

**Quelle:** AssCompact Sonderedition Betriebliche Altersversorgung  
**Quelldatum:** 11/2012  
**Quelleseite:** 20  
**Autor:** Jochen Prost

---

# Wege zu höheren Durchdringungsquoten bei der Entgeltumwandlung

---

*Nicht jeder Arbeitnehmer ist sofort bereit, sich von einem Berater von den Vorteilen einer bAV überzeugen zu lassen. Das liegt auch daran, dass Zusammenhänge oft zu kompliziert erklärt werden. Die ALTE LEIPZIGER unterstützt ihre Vertriebspartner deshalb bei einer professionellen Vorgehensweise.*

---

Von Jochen Prost, Leiter bAV Vertriebsunterstützung bei der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.

---

Mit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes zum 01.01.2002 wurde § 1a in das Betriebsrentengesetz eingefügt, in dem geregelt ist, dass jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat. Die Assekuranz und auch die Vermittler haben das immense Geschäftspotenzial in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erkannt. Der Erfolg war bislang jedoch in der Regel eher bescheiden. Grund dafür war und ist auch heute noch eine zum Teil wenig professionelle Vorgehensweise.

## *Professionelle Umsetzung: Gespräch mit dem Arbeitgeber*

Meistens sind in fast allen Unternehmen die Mitarbeiter bereits über das Recht auf Entgeltum-

wandlung informiert worden. Im Gespräch mit dem Entscheider im Unternehmen kommt es nun darauf an, ihn dazu zu bewegen, die Mitarbeiter in einer weiteren Belegschaftsversammlung gezielter zu informieren. In den meisten Fällen wird der Entscheider berichten, dass die Resonanz auf die erste Information bei der Belegschaft gering war und kaum ein Arbeitnehmer vom Angebot der Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht hat.

An dieser Stelle des Gesprächs sollte man versuchen, zusätzliche Informationen zu bekommen:

- Was sind die Gründe für die geringe Resonanz aufseiten der Arbeitnehmer?
- Wie wurden in der Vergangenheit die Mitarbeiter informiert?
- Wie sind der Berater bzw. die Versicherer vorgegangen?
- Wurde eine sog. Versorgungsordnung formuliert oder „nur“ ein Rahmenvertrag mit dem Versicherer abgeschlossen?

Die deutschen Unternehmen haben bisher überwiegend Rahmenverträge zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen, das heißt Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Versicherer.

Demgegenüber ist eine arbeitsrechtlich einwandfreie Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung in der Regel nur durch die Formulierung einer Versorgungsordnung durch den Arbeitgeber möglich. Diese regelt nicht nur die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung in einem Unternehmen, sondern wird auch Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrages. Liegt keine Versorgungsordnung vor, können Haftungsrisiken für den Arbeitgeber entstehen, nämlich insbesondere dann, wenn Teile der Sozialversicherungsersparnis weitergegeben werden. Deshalb sollte man im Gespräch auf jeden Fall den „Mehrwert“ einer arbeitsrechtlichen Unterstützung bei der Formulierung der Versorgungsordnung anbieten.

Die geringe Beteiligung der Mitarbeiter ist meistens auf die zu komplizierte Darstellung der Zusammenhänge bei den Informationsveranstaltungen zurückzuführen. Entscheidend ist es, die Notwendigkeit und die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung in einer einfachen Sprache und mit vielen Beispielen und nicht mittels komplizierter Berechnungen zur Steuer- und Sozialversicherungsersparnis zu erklären. Wenn das gelingt, so zeigt die Erfahrung, wünschen etwa 70 bis 80% der Teilnehmer einer Belegschaftsversammlung anschließend eine individuelle Beratung.

Hat der Arbeitgeber einer weiteren Belegschaftsversammlung zugestimmt, sollte man ihn im nächsten Schritt dazu bewegen, einen Arbeitgeberzuschuss zur bAV zu leisten. Dadurch steigt die Durchdringungsquote erheblich. Man sollte ansprechen, dass eventuell nicht nur die Sozialversicherungsersparnis weitergegeben wird, sondern vielleicht auch mehr, eventuell nur für einen ausgesuchten Personenkreis. Auch andere Formen der bAV können vorgestellt werden,

zum Beispiel die arbeitgeberfinanzierte bAV, das Opting-out oder die arbeitgeberfinanzierte bAV anstelle von vermögenswirksamen Leistungen für neue Mitarbeiter. Hier sind also verschiedene Varianten denkbar.

### *Belegschaftsversammlung und Präsentation*

Bei einer Belegschaftsversammlung muss selbstverständlich sein, dass jeder Mitarbeiter ein Formular erhält, mit dem er bestätigt, dass er über sein Recht auf Entgeltumwandlung informiert wurde und den Wunsch äußern kann, ein Einzelgespräch zu führen. Entscheidend für den Erfolg der Belegschaftsversammlung sind jedoch Präsentation und Vortrag. Auch hier sollte das Ziel, nämlich den Arbeitnehmer davon zu überzeugen, sich in einem Einzelgespräch beraten zu lassen, im Vordergrund stehen. Dafür reicht ein kurzer Vortrag von circa 15 Minuten. Dabei muss der Bedarf für eine zusätzliche Versorgung geweckt werden, zum Beispiel mit Informationen zur Lage der gesetzlichen Rentenversicherung.

### *Unterstützung durch ALTE LEIPZIGER*

Um die Geschäftspartner, vor allem auch im Segment der Entgeltumwandlung, noch aktiver unterstützen zu können, hat die ALTE LEIPZIGER zu Beginn dieses Jahres den Bereich „bAV-Vertriebsunterstützung“ eingerichtet. Er erstellt maßgeschneiderte Präsentationen und Konzepte für die Entgeltumwandlung, gibt Vertriebsexperten weiter und stellt die erforderlichen Unterlagen für die professionelle Umsetzung der Entgeltumwandlung bereit, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Versorgungsordnungen durch die ALTE LEIPZIGER Pensionsmanagement GmbH.

Der Erfolg in der Entgeltumwandlung steht und fällt mit einer professionellen Vorgehensweise. Schneller kommt man zum Erfolg, wenn man sich entsprechend erfahrener und kompetenter Versicherer bedient. Die ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a. G. ist ein solcher Ansprechpartner. ■