglichkeiten bei Ausscheiden von Arbeitnehmern

Das BRSG sieht vor, dass seit 2018 für ausscheidende Arbeitnehmer zusätzlich zu den normalen Beiträgen in die betriebliche Altersvorsorge steuerfreie Beiträge aus dem Unternehmen eingezahlt werden können. Der neue steuerliche Rahmen sieht zusätzlich 4% der BBG pro geleistetem Dienstjahr als steuerfreien Einmalbeitrag vor. Maximal können 10 Jahre angerechnet werden. Diese Regelung gilt nicht für die Sozialabgaben.



## Neue Förderung für Geringverdiener

Unter bestimmten Voraussetzungen können Arbeitgeber Geringverdiener mit einem Bruttomonatseinkommen bis 2.575 € (Stand 2021) im Monat fördern und erhalten hierfür einen Zuschuss in Höhe von 30% durch den Staat. Der maximale Arbeitgeberbeitrag beträgt 960 € p.a. (Stand 2021), der maximale Zuschuss durch den Staat an den Arbeitgeber beträgt 30% (288 € p.a.) Die neue Regelung ist aufgenommen in den § 100 EStG.

## Das Sozialpartnermodell

Beim Sozialpartnermodell vereinbaren Unternehmen und Gewerkschaften, dass Arbeitgeber lediglich vertraglich festgelegte Beiträge an die Versorgungseinrichtung zahlen. Daraus wird eine Zielrente bestimmt. Für den Arbeitgeber erfolgt zwar die Verpflichtung den Beitrag zu zahlen, er muss aber anders als bisher für spätere Leistungen keine Garantien aussprechen. Dies ist für Arbeitnehmer im Vergleich zur bestehenden Regelung offensichtlich nachteilig.

# Praxistipps

### Arbeitgeber

1. Behalten Sie bei Umsetzung der bAV bestehende Regelungen der Tarifverträge im Blick.
2. Reduzieren Sie Haftungsrisiken durch eine stets aktuelle Versorgungsordnung oder durch die Betriebsvereinbarung. Lassen Sie bestehende Versorgungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen regelmäßig aktualisieren.
3. Bestehende Zuschussregelungen werden nicht automatisch auf die neue Verpflichtung angerechnet! D. h. wer seine Arbeitnehmer z. B. schon mit 10% fördert, muss ggf. bei bestehenden Verträgen ab 2022 zusätzlich mit 15% fördern und muss mehr fördern als gewollt. Hierzu eindeutige Regelung schaffen!
4. Umsetzung der neuen Förderung für Geringverdiener (s.o.) mit dem neuen Förderzuschuss von 30%, den der Staat gewährt.
5. Nutzen Sie bei Abfindungen steuerfreie Einmalbeiträge in die bAV für ausscheidende Mitarbeiter.

### Arbeitnehmer

1. Nutzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses für neue Entgeltumwandlungen bzw. alte Versorgungen (für Altverträge gilt die Regelung ab 2022).
2. Ausschöpfung der neuen Höchstgrenzen (s.o.) und somit zusätzliche Förderung und Steuervorteile generieren.
3. Erhöhung bereits bestehender Verträge. Auf diesem Weg können Sie teilweise auch für Erhöhungsbeiträge im Altvertrag bestehende Garantiezinsvereinbarungen bis zu 4% sichern (abhängig von der Zustimmung des Versicherers).
4. Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber auf die bAV für Geringverdiener (s.o.) an. Setzt Ihr Arbeitgeber diese um, dann zahlt er bis zu 960 € pro Jahr in Ihre Altersversorgung ein und bekommt 30% über den Staat zurückerstattet.

# Neueinrichtung bzw. Umordnung der bAV

Regelmäßig ist betriebliche Altersversorgung schon im Unternehmen vorhanden. Deshalb „holen wir diese zuerst dort ab“, wo diese sich thematisch befinden. Die Berücksichtigung der vorhandenen bAV ist meistens auch Bestandteil bei der Neu- und Umordnung im Hinblick auf eine ganzheitliche Optimierung des innerbetrieblichen Altersversorgungssystems.

## Arbeitsschritte für eine Neueinrichtung oder Neuordnung einer bAV

- Analyse / Check gemeinsam mit den Entscheidungsträgern im Unternehmen
- Analyse der Arbeitgeberziele in Bezug auf die bAV (z. B. Klärung des Istzustandes, Mitarbeitermotivation, Rechtssicherheit, Umsetzung des Datenschutzes, Zuschussregelung, verwaltungsarme Umsetzung, Servicebedarf bei der laufenden Umsetzung, Integration der Durchführung durch digitale Prozesse, Information der Mitarbeiter, Integration bisheriger bestehender Versorgungswerke, Erstellung oder Aktualisierung einer Versorgungsordnung, Kriterien bei der Auswahl des Versicherers)
- Analyse der Arbeitnehmerziele (z. B. Chancen und Garantien der Versorgung, Flexibilität hinsichtlich der Beitragszahlung, Festsetzung des Rentenbeginns, Berücksichtigung von Ökologie- und Nachhaltigkeitsaspekten).

## Beispiel für eine solche Aufgabenbeschreibung:

- Adäquate Lösung zur Neuordnung und Strukturierung der betrieblichen Altersversorgung
- Konsolidierung der bisher heterogenen bAV-Situation in mehreren Unternehmen einer Unternehmensgruppe
- Erstellung und Umsetzung eines einheitlichen und möglichst einfachen Konzepts, welches einer „mittleren“ Arbeitgeberförderung vorsieht und die alten Modelle für neue Versorgung ablöst.
- Rechtssicherheit gem. Betriebsstärkungsgesetz
- Trägerunternehmen für die bAV soll finanzstark sein.

## Ausschreibung durch den Makler

Im ersten Schritt wählen wir anhand vorher festgesetzter Qualitätskriterien mögliche Versicherer aus. Hierfür nutzen wir die Software my Score.

Im nächsten Schritt werden drei mögliche Anbieter ausgewählt, welche am besten die Zielsetzung abbilden können.

## Ergebnispräsentation vor Entscheidungsträgern

Vorstellung der Ergebnisse mit Empfehlungen.





### **Beispiel:**

- Zielsetzung
- Anbieterauswahl und Ratinganalyse my Score
- Tarifbeschreibung und -kommentierung
- Besondere Stärken der einzelnen Versicherer/Tarife (Tabelle)
- Unterschiedliche Durchführungswege innerhalb der betrieblichen Altersversorgung
- Empfehlungen.

### **Entscheidung im Unternehmen**

Die weitere Umsetzung wird festgelegt. Es werden u. a. folgende Entscheidungen getroffen:

- Festlegung des Versorgungsträgers (Versicherer)
- Festlegung der Versorgungstarife (z.B. Klassik-, Index- oder Fondstarife)
- Regelungen für eine zu erstellende Versorgungsordnung
- Zeitpunkt für den Beginn der neuen Versorgung
- Vereinbarung über das gewünschte Servicelevel beim Versicherungsmakler
- Festlegung wie die Umsetzung der Mitarbeiterinformation erfolgen soll (z.B. einmalige Gesamtpräsentation im Unternehmen + Einzelberatungen oder per Video-Call)
- Benennung der Ansprechpartner im Unternehmen für die laufende Umsetzung.

### **Umsetzungsphase auf Arbeitgeberebene**

- Erteilung des Maklermandates durch Unternehmen (wenn nicht bereits vorher erfolgt)
- Vereinbarung Rahmenvertrag mit dem ausgewählten Versicherer
- Erstellung einer rechtsverbindlichen Versorgungsordnung.

### **Information und Beratung der Mitarbeiter**

- Zuerst Gesamtpräsentation vor allen Mitarbeitern (vor Ort oder als Videopräsentation)
- Einzelberatungen
- Informationen über firmeninternes Extranet
- Zugang zum Terminkalender des Beraters.

# Neueinrichtung bzw. Umordnung der bAV



## **Erstellung der Antragsunterlagen durch Makler**

Hier legen wir besonderen Wert auf ein einfaches Antragsverfahren, möglichst per Liste und nicht mit einer arbeitsaufwendigen Vielzahl von Formularen. Übermittlung online und datengeschützt durch separaten Kundenlogin.

## **Rückgabe der unterzeichneten Antragsunterlagen**

Übermittlung durch Arbeitgeber an uns datengeschützt über Kundenlogin.

## **Erstellung der Versorgungsbestätigungen für die Arbeitnehmer**

Wir übermitteln an den Versicherer. Dieser erstellt die Bestätigungen (Versicherungsscheine).

## **Aushändigung der Originalunterlagen an Unternehmen und Arbeitnehmer**

Wir übersenden die Unterlagen per Post und digital an den Arbeitgeber.

## **Laufende Betreuung durch die AssetSecur GmbH**

Fortlaufende Tätigkeiten sind zum Beispiel die Information neuer Mitarbeiter, regelmäßige Updates an die Geschäftsleitung bezüglich rechtlicher und sonstiger Neuigkeiten, Unterstützung bei Geschäftsvorfällen wie Beitragsveränderung, Änderung des Bezugsrechts, Beitragsfreiheit während der Elternzeit, Anschriftenwechsel, Ausscheiden aus dem Unternehmen.

# Aus der Beratungspraxis

Die meist gestellten Fragen in der Praxis sind, wie rentabel die betriebliche Altersversorgung ist, was sie kostet und welche Garantien es gibt. Erfahren Sie hier unter anderem, welche Antworten es auf diese und weitere häufig gestellten Fragen gibt.

## Die häufigsten 5 Fragen im Beratungsgespräch

- Was geschieht, wenn ich die Sparbeiträge nicht mehr zahlen kann oder will?
- Was passiert mit meiner bAV, wenn ich den Arbeitgeber wechsle?
- Was ist mit den eingezahlten Beiträgen, wenn ich vor Rentenbeginn versterbe?
- Muss die Rente aus meiner bAV später versteuert werden?
- Was ist, wenn mein Arbeitgeber in die Insolvenz geht?

## Die garantierten und erwarteten Leistungen sind u. a. abhängig von folgenden Parametern:

- Höhe des Beitrags
- Eintrittsalter und geplantes Rentenalter
- Anbieter
- Versicherungstarif
- Höhe der Garantieverzinsung
- Höhe der tatsächlichen Gesamtverzinsung
- Kosten im Produkt
- Eventuellen Zusatztarifen (z. B. Berufsunfähigkeitschutz)

## Unsere Top Five-Empfehlungen für die betriebliche Altersversorgung

1. Alte Leipziger Lebensversicherung VVaG:
2. Canada Life:

Solider und finanzstarker Anbieter  
Angelsächsischer Anbieter mit modernen chancenorientierten Versorgungskonzepten auf Fondsbasis

3. Lebensversicherung von 1871 VVaG:

Bietet besondere Zusatzhighlights wie kostenfreie Pflegerentenoption

4. Presse-Versorgungswerk:

Der Klassiker in der Buchbranche mit einfachem Handling bei Arbeitgeberwechsel

5. Stuttgarter Lebensversicherung VVaG:

Einer der wenigen Anbieter mit konsequenter Umsetzung in Bezug auf Ökologie und Nachhaltigkeit.

# Aus der Beratungspraxis - Beispiele

## Beispiel 1:

- Frau ledig
- geb. 1994
- Bruttomonatseinkommen 3.200 €
- Rentenbeginn mit 67,
- Tarife Alte Leipziger
- Arbeitgeber zahlt 26 € Festzuschuss + weitere 20% Zuschuss auf den Eigenbeitrag der Arbeitnehmerin.
- Sparbeitrag in die Altersversorgung 85 €
- Nettoeigenaufwand ca. 25 €.

Anbieter: Alte Leipziger Lebensversicherung VVaG

Diese Kurzübersicht stellt unverbindlich in einer überschaubaren Darstellung wesentlichsten Werte der Versorgungsvorschläge dar. Verbindliche Werte entnehmen Sie bitte den weiteren Anlagen. Die Werte gelten jeweils in EURO.

Beginn der Beitragszahlung: 01.12.2020

Rentenbeginn: 67 (vorgezogener Rentenbeginn ist ggf. möglich ab Alter 62)



### Ihre Versorgungswerte

| Tarif                                                                                                       | CFR20     | SRV15     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Eigenbeitrag                                                                                                | 50        | 50        |
| Arbeitgeberzulage inkl. VWL                                                                                 | 35        | 35        |
| <b>Gesamter Beitrag für Ihre Altersvorsorge</b>                                                             | <b>85</b> | <b>85</b> |
| Abgabensparnis (Steuern / Sozialabgaben) ca.                                                                | 25        | 25        |
| <b>Ihr Nettoaufwand beträgt nur ca.</b>                                                                     | <b>25</b> | <b>25</b> |
| Garantiert lebenslange Monatsrente                                                                          | 120,07    | 130,93    |
| Monatsrente inkl. unverbindlicher 2% Fondsrendite CFR20 bzw. unverb. erwarteter Überschüsse bei Tarif SRV15 | 139,82    | 186,67    |
| Monatsrente inkl. unverbindlicher 5% Fondsrendite CFR20 bzw. unverb. erwarteter Überschüsse bei Tarif SRV15 | 269,63    | 186,67    |
| Alternativ Garantiekapital                                                                                  | 41.980    | 45.776    |
| Kapital inkl. unverbindlicher 5% Fondsrendite CFR20 bzw. unverb. erwarteter Überschüsse bei Tarif SRV15     | 94.269    | 65.262    |

## Beispiel 2:

- Frau ledig
- geb. 1973
- Bruttomonatseinkommen 1.700 €
- Rentenbeginn mit 67,
- Tarife Presse-Versorgung Perspektive
- Arbeitgeber 15% Zuschuss auf den Eigenbeitrag (180 + 27) der Arbeitnehmerin,
- zusätzlicher Schutz: bei Berufsunfähigkeit übernimmt die PV die Beiträge für die Altersversorgung.
- Sparbeitrag in die Altersversorgung 207 €
- Nettoeigenaufwand ca. 100 €.

### Anbieter: Presse-Versorgung

Diese Kurzübersicht stellt unverbindlich in einer überschaubaren Darstellung wesentlichsten Werte der Versorgungsvorschläge dar. Verbindliche Werte entnehmen Sie bitte den weiteren Anlagen. Die Werte gelten jeweils pro Monat und in EU

Beginn der Beitragszahlung: 01.02.2020

Rentenbeginn: Alter 67 (früherer Beginn ist möglich, sofern Sie ebenfalls schon gesetzliche Rente erhalten – frühestens ab Alter 62)



### Versorgungswerte

| Tarif: Perspektive Presse Versorgung                   | Werte in € |
|--------------------------------------------------------|------------|
| Dieser Betrag fließt komplett in Ihre Altersversorgung | 207        |
| Davon übernimmt Ihr Arbeitgeber                        | 27         |
| Steuer- und Abgabensparnis in der Ansparzeit ca.       | 80         |
| <b>Ihr Nettoeigenaufwand beträgt nur ca.¹</b>          | <b>100</b> |
| Garantiert lebenslange Monatsrente                     | 147,45     |
| oder alternativ garantierte Kapitalzahlung             | 46.919     |
| Erwartete lebenslange Monatsrente²                     | 209,59     |
| oder alternativ erwartetes Kapital statt Rente¹        | 66.693     |

- Inklusive „Rentenretter“: die Presse-Versorgung übernimmt bei Berufsunfähigkeit

# Maklervergütung

Die Vergütung des Maklers kann per Honorar durch den Auftraggeber (Unternehmer) erfolgen und / oder durch Refinanzierung über Courtagen, die in vermittelten Vorsorgeprodukten bereits eingepreist sind und die der beauftragte Versicherer dem Makler zahlt. In der Regel handelt es sich um Mischmodelle, die im Vorweg zwischen den Vertragspartnern vereinbart werden. Arbeitnehmer zahlen niemals ein Honorar.

Einige Beispiele aus der Praxis verdeutlichen die unterschiedlichen Varianten:

## Beispiel 1

- Buchverlag mit ca. 150 Mitarbeitern
- Versicherungstarif mit halbierten Abschlusskosten
- ca. 10 Neuanmeldungen pro Jahr
- Maklerservice refinanziert sich trotz geringer Courtage ohne zusätzliches Honorar durch regelmäßige Neuanmeldungen und wenig Verwaltungsaufwand.

## Beispiel 2

- Verlagsgruppe mit ca. 200 Mitarbeitern,
- Versicherungstarif mit halbierten Abschlusskosten,
- kaum Neuanmeldungen
- durchschnittlicher Verwaltungsaufwand
- 250.- € Servicehonorar monatlich.

## Beispiel 3

- Druckerei mit 10 Mitarbeitern Versicherungstarif mit 10% reduzierten Abschlusskosten
- sehr wenig Beratungs- und Verwaltungsaufwand für die bAV
- jährliches Servicehonorar in Höhe von 300.- €

## Diese Mehrwerte bieten wir als unabhängiger Versicherungsmakler

- Wir sind unabhängig und haften für unsere Beratung
- Als Spezialist für betriebliche und private Altersversorgung verfügen wir über besondere und langjährige Expertise und kennen die Spezifika der Buchbranche.



# Unser Beratungskonzept



**1** Vorabanalyse mit der Geschäftsführung (Ziele der bAV; Durchführungswege; Partner)

**2** Erstellung einer Versorgungsordnung (i.d.R. mit juristischem Bestätigungsvermerk)

**3** Einbindung der Arbeitnehmervertreter (soweit vorhanden)

**4** Feedback/Reporting an die Geschäftsführung

**5** Mitarbeiterinformation (Konzeptmappe; Aushang; Belegschaftsversammlung, Intranet)

**6** Feste „Sprechzeiten“ in der Firma; Video-Calls, Einzelberatung mit Beratungsdokumentation

**7** Laufende Betreuung der Bestandsverträge.



# Der Autor

---

Autor Mario Bartosch war nach Abschluss seines Studiums zum Diplombetriebswirt am Fachbereich Versicherungswesen der FH Köln bis zum Jahr 2005 für verschiedene Dienstleister als Spezialist der betrieblichen Altersversorgung tätig.

Als Experte für betriebliche Altersversorgung unterstützte er andere Versicherungsmakler als Dienstleister für eine große Deutsche Lebensversicherung auf Geschäftsleitungsebene sowie später als Vorstandsmitglied in einem renommierten Maklerpool. Zwischenzeitlich von 1998 bis 2000 war er für den damaligen Marktführer der ökologisch nachhaltigen Versicherungsmakler tätig.

Im Jahre 2005 gründete Mario Bartosch als Mehrheitsgesellschafter, Geschäftsführer und Berater das Dienstleistungsunternehmen AssetSecur GmbH. Das Unternehmen ist spezialisiert auf Personenversicherungen und betriebliche Altersversorgung. Dabei spezialisierte man sich frühzeitig auf die Buch- und Verlagsbranche. Heute zählen viele Buchverlage vom Kleinverlag bis zur Buchverlagsgruppe mit ca. 1.000 Mitarbeitern zur Kundschaft des Unternehmens. AssetSecur ist Teil der Hamburger SIEVEKING GRUPPE, unter deren Dach sich weitere Spezialmakler für gewerbliche Versicherungen befinden.

Die AssetSecur GmbH ist Produktpartner des Versorgungswerkes der Presse und Partnermitglied im Börsenverein des Deutschen Buchhandels.

## AssetSecur GmbH

Kontakt  
AssetSecur GmbH  
Neuer Wall 10 – 20354 Hamburg  
Tel.: 030 / 98 319 889  
Fax: 040 / 355 0888 40  
E-Mail: [assetsecur@sieveking.de](mailto:assetsecur@sieveking.de)  
Web: [www.assetsecur.de](http://www.assetsecur.de)

## Impressum

AssetSecur GmbH - SIEVEKING GRUPPE  
Neuer Wall 10  
20354 Hamburg  
Tel.: 03098319889  
Mobil: 01741834778  
E-Mail: mbartosch@sieveking.de  
Geschäftsführung: Mario Bartosch  
Handelsregister: 20354 Hamburg, HRB 94162

## Inhaltlich verantwortlich

Mario Bartosch (Anschrift wie oben)  
Erlaubnis nach § 34d Abs. 1 Gewerbeordnung (Versicherungsmakler), Aufsichtsbehörde: Handelskammer Hamburg, Adolphsplatz 1, 20457 Hamburg  
Erlaubnis nach § 34f Abs. 1 Gewerbeordnung (Finanzanlagenvermittler), Aufsichtsbehörde: Handelskammer Hamburg, Adolphsplatz 1, 20457 Hamburg  
Vermittlerregister ([www.vermittlerregister.info](http://www.vermittlerregister.info)):  
Registrierungs-Nr. D-H9OL-MFG3P-61 (für § 34d GewO)  
Registrierungs-Nr. D-F-131-938N-II (für § 34f GewO)  
Beschwerdeverfahren via Online Streitbeilegung für Verbraucher (OS): [ec.europa.eu/consumers/odr](http://ec.europa.eu/consumers/odr). Wir sind weder verpflichtet noch bereit, an dem Streitschlichtungsverfahren teilzunehmen.

## Berufsbezeichnung

Versicherungsmakler mit Erlaubnis nach § 34d Abs. 1 Gewerbeordnung, Bundesrepublik Deutschland  
Finanzanlagenvermittler nach § 34f Abs. 1 Gewerbeordnung, Bundesrepublik Deutschland

## Zuständige Berufskammer

Handelskammer Hamburg, Adolphsplatz 1, 20457 Hamburg

## Berufsrechtliche Regelungen

- § 34d Gewerbeordnung (GewO)
- § 34f Gewerbeordnung (GewO)
- §§ 59 - 68 Gesetz über den Versicherungsvertrag (VVG)
- Verordnung über die Versicherungsvermittlung und -beratung (VersVermV)
- Verordnung über die Finanzanlagenvermittlung (FinVermV)

Die berufsrechtlichen Regelungen können über die vom Bundesministerium der Justiz und von der juris GmbH betriebenen Homepage [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de) eingesehen und abgerufen werden.

## Bildcredits

contrastwerkstatt, 83238846 – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)  
contrastwerkstatt, 83752772 – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)  
PhotoSG, 109198775 – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)  
MQ-Illustrations, 365064680 – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)