

# ABSICHERUNG IM KOLLEKTIV

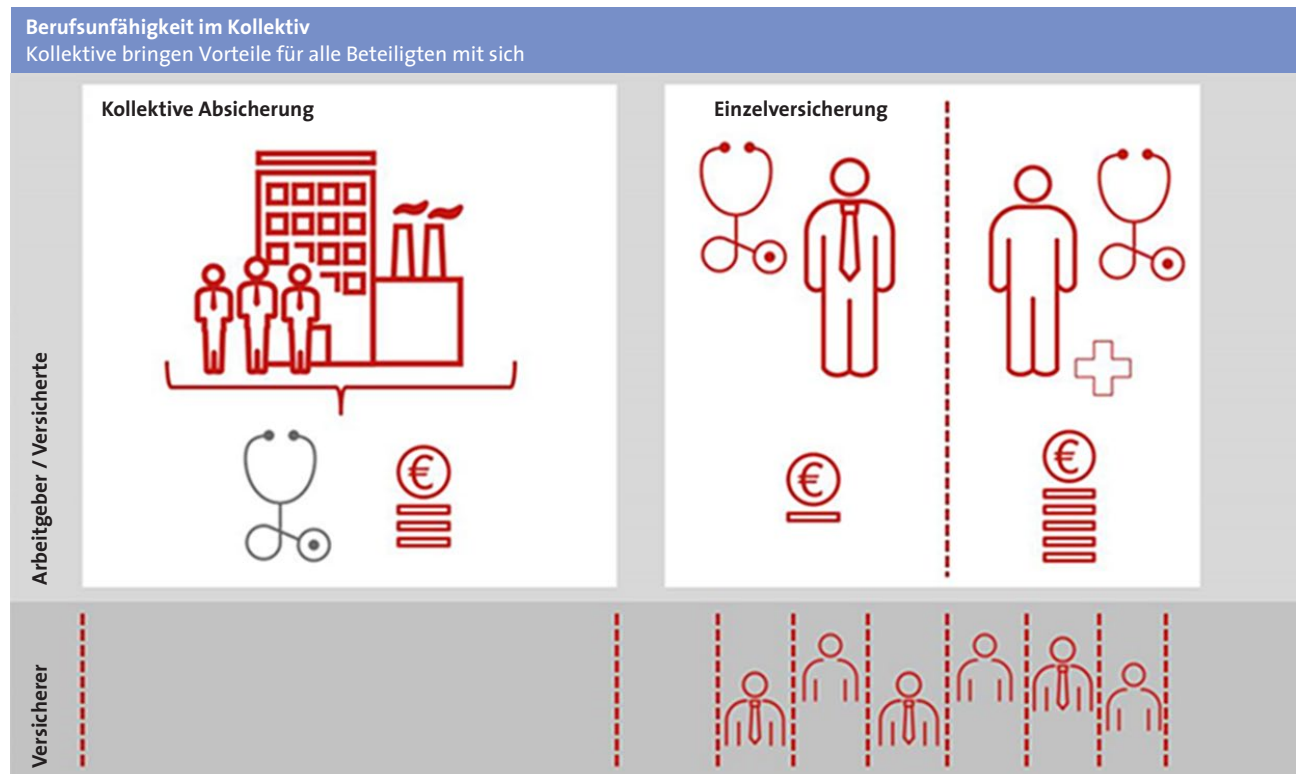
## Arbeitgeber, die das Leben leichter machen

Von Michael Reinelt

Employer-Branding – im Arbeitsmarkt mindestens genauso wichtig wie klassische Marketingaktivitäten mit messbarem Umsatzziel. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind neben attraktiven Produkten für den Erfolg eines Unternehmens wesentlich. Um heute Mitarbeiter gewinnen und binden zu können, bedarf es neuer Vergütungskonzepte und Arbeitsmodelle.

Personalfachleute kennen das: Compensation & Benefits lautet die Devise, das ist viel mehr als das reine Gehalt. Flexible Vergütungsbausteine, Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten, betriebliche Altersversorgung (bAV) und andere Bausteine mehr sind nur einige Maßnahmen davon. Solche Angebote machen einen modernen Arbeitgeber aus. Er ermöglicht es, echte Work-Life-Balance zu erreichen.

Bei der Frage nach der „Vorsorge-Sorge“ kann sich ein Arbeitgeber bewähren. Er kann die Familie im Bedarfsfall absichern oder finanzielle Sicherheit im Alter und bei Invalidität schaffen, um ein paar persönliche Lebensstationen des Mitarbeiters zu nennen. Das Vorsorgethema ist zumeist ebenso unterschätzt wie unbeliebt. Der Mitarbeiter braucht für seine private Absicherung Zeit, um sich mit der Vielzahl an Produkten und Möglichkeiten auf dem Markt zu befassen. Er benötigt zudem Mittel und Wege, um sie zu finanzieren.



© Generali Versicherungen.

Mit der Bereitstellung seiner ganzen Belegschaft in Form eines Kollektivs kann ein Arbeitgeber zu einem interessanten Tarif und Kostenvorteilen beim Versicherer

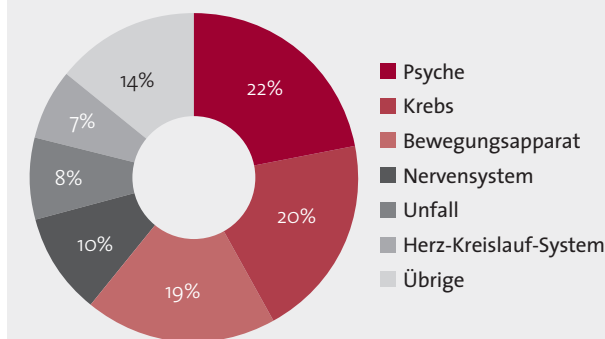
erreichen. Denn der administrative Aufwand kann auf beiden Seiten deutlich schlanker gehalten werden, als er bei Einzelverträgen erforderlich wäre. Das macht ➤

Sinn: In der betrieblichen Altersversorgung sind schließlich Vertragspartner immer Arbeitgeber und Versicherer, egal ob einzeln oder kollektiv.

Zudem können Konditionen einer bAV im Regelfall wesentlich günstiger für den Einzelnen ausfallen, denn die Betrachtung erfolgt für das gesamte Kollektiv bzw. möglichst homogene (Berufs-)Gruppen der Belegschaft. Warum das so wichtig ist? Ein einzelner Mitarbeiter wird risikotechnisch einzeln betrachtet. Hier bietet ein Kollektiv deutliche Vorteile.

Jedoch ist eine Absicherung im Fall der Invalidität, zum Beispiel bei Berufsunfähigkeit, inzwischen wichtiger denn je. Viele glauben, Invalidität sei häufig die Folge eines Unfalls – was nicht stimmt. Eine zunehmend bedeutende Rolle spielen psychische Erkrankungen, Unfälle sind inzwischen eher selten die Ursache (Quelle: Ursachen für Invalidität, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft, Statistikjahr 2014).

**Unfälle sind selten die Ursache**  
Die häufigsten Ursachen für Invalidität



© GDV 2014.

Erschreckende Zahlen zeigen außerdem: Die Absicherung im Fall der Invalidität, die staatlich gewährt werden kann, ist viel zu niedrig. Knapp 39 Prozent des letzten Bruttoeinkommens – das ist ein unverbindliches Beispiel für einen 45-jährigen Durchschnittsverdiener auf der Basis von eigenen Recherchen und Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund 2016 – scheinen kaum ausreichend, um für die Dauer der Invalidität den Alltag finanziell bestreiten zu können.

Auch die Frage, wann eine Invalidität anerkannt wird bzw. welcher Schutz benötigt wird, steht im Raum. Die Definition der Erwerbsminderung, bei der der Sozialversicherungsträger leistet, ist im Sozialgesetzbuch (SGB) VI geregelt und folgt strengen Kriterien für die Leistungsanerkennung. In der Privatversicherungswirtschaft finden sich die Regelungen in den jeweiligen Versicherungsbedingungen. Hier sind Ausprägungen für den Fall der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung denkbar. Die Leistungsmerkmale sind durch den jeweiligen Anbieter gestaltbar und im Idealfall auf die Bedarfssituation des Kunden bzw. der Belegschaft abgestimmt.

Damit wird es möglich, ausgezeichnete Produkt- und Versorgungslösungen arbeitgeberseitig für die Belegschaft in effizienter Weise zu vergleichen und voneinander abzugrenzen. Es ist eine verantwortungsvolle und zugleich vielversprechende Aufgabe, als Arbeitgeber für eine adäquate Absicherung der Mitarbeiter zu sorgen. Mit einer finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers am Beitragsaufkommen, zum Beispiel in Höhe der Steuer- und Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlungsbeträgen, lässt sich zudem eine

höhere Teilnahmequote am Versorgungsmodell erreichen.

Kollektive Lösungen werden am Markt zum Beispiel bereits ab zehn Personen angeboten, so dass es auch klein- und mittelständischen Unternehmen möglich ist, sich entsprechend zu positionieren.

#### Was bringen Kollektive? Ein Überblick:

- Schlanke Administration
- Kostenvorteile
- Betriebliche Altersversorgung als Argument im „War for Talents“
- Nutzung staatlicher Subventionen in der betrieblichen Altersversorgung (Steuer- und Sozialversicherung, Betriebsausgabenabzug)
- Vereinfachte Gesundheitsprüfung möglich
- u.v.m.

© Generali Versicherungen.

#### Kommunikation als Teil des Erfolgskonzepts

Ein Kollektiv lohnt sich natürlich am meisten, wenn es groß ist und gut genutzt wird. Es reicht nicht, Angebote auf Abruf vorzuhalten. Gerade in der Vorsorge ist es wichtig, Aufklärungsarbeit zu leisten und ein weiteres wichtiges Signal zu senden: „Ihr Arbeitgeber hilft Ihnen, sich eine adäquate Versorgung zu leisten.“ Damit sparen sich Mitarbeiter Zeit für die Recherche, denn sie können sich auf ihren Arbeitgeber verlassen, der den Vertragspartner gewissenhaft auswählt. Er entscheidet auch über das Versorgungspaket und generiert mit Hilfe des Kollektivs Kostenvorteile, an denen der Mitarbeiter partizipieren kann. Durch die steuer- und ➤

sozialversicherungsrechtlichen Vorteile bei der Beitragszahlung entsteht in vielen Fällen nicht einmal ein Unterschied von dem, was nach der Einrichtung einer bAV auf dem Konto des Mitarbeiters eingeht. Er erreicht folglich mit vergleichbar wenig oder keinem finanziellen Aufwand effizienten Versicherungsschutz, zum Beispiel für den Fall der Berufsunfähigkeit.

Zeit und Geld zu sparen bedeutet heutzutage einen echten Mehrwert. Im Rahmen des Employer-Brandings kann sich der Arbeitgeber über die Nutzung von kollektiven Lösungen für die betriebliche Altersversorgung als derjenige präsentieren, der er ist: als ein verantwortungsbewusster, attraktiver Arbeitgeber. ◀



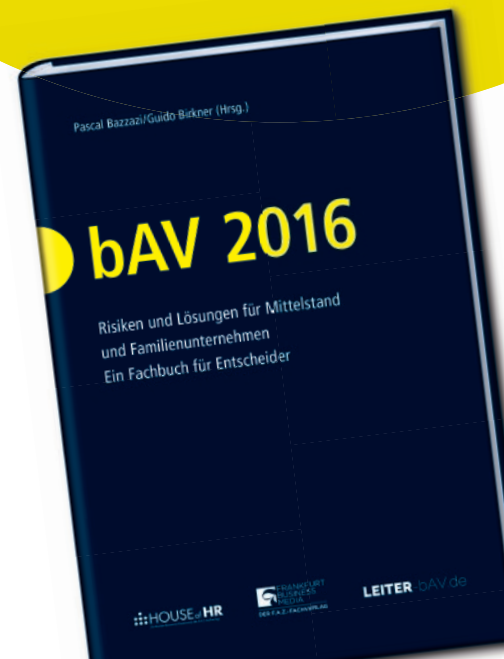
**Michael Reinelt,**  
Geschäftsführer,  
Generali Pensions- und SicherungsManagement  
GmbH, Bereichsleitung Produkt- und Beratungs-  
management bAV

christine.hopfinger@generali.com  
www.generali-bav.de

ANZEIGE

## „bAV 2016“ – für alle, die beim Pensionsmanagement auf dem Laufenden bleiben wollen

Das Buch „bAV 2016 – Risiken und Lösungen für Mittelstand und Familienunternehmen“ enthält 20 Beiträge von Fachautoren und Experten zu Lage, Ausblick und Strategien im betrieblichen Pensionswesen mit einem Schwerpunkt auf mittelständischen und Familienunternehmen.



Pascal Bazzazi/Guido Birkner (Hrsg.):  
bAV 2016  
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH –  
Der F.A.Z.-Fachverlag  
224 Seiten, 24,90 Euro  
ISBN 978-3-945999-14-1  
Direkt bestellbar unter:  
www.frankfurt-bm.com/  
publikationen/katalog/bav-2016