

news

www.lurse.de / [News](#) / Lurse in den Medien

PUBLIKATION

bAV: Wie Berater die Digitalisierung vorantreiben

Copyright und Erstveröffentlichung

procontra-online.de
Ausgabe 24. März 2021

Externer Link

<https://www.procontra-online.de/artikel/date/2021/03/bav-wie-berater-die-digitalisierung-vorantreiben/>



bAV: Wie Berater die Digitalisierung vorantreiben

24.03.2021 DETLEF POHL DIGITAL BERATER TOP NEWS

Über den Erfolg der bAV-Verbreitung entscheidet die digitale Vertragsverwaltung mit. Nun hat ein großer Berater eine digitale Plattform geöffnet. Wird die bAV-Verwaltung bald überall online funktionieren? Was neue Umfragen dazu ans Licht bringen.



Über die neue Lurse-Plattform läuft die bAV-Verwaltung schnell, effizient und günstig, verspricht Utta Kuckertz-Wockel, Senior Managerin im Bereich Pensions. Bild: Lurse

Die Digitalisierungswelle hat die betriebliche Altersversorgung (bAV) erreicht. 62 Prozent der Unternehmen sind der Meinung, dass die gesamte bAV-Abwicklung künftig online erfolgen sollte - von der Personalabteilung über ein Mitarbeiter-Portal zu Versicherern, Fondsgesellschaften, Treuhändern und bAV-Dienstleistern.

Dies ergab eine Umfrage des bAV-Beraters Lurse innerhalb der Studie „Trends in der Vergütung“ unter knapp 100 Firmen mit 900.000 Mitarbeitern. Tatsächlich laufen bAV-Prozesse allerdings erst bei 44 Prozent der befragten Firmen digital ab. Einen einfachen Online-Abschluss halten 66 Prozent der Befragten für die wesentliche Voraussetzung einer höheren Verbreitung der bAV. Und 75 Prozent stimmen zumindest teilweise der Aussage zu, dass Versicherer, die keine vollumfänglichen Online-Prozesse in der bAV anbieten, mittelfristig nicht mehr konkurrenzfähig sind.

Mit der digitalen Administrations-Software „P-Live“ will Lurse selbst den Verwaltungsaufwand für die bAV sowie für Zeitwertkonten, CTA und Altersteilzeitlösungen auf einer **gleichnamigen Plattform** vereinfachen, deren Website jetzt freigeschaltet wurde. Versorgungssysteme würden auf Knopfdruck übersichtlich und transparent abgebildet. „Die Verwaltung läuft schnell, effizient und günstig“, verspricht Utta Kuckertz-Wockel, Senior Managerin im Bereich Pensions des HR-Strategieberaters.

Schnittstellen zu allen beteiligten Akteuren

Die digitale Plattform erfasse sämtliche Daten in einer zentralen Datenbank. „Durch Schnittstellenbildung zu den beteiligten Akteuren – Mitarbeiter, Personalabteilung, Buchhaltung, Treasury, Versicherer, Treuhänder, Aktuariat – laufen die Administrationsprozesse vollständig digital ab“, so Kuckertz-Wockel, die seit knapp einem Jahr bei Lurse für die Kundenbetreuung der bAV zuständig ist. Sie war zuvor über 20 Jahre als Konferenzmanagerin bei der zum Handelsblatt gehörenden Firma Euroforum beschäftigt und organisierte auch die bekannte Handelsblatt-bAV-Jahrestagung.

Die Prozessbeteiligten würden zentral koordiniert, bei Aufgaben vollautomatisch erinnert und in einen ganzheitlichen Kommunikations-Workflow eingebunden. In drei Modulen würden jeweils unterschiedliche Nutzergruppen angesprochen: zentrale Datenbank, Arbeitgeberportal und Mitarbeiterportal. Allerdings ist Lurse kein Software-Lieferant für Makler, sondern bietet Administration für Unternehmen, Versicherer, Fondsgesellschaften und CTA.

Geöffnete Portale sind Traum jedes Arbeitgebers

Firmen wünschen sich vor allem, ihre bAV einfach und effizient zu verwalten. Der Vermittler wird durch **Nutzung einer digitalen bAV-Plattform** entlastet und informiert zugleich seine Kunden digital. Bei einigen Portalen wie xbAV können nicht nur bAV-Verträge von einem Anbieter verwaltet werden, sondern von allen gewünschten Gesellschaften. Diesen Schritt ging kürzlich das zweitstärkste bAV-Verwaltungsportal „**Firmen-Online**“ der Allianz.

Wer lieber klimafreundlich mit Fahrrad oder öffentlichem Nahverkehr unterwegs ist, lässt sich vom Arbeitgeber stattdessen steuerfrei ein E-Bike für den privaten Gebrauch bezuschussen oder lässt das Unternehmen für Bahntickets zahlen. Und wer privat ein neues Handy oder einen neuen Laptop benötigt, bekommt auch für diese Anschaffung einen steuerfreien Zuschuss vom Chef.

Die meisten Extras lassen sich auch miteinander kombinieren. Gleich zehn verschiedene Benefits einzufordern, um auf eine möglichst hohe Gesamtfördersumme zu kommen, das dürfte allerdings im Gehaltsgespräch nicht so gut ankommen. „Am erfolgversprechendsten ist es, aus der Vielzahl der Benefits solche auszuwählen, die besonders gut sowohl zur Unternehmenskultur wie auch zu den eigenen Bedürfnissen passen“, sagt Benefits-Experte Meurer.

Schließlich gilt es, den Chef davon zu überzeugen, dass die Zusatzleistung sinnvoll und angemessen ist. „Wer zum Beispiel zurzeit viel im Homeoffice arbeitet, für den bieten sich die steuerfreien Zuschüsse für private Kommunikations-, Technik- und Kinderbetreuungskosten gut für eine Verhandlung an“, sagt Meurer.

Beliebt sind außerdem Zuschüsse rund um Gesundheit und Altersvorsorge: So können Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter etwa die Beiträge zu betrieblichen Kranken-, Pflege- und Berufsunfähigkeitsversicherungen übernehmen, eine sogenannte „Erholungshilfe“ für gestresste Angestellte in Höhe von 156 Euro pro Jahr auszahlen oder die Kosten für den Yogakurs übernehmen.

Der Chef ist immer noch skeptisch, ob er sich an das Thema Benefits und Zulagen herantrauen soll? Dann gilt es, Überzeugungsarbeit zu leisten. Für diesen Fall kann es helfen, eine Beispielrechnung in petto zu haben. Wie hoch sind die Kosten einer klassischen Gehaltserhöhung im Vergleich zu einem Benefit in gleicher Höhe für das Unternehmen?

Der Chef sieht den finanziellen Vorteil, hat aber Sorge, das Ganze würde zu aufwendig? Auch hier gibt es ein Gegenargument: Inzwischen gibt es viele Dienstleister und auch technische Hilfsmittel, die Unternehmern die Abwicklung von Zusatzleistungen einfach machen. Mit speziellen Apps wie der „Essen App“, der „Lunchit App“ oder mit Mobilitäts-Apps wie „Mobiko“ können Mitarbeiter Belege für das im Homeoffice bestellte Mittagessen oder für ihre Bahntickets einfach abfotografieren und hochladen – die Kosten bekommen sie dann automatisch mit der nächsten Gehaltsabrechnung erstattet.

Aus Unternehmenssicht ein weiteres Argument pro Benefit: „Arbeitgeber zahlen eine solche Zusatzleistung immer freiwillig“, erklärt Meurer. Das bedeutet: Anders als bei einer klassischen Gehaltserhöhung können Unternehmen Zusatzleistungen einfach wieder streichen. Tatsächlich komme das zwar in der Praxis so gut wie nie vor, sagt Meurer. „Aber in unsicheren Zeiten kann diese Flexibilität für Unternehmen ein wichtiges Argument sein.“

Das bedeutet auch: Angestellte müssen sich über Risiken und Nebenwirkungen solcher Gehaltsalternativen im Klaren sein. Wenn es hart auf hart kommt, ist der schöne monatliche Gutschein zum Einkaufen oder der Kita-Zuschuss nämlich womöglich auf einmal wieder verschwunden. Mit einer „echten“ Gehaltserhöhung kann das nicht passieren.

Ein weiterer Nachteil: Wer sozialversicherungsfreie Benefits bezieht, hat später entsprechend geringere Ansprüche aus der Rentenversicherung. Ein vollwertiger Gehaltsersatz sind die Extras also nicht.

Je nachdem, ob der Arbeitgeber ein Großkonzern oder ein kleinerer Mittelständler ist, sollten Angestellte sich zudem unterschiedliche Strategien für die Verhandlung überlegen. So gibt es in Großkonzernen zwar meist eine professionelle Personalabteilung, die ein breites Angebot von Extras anbieten und abwickeln kann. Das heißt aber nicht, dass diese Angebote immer auch an die große Glocke gehängt werden.

In einer aktuellen Benefits-Studie der Personalberatung Kienbaum gibt ein Drittel der Unternehmen zu, dass der Bekanntheitsgrad ihres Benefits-Portfolios intern „nicht gut“ oder „eher nicht gut“ sei. Will heißen: Es gibt zwar theoretisch viele Extras – doch die Angestellten wissen gar nichts davon.

Auch Tanzkurse sind möglich

„In großen Konzernen gilt außerdem in der Regel eine strenge Policy für den Umgang mit solchen zusätzlichen Gehaltsbestandteilen“, sagt Birgit Horak, Managing Partner bei der Vergütungsberatung Lurse, die regelmäßig Studien zu Trends bei Gehältern und Benefits herausgibt. „Es wird daher meist nicht möglich sein, solche Benefits nur einem einzelnen Mitarbeiter anzubieten – wenn, dann müssen sie als Angebot für ganze Mitarbeitergruppen oder die ganze Belegschaft gelten.“

Auch Betriebsräte haben ein Wort mitzureden und legen Wert auf gleiche Ansprüche für alle. „Deshalb wird man in Großkonzernen oft eher eine Betriebskita oder ein Fitnessstudio für alle einrichten als einen Kita-Zuschuss oder einen Sportgutschein für einzelne Mitarbeiter auszuzahlen“, erklärt Horak. Letztlich sei das aber auch eine Frage der Firmenkultur: „Es gibt durchaus große Konzerne wie etwa SAP, die auch auf sehr ungewöhnliche individuelle Wünsche wie einen Hundeausführ-Service, Meditationsworkshops, Tanzkurse oder einen Personal Trainer eingehen.“

Auf Kreativität können auch Mitarbeiter von kleineren Unternehmen hoffen. Dort müssen sie zwar vielleicht noch etwas mehr Aufklärungsarbeit leisten und ihre Vorgesetzten auf die Vielzahl der steuerfreien Extras erst hinweisen. „Dafür sind die Unternehmen dann meist sehr offen auch für kreative und kleinteiligere Benefits-Lösungen“, sagt Vergütungsexpertin Horak.

Schließlich sei den meisten Mittelständlern bewusst, dass sie bei der Höhe des Gehalts oft nicht mit großen Konzernen mithalten können. Findet sich eine sinnvolle Alternative zur Gehaltserhöhung, mit der die Mitarbeiter zufrieden sind, profitieren beide Seiten.