

„BAV und LAZ haben unterschiedliche Zielsetzungen, bilden aber eine perfekte Kombination.“

Gespräch mit Michael Oliver Skudlarek,
Leiter Produktmarketing, Kölner Pensionskasse



Ihr Haus bedient bewusst nur ein Thema: die bAV. Sie schreiben hierzu: „In der betrieblichen Altersversorgung (bAV) werden vielfach Produkte eingesetzt, die ursprünglich der privaten Lebensversicherung entstammen. Aufgrund ihrer tariflichen Konstruktion werden diese den steigenden arbeitsrechtlichen Anforderungen an die Produkteigenschaften häufig nicht gerecht. Eine Rückbesinnung auf typische Produktmerkmale, wie sie seit Jahrzehnten von den klassischen Pensionskassen und auch von der Kölner Pensionskasse vertreten werden, dürfte empfehlenswert sein.“ Auf welche Produktmerkmale zielt diese Aussage?“

Die Aussage zieht in erster Linie auf das Arbeitsrecht ab, weil in der heutigen Arbeitswelt die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses kaum mehr als 4 Jahre beträgt.

Wir bieten ein äußerst flexibles Tarifwerk mit ungezillmerten Produkten an und stellen für die Honorarberatung echte Nettotarife zur Verfügung. In der Ausprägung des Rundum- Versicherungsschutzes (incl. Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente) erfüllen die Produkte überdies den Anspruch auf Unisex-Eigenschaft (Lohngleichheitsprinzip). Die

Beitragskalkulation ohne Abschlusskosten stellt hohe Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag sicher, bei der Kölner Pensionskasse mindestens 92 % der eingezahlten Beitragssumme. Dieser Aspekt ist auch mit Blick auf die arbeitsgerichtlichen Urteile gegen den Einsatz gezillmerter Tarife in der Entgeltumwandlung von besonderer Bedeutung.

Ein Weiters wesentliches Merkmal ist unsere Beitragsflexibilität, die technisch von einer auf das Pensionskassenmanagement ausgerichteten Verwaltungssoftware unterstützt wird. Dabei können schwankende Beiträge (z.B. bei gehaltsabhängigen Versorgungssystemen) problemlos abgebildet werden. Die Tarife der Kölner Pensionskasse enthalten außerdem keine Raten- oder Stückkostenzuschläge, eine weitere wichtige Voraussetzung für die Beitragsflexibilität.

Bei Verwendung gezillmerter Tarife hingegen ist die Beitragsflexibilität häufig mit Verlusten verbunden. Beispiel: Vertragsbeginn mit einem mtl. Beitrag von 200€. Der Vertrag wird mit Abschlusskosten auf der Basis der Beitragssumme bis zum Vertragsablauf belastet. Aufgrund einer Änderung der Familiensituation wird der Beitrag auf mtl. 50€ reduziert. Als Folge hieraus ergibt sich eine überproportionale Belastung des Vertrages

durch die ursprünglichen Abschlusskosten, die dem Vertrag nicht erstattet werden.

Mit ungezillmerten Tarifen der Kölner Pensionskasse sind Arbeitgeber auf der sicheren Seite, da hier die Verträge nicht mit hohen Abschlusskosten belastet werden. Somit erfüllen diese Tarife den arbeitsrechtlichen Anforderungen zur Flexibilität in der betrieblichen Altersversorgung in besonderem Maße.

„Bei Verwendung gezillmerter Tarife ist die Beitragsflexibilität häufig mit Verlusten verbunden.“

Produktmerkmale wie der Einschluss von lebenslangen Hinterbliebenenrenten rücken zunehmend in den Fokus der Beratungssicherheit. Nur sie gewährleisten echten Schutz im „Katastrophenfall“ und suggerieren nicht scheinbare Versorgungssicherheit für einen begrenzten Zeitraum, wie dies z.B. bei Produkten mit Beitragsrückgewähr bei Tod vor Rentenbeginn oder vereinbarten Rentengarantiezeiten der Fall ist. Die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos (volle Erwerbsminderungsrente schon bei teilweiser Erwerbsminderung) berücksichtigt in besonderem Maße arbeitsrechtliche Anforderungen.

Im Rahmen Ihrer Tarife verzichten Sie auf eine Gesundheitsprüfung. Da denkt der Makler spontan, Sie kaufen auch schlechte Risiken ein. Hauptsache, es kommt Neu-Geschäft ins Haus.

Nein, so ist es aber nicht. Wir schützen hier unser Kollektiv mit einer Wartezeit für vorzeitige Versicherungsfälle. Eine Gesundheitsprüfung stellt auch nur eine Momentaufnahme dar und schützt somit nicht zuverlässig und in jedem Fall vor ungünstigen Risiken. Dieses Verfahren passt auch zur insgesamt kostengünstigen Verwaltungsökonomie unseres Hauses.

In der bAV ist der Markt beim Thema Zillmerung hochsensibel geworden. Dennoch dominieren gezillmerte Tarife weiterhin den Markt. Sie legen großen Wert darauf, mit ungezillmerten Tarifen zu arbeiten. Gibt es einen prozentualen Mittelwert, wie hoch gezillmerte und ungezillmerte Tarife im Rahmen der Vertragsguthaben am Ende differieren?

Zum Vertragsende nähern sich die Vertragsguthaben an. Zu beachten ist jedoch, dass viele Verträge nicht bis zum Ende bestehen bzw. die Arbeitsplätze häufig nach 3–4 Jahren gewechselt werden. Für unterschiedliche Vertragsguthaben sorgt auch der Zinsträger. Bei der Kölner Pensionskasse stehen mindestens 92 % der eingezahlten Beiträge und somit ein hoher Zinsträger zur Verfügung.

Ihr Tarif 62 B wartet auch mit einer Invalidenrente auf. Wie ist diese gestaltet?

Wir leisten neben der versicherten Altersrente eine lebenslange Hinterbliebenenrente in Höhe von wahlweise 50% oder 60%, eine Halbwaisenrente von 15% und eine Vollwaisenrente von 25% der versicherten Altersrente sowie das versicherte Sterbegeld.

Darüber hinaus zahlen wir eine Rente im Falle der Erwerbsminderung im Sinne des Sozialgesetzbuches (SGB VI). Die Höhe der Rente liegt bei 100% der versicherten Altersrente und wird bereits bei teilweiser Erwerbsminderung in voller Höhe ausgezahlt. Wir verzichten grundsätzlich auf eine Gesundheitsprüfung bei Antragstellung und im Leistungsfall auf die Verweisung auf einen anderen Beruf. Die Möglichkeit einer Kapitalwahloption ist gegeben; hierzu ist jedoch eine Anzeigefrist von drei Jahren zu beachten.

Die Zeitkontenrückdeckung auf Basis der Umwandlung von Überstunden in Alterssicherung wird immer stärker nach vorn geschoben. Sehen Sie hierin tatsächlich eine vollwertige bAV?

Grundsätzlich verfolgen Zeitwertkonten und bAV unterschiedliche Ziele. Der grundlegende Zweck eines Lebensarbeitszeitkontos (LAZ) besteht darin, Vergütungsbestandteile auf einem Konto anzusammeln, um sie zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen und sich somit vor Rentenbeginn eine Freistellungsphase zu ermöglichen. Es handelt sich um einen reinen Sparprozess, der keine biometrischen Risiken absichert.

Der Sinn und Zweck einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) hingegen liegt in der Erhöhung der Altersrente. Hierbei werden unter anderem biometrische Risiken wie Langlebigkeit, Tod und Invalidität versichert.

Beide Modelle haben somit unterschiedliche Zielsetzungen, bilden aber

eine perfekte Kombination. So überzeugend diese Kombination auch ist, umso schwieriger ist es beide Modelle nebeneinander einzusetzen. Oftmals stehen nicht genügend finanzielle Mittel zur Verfügung. Fast 50% der Arbeitnehmer haben weniger als 2.500€ monatlich brutto zur Verfügung und müssen davon ggf. eine Familie ernähren. Die Lösung kann nur die Kombination der flexiblen Dotierung des LAZ mit einer bAV sein. Auch vor dem Hintergrund, dass viele Arbeitnehmer die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG nicht ausschöpfen und das Rentenniveau in der Gesetzlichen Rentenversicherung sinkt.

Während der Arbeitnehmer bei einem klassischen LAZ Konto in der Regel nur Überstunden ansammelt, um diese im Idealfall vor Rentenbeginn in eine Freistellungsphase umzuwandeln, geht das von uns entwickelte Modell einen Schritt weiter. Wir bieten das Zeitwertkonto zum Aufbau einer bAV an.

Ein großes Plus unseres Modells ist die Flexibilität. Eingezahlt werden darf alles, was sich im Betrieb im Laufe des Erwerbslebens ansparen lässt, wie zum Beispiel Überstunden, nicht genutzte Urlaubstage, Weihnachts- oder Urlaubsgeld sowie laufendes Entgelt. Der Betrag wird brutto, das heißt, ohne Abzug von Steuern und Sozialabgaben in eine bAV eingezahlt. Die Verwendung des Wertguthabens wird dabei grundsätzlich als Entgeltumwandlung anerkannt. Die eingezahlten Beträge werden verzinst und der Arbeitnehmer erhält einen Anspruch auf eine garantierte Rente. Zusätzlich werden erwirtschaftete Überschüsse dem Vertrag direkt gutgeschrieben. Des Weiteren sind monatlich wechselnde Dotierungen möglich.

Ein weiteres Plus sind die niedrigen Kosten des Modells. Es fallen insbesondere die bei klassischen Zeitwertkonten zu berücksichtigenden Verwaltungskosten, Einrichtungsgebühren, Honorare, Kosten für die Anpassung der Lohnabrechnungssoftware bei unserem Modell nicht an.

Da es sich bei diesem Konzept um eine bAV handelt, besteht nicht nur die Möglichkeit der Absicherung der Langlebigkeit, sondern auch der Erwerbsminderungs- sowie der Hinterbliebenenrente. Darüber hinaus hat der Mitarbeiter noch die Möglichkeit, eine Freistellungsphase vor Rentenbeginn in Anspruch zu nehmen.