Ausgabe 2 – September 2025

www.poolworld-magazin.de

POOLWORLD

Fachmagazin für Finanzdienstleister

Wie sicher ist die Rente?

Mit Strategie und Planung in einen angenehmen Lebensabend

Digitale Rentenauskunft
bAV-Expertin Claudia Tüscher wagt den Selbstversuch

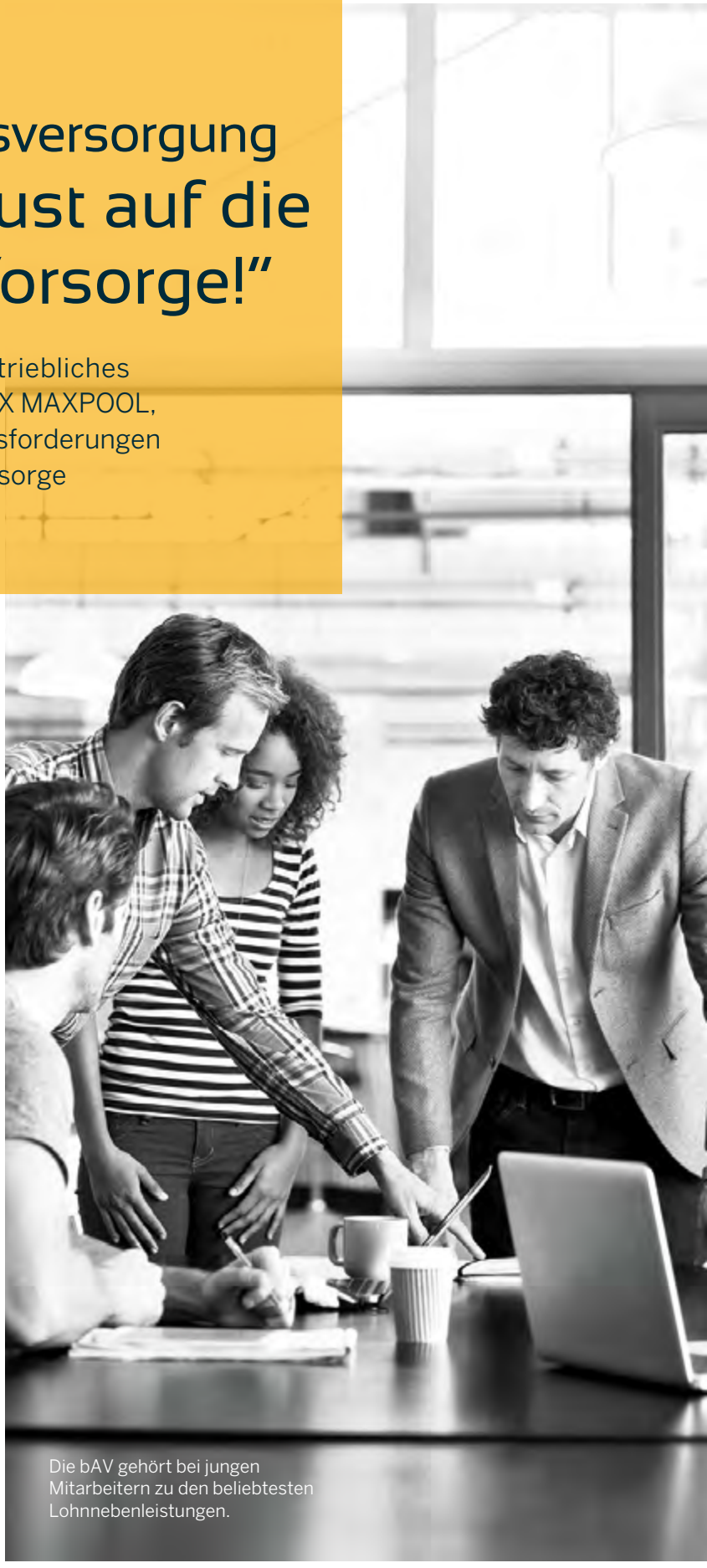
Entspannt ans Ziel
Profi-Tipps für einen erfolgreichen Jahresendspurt

KI-Workflows im Test
Vier Use Cases, die das Maklerleben leichter machen

Betriebliche Altersversorgung

„Machen Sie Lust auf die betriebliche Vorsorge!“

Claudia Tüscher, Expertin für betriebliches Vorsorge-Management bei PHÖNIX MAXPOOL, über aktuelle Chancen und Herausforderungen der bAV im Rahmen der Altersvorsorge



Die bAV gehört bei jungen Mitarbeitern zu den beliebtesten Lohnnebenleistungen.

Warum ist die bAV in Deutschland trotz aller Förderung insbesondere bei KMU nicht flächendeckend verbreitet?
Alle, auch kleine oder mittlere Unternehmen hatten schon Berührung mit dem Thema. Und wenn es nur durch die Einstellung eines neuen Arbeitnehmers ist, der einen Vertrag mitbringt und dort fortführen möchte. Spätestens hier stellt sich die Frage an den Arbeitgeber, wie er damit umgehen sollte. Was aber oft fehlt, ist die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Information, Umsetzung und natürlich auch der Finanzierung. Wenn ein Arbeitgeber nur das gesetzliche Mindestmaß erfüllt, was Information und Zuschuss angeht, kann er dieses Thema auch weiterhin recht gut aus dem Unternehmen heraushalten.

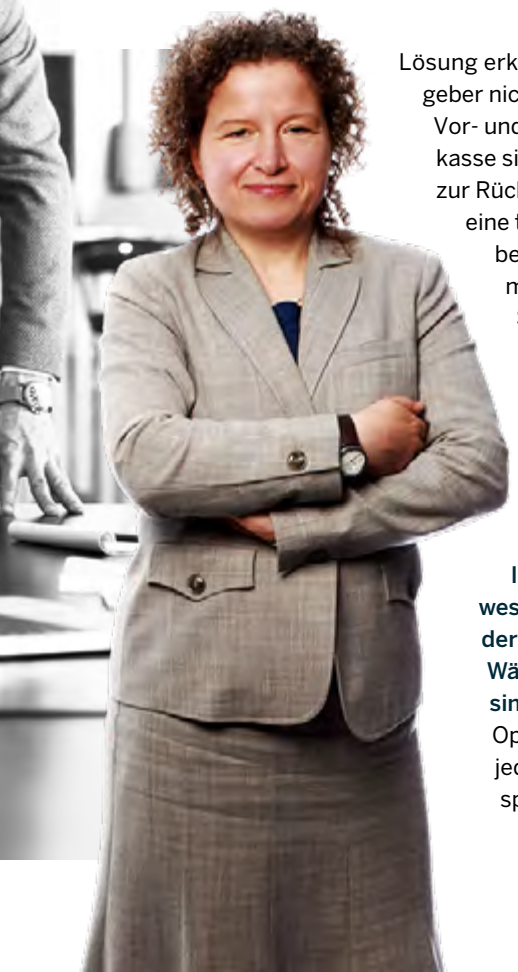
Was genau ist das gesetzliche Mindestmaß?
Das ist immer noch die Holschuld nach Informationen vom Arbeitnehmer und ein Zuschuss von 15 Prozent auf eine Entgeltumwandlung, soweit der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis hat. Es ist aber nicht klug, nur das Minimum anzubieten.

Foto: YuriArcursPeopleimages/elements.envato.com

Die bAV ist eine der beliebtesten Lohnnebenleistungen der Arbeitnehmer und definitiv wichtiger als ein Jobrad oder ein Obstkorb. Hier lohnt es sich durchaus für den Arbeitgeber, attraktive Angebote proaktiv anzubieten und selbst auch verbal und finanziell hinter dieser Lösung zu stehen.

Ist die bAV in Deutschland mit fünf Durchführungswegen und einer aufwendigen, zeitintensiven Beratung für Unternehmen zu komplex?
Ein klares Jein. Es ist so komplex, dass man sich als Vermittler ganz auf dieses Thema spezialisieren kann und sogar Studiengänge hierzu angeboten werden. Hier ist es jedoch die Aufgabe des Beraters, dem Arbeitgeber zuzuhören, was wichtig ist, seine Wünsche zu erfassen und ein Angebot speziell für dieses Unternehmen vorzustellen. In 90 Prozent der Fälle kommen wir mit der Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG aus. Wer dies als passende Lösung erkannt hat, braucht dem Arbeitgeber nicht mehr zu erklären, was die Vor- und Nachteile einer Unterstützungskasse sind und warum eine Fondsanlage zur Rückdeckung von Pensionsfonds eine tolle Idee sein kann. Hier habe ich bei Kundenbesuchen zusammen mit dem Makler schon lustige Situationen erlebt, wenn das Fachwissen einfach rausmuss. Also ja, es ist kompliziert. Aber ein guter Berater findet genau die passende Lösung und macht das Thema damit übersichtlich.

»Stellen Sie die Vorteile der Versorgung in den Vordergrund und nicht die Haftung des Arbeitgebers!«



In Großbritannien gibt es eine wesentlich höhere Verbreitung der bAV über ein Opt-out-Modell. Wäre das in Deutschland auch sinnvoll und durchführbar?
Opt-out in der bAV bedeutet, dass jeder Mitarbeiter, der nicht widerspricht, eine Entgeltumwandlung automatisch macht. Diese kann der Arbeitnehmer natürlich aktiv ändern, aber erst mal hat er einen Vertrag. Da es für den Mitarbeiter einfacher ist, nichts zu tun (und eine bAV zu haben), als aktiv zu widersprechen, ist die Durchdringung hier wesentlich höher. Auch in Deutschland ist ein Opt-out-Modell grundsätzlich möglich. In dem aktuell meistgenutzten Modell, dem Opt-in, muss stattdessen bei der Entgeltumwandlung die Initiative vom Arbeitnehmer ausgehen. Da nur wenige Arbeitnehmer morgens aufstehen und denken: „Heute wird ein super Tag, ich schließe mal eine bAV bei meinem Arbeitgeber ab“, ist hier wieder der Berater mit seinen Fähigkeiten gefragt.

Was spricht gegen das Opt-out-Modell?
Die hohen gesetzlichen Hürden. So muss der Arbeitnehmer lange vor Beginn der Versicherung informiert werden und ganz lange Zeit zum Widerspruch haben. Dafür ist es dem Arbeitgeber nicht wichtig genug, sich so intensiv mit dem Thema zu beschäftigen und die Arbeitsverträge rechtlich entsprechend anzupassen. Hier würde es helfen, wenn der rechtliche Rahmen vereinfacht würde, sodass auch kleine Unternehmen ohne Betriebsrat und Rechtsabteilung dort unkompliziert teilnehmen könnten.

Welche Tipps haben Sie für Beraterinnen und Berater, die sich den bAV-Markt erschließen möchten?
Oft werde ich gefragt, was der Arbeitgeber tun muss, um zu 100 Prozent aus der Haftung raus zu sein. Das finde ich nicht zielführend. Zum einen ist der Arbeitgeber immer mit in der Haftung, eine 100-prozentige Freistellung können wir nicht bieten. Dies geht nur über das Sozialpartnermodell, welches aber nur über die Tarifvertragsparteien bezogen werden kann. Zum anderen nehmen Berater dem Arbeitgeber die Lust auf das Thema, wenn sie die Haftung in den Fokus stellen! Stellen Sie stattdessen die Vorteile der Versorgung in den Vordergrund und machen Sie so Lust auf bAV. Und wenn beim Arbeitgeber mindestens drei Personen arbeiten, kann eine Kombination mit einer betrieblichen Krankenversicherung genau das sein, was sich der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter wünscht. Für die bei uns angebundenen Vermittelnden erstellen wir hier gerne passende Vorschläge. ‹