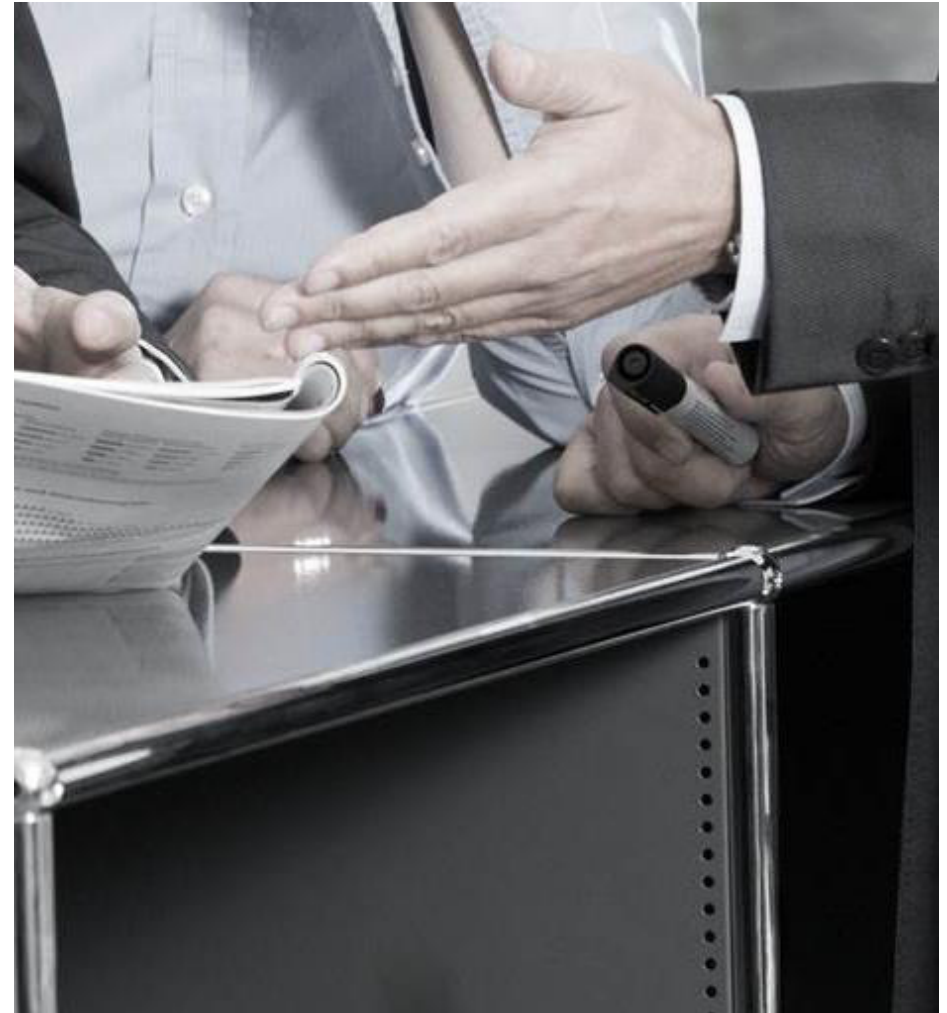


Innovation in der bAV: Eine Frage der Garantie

Interview mit Matthias Edelmann,
Managing Partner, Lurse AG

Copyright und Erstveröffentlichung

Comp & Ben – Das Online-Magazin für Vergütung
Ausgabe 3/2017, S. 25-27



INNOVATION IN DER BAV: EINE FRAGE DER GARANTIE

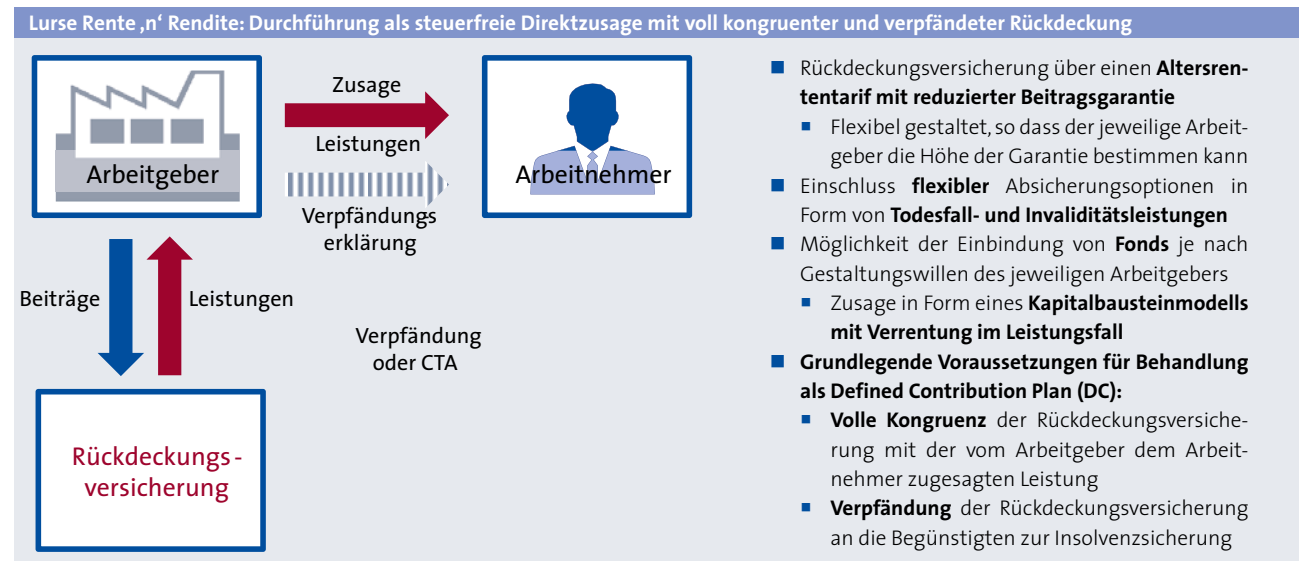
Interview mit Matthias Edelmann, Managing Partner, Lurse AG

Herr Edelmann, wie beurteilen Sie die Lage der bAV?

Matthias Edelmann: Die deutsche Industrie braucht Innovationen in der bAV. Wirtschaftliche Entwicklungen wie die andauernde Niedrigzinsphase und politische Ansätze liefern aus meiner Sicht keine Lösung. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz enthält zwar positive Aspekte wie die reine Beitragszusage und das Optionsmodell, es packt aber die wahren Kernprobleme der Unternehmen wie die Möglichkeiten in der Neuordnung von arbeitgeberfinanzierten Plänen nicht an. Es ist vielmehr als Instrument der Entgeltumwandlung zu verstehen.

An welcher Stelle sehen Sie einen alternativen Ansatz?

Matthias Edelmann: Der Schlüssel zur Stärkung der bAV liegt in der Reduktion der Pensionslasten für Unternehmen und in der Erhöhung der Renditechancen und Wahlmöglichkeiten für die Mitarbeiter. Aktuell gibt es aber keine attraktiven Produkte am Markt, die es Unternehmen ermöglichen, Risiken auszulagern und gleichzeitig eine attraktive Rendite für die Mitarbeiter sicherzustellen. Diese Herausforderungen haben wir zum Anlass genommen, die bAV neu zu denken. Gemeinsam mit Generali Versicherungen und Fidelity International hat Lurse eine Lösung konzipiert, die es so in Deutschland noch nicht gibt und die nicht im Rahmen des Paragraphen 3 Nummer 63 EStG begründet liegt.

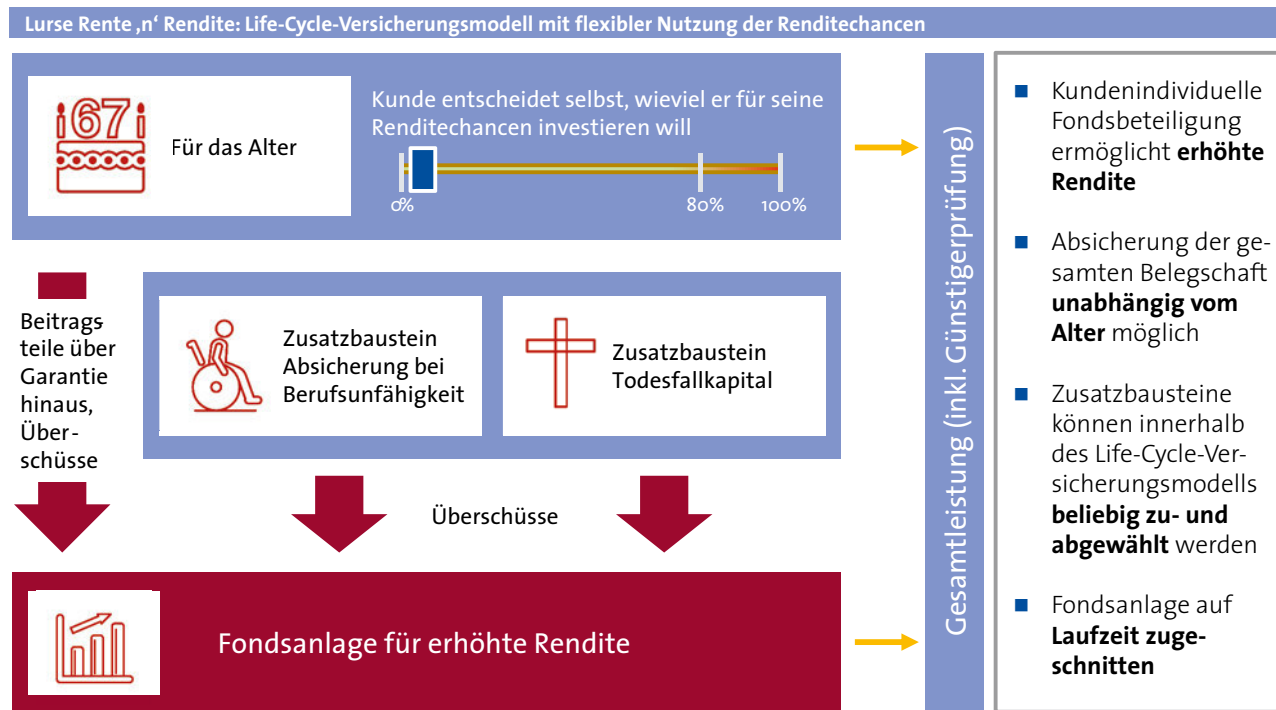


© Lurse AG.

Wie sieht die Lösung konkret aus?

Matthias Edelmann: Die Lösung ist auf die Marktbedürfnisse zugeschnitten und über voll kongruente, verpfändete Rückdeckungsversicherungen ausgestaltet. Die Rückdeckungsversicherung ist über einen Altersrententarif mit reduzierter Beitragsgarantie konzipiert, so dass das Garantieniveau in der Alterskomponente für Unternehmen frei wählbar ist. Die Möglichkeit der Einbindung von Fonds kommt für die Beitragsbestandteile in Frage,

die nicht für die ausgewählte Garantie benötigt werden. Dabei kann die Quote des Beitrags für die Kapitalanlage in Abhängigkeit von der Risikobereitschaft des Unternehmens festgelegt werden. Verbunden mit einer mitarbeiternahen Kommunikation und der Abwicklung über ein digitales Administrationstool, schafft unsere Lösung genau den Spagat zwischen Entlastung der Unternehmen und Teilhabe am globalen Wirtschaftswachstum für die Mitarbeiter. Den Spagat braucht der Markt dringend. ➤



© Generali Lebensversicherung AG.

Was ist die Innovation gegenüber anderen Produkten?

Matthias Edelmann: Die Lösung bewegt sich nicht innerhalb des Rahmens des Paragraphen 3 Nummer 63 EStG. Zugleich ist es angemessen und in der Praxis weit verbreitet, das System nach IAS19 als Defined-Contribution-Plan zu qualifizieren.

Ist das Produkt bei Auslagerungen bzw. Ausfinanzierungen von Pensionslasten günstiger als der Marktstandard?

Matthias Edelmann: Mit unserem Modell „n‘ Rendite“ lassen sich Renditewahrscheinlichkeiten oberhalb

der standardisierten Versicherungslösung erreichen. Dies ist insbesondere bei der Ablösung von Defined-Benefit-Plänen wichtig, um keine Verschlechterung für die Mitarbeiter zu erwirken. Die Gesamtverzinsung in der Versicherungswirtschaft lag 2016 bei 3,56 Prozent. Angesichts der Niedrigzinsphase ist ein weiteres Absinken auf durchschnittlich maximal 2 Prozent realistisch. Eine Anlage über Investmentfonds bietet, über eine Laufzeit ab 2003 betrachtet, eine Gesamtverzinsung von mindestens 5,75 Prozent. Mit diesem Modell bleibt der Beitrag, der entrichtet werden muss, um die Anwartschaft bis zur Altersgren-

ze auszufinanzieren, im Vergleich zur Zielerreichung des Targets mit einem klassischen Versicherungsprodukt und dessen Gesamtverzinsung von maximal 2 Prozent niedriger. Damit ist die Lösung günstiger als der Marktstandard.

Welche Möglichkeiten können die Mitarbeiter wählen?

Matthias Edelmann: Innerhalb des Life-Cycle-Modells kann individuell auf die Mitarbeiterbedürfnisse eingegangen werden. Denn flexible Absicherungsoptionen wie Berufsunfähigkeitsrente und Todesfallkapital können innerhalb eines solchen Modells an die jeweilige Lebenssituation des Mitarbeiters angepasst werden. Die speziell entwickelte Anlagestrategie wird den wesentlichen Zielen der Mitarbeiter, Kapitalerhalt und Kapitalwachstum, gerecht. Abhängig von der Laufzeit sind verschiedene Fonds wählbar, die weltweit in chancenreiche Aktien sowie schwankungsarme Anleihen und Geldmarkttitel investieren. Je länger die Anlagedauer, umso höher ist der Aktienanteil. Bei einer Laufzeit von 25 Jahren besteht der Anlagemix beispielsweise anfangs aus 100 Prozent Aktien. Die setzen sich aus 30 Prozent Europa, 50 Prozent außereuropäische entwickelte Märkte und 20 Prozent Schwellenländer zusammen. Mit abnehmender Laufzeit wird der Anlagemix sukzessive in sicherheitsorientierte Titel umgeschichtet, um das Risiko zu minimieren.

Brauchen wir das Betriebsrentenstärkungsgesetz noch?

Matthias Edelmann: Unsere bAV-Studie zeigt, dass für die Unternehmen die Vermeidung von Langlebigkeits- und Zinsrisiken im Fokus stehen. Hierfür fehlt nach wie vor ein klares Konzept, denn der steuerliche Rechnungszins verharrt trotz der Niedrigzinsphase bei 6 Pro- ➤



„Das vorgesehene Sozialpartnermodell bewegt sich im engen steuerlichen Rahmen des Paragraphen 3 Nummer 63 EStG.“

Matthias Edlmann,
Lurse AG

zent. Unternehmen haben damit hohe oder steigende Belastungen nach IFRS und HGB, aber keine steuerlichen Entlastungen. Die vorgesehene reine Beitragszusage sowie das Optionsmodell sind wichtige Schritte und sollen Impulsgeber für die Verbreitung der bAV in Betrieben sein. Wie die Tarifparteien sie ausgestalten und inwieweit bestehende Zusagen berücksichtigt werden, bleibt allerdings offen. Zudem bewegt sich das vorgesehene Sozialpartnermodell im engen steuerlichen Rahmen des Paragraphen 3 Nummer 63 EStG. Ferner gibt es bereits sehr gute tarifliche Regelungen in Branchen wie Chemie oder Metall. Die Frage stellt sich, ob die reine Beitragszusage hier überhaupt vonnöten ist. Die Beitragsorientierung stellt zweifelsfrei den Weg in die Zukunft dar. Wichtig sind innerhalb der Beitragsorientierung umfassende Wahlmöglichkeiten, so dass jeder Arbeitnehmer seine Absicherung maßgeschneidert wählen kann. Dabei sollte möglichst kapitalmarktnah finanziert werden. ◀

Das Interview führte Dr. Guido Birkner.

Gesundheits Manager



Das Onlinemagazin für Corporate Health

- > Umfassende und praxisorientierte Informationen über aktuelle Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- > Für Topentscheider aus dem HR-Ressort
- > 4x im Jahr kostenfrei in Ihrem Posteingang



Jetzt kostenfrei abonnieren auf: www.gesundheitsmanager-magazin.de