

Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Einfach mehr Vorsorge.

Informationen zum Rating **bAV - Kompetenz**

Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH

Februar 2024

Inhalt

Einführung.....	1
Bewertungsgrundsätze Rating bAV-Kompetenz	2
Ratingsystematik	3
Gewichtung	4
Ratingklassen	4
Aktuelles Rating:.....	5
bAV-Kompetenz.....	5
Teilbereich Beratung.....	5
Teilbereich Haftung	7
Teilbereich Service.....	11
Teilbereich Verwaltung	13
Veröffentlichung	16
Presse- & Öffentlichkeitsarbeit des Instituts	16
Gütesiegel	16
Marketing des Versicherers	16
Folgerating	16
Ratingergebnisse	16
Schlussworte	17

Einführung

Seit Langem ist klar: Die gesetzliche Rente wird nicht ausreichen, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu sichern. Diverse Reformen lassen das Rentenniveau dahinschmelzen, gleichzeitig steigt der steuerpflichtige Anteil der Einkünfte im Alter. Zusätzliche private Vorsorge wird immer mehr zu einem Muss! An prominenter Stelle ist hier die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu nennen.

Die bAV ist einer der wichtigsten, zugleich aber auch der komplexeste Eckpfeiler im Bereich der Altersvorsorge. Bereits seit 2010 führt das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) erfolgreich ein Produktrating für die Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG durch. Dabei wird das Angebotsspektrum der Direktversicherungen aus Kundensicht betrachtet und beurteilt.

Wichtig ist jedoch, nicht nur die Produktseite der bAV zu betrachten, sondern auch die „bAV-Kompetenz“ der Anbieter zu beleuchten. Die bAV funktioniert über den Betrieb – allerdings wird es für Arbeitgeber immer schwieriger, den vollen Durchblick rund um die bAV zu behalten. Hier bringt das IVFP mit seinem bAV-Kompetenz-Rating Licht ins Dunkel.

Beim bAV-Kompetenz-Rating werden Anbieter anhand von 87 Einzelkriterien in den vier Teilbereichen Beratung, Haftung, Service und Verwaltung geprüft und bewertet. Die finale Gesamtnote ergibt sich aus den gewichteten Teilbereichsnoten. Zur Sicherung des hohen Niveaus werden die vom Gesetzgeber vorgegebenen Rahmenbedingungen fortwährend analysiert, bewertet und gegebenenfalls durch neue Kriterien im Rating berücksichtigt.

Im Folgenden stellen wir Ihnen das bAV-Kompetenz-Rating des IVFP vor und versorgen Sie mit allen relevanten Erläuterungen zum Ratingverfahren.

Bewertungsgrundsätze Rating bAV-Kompetenz

Zielgruppen

Im Gegensatz zum bAV-Produkt-rating der Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 EStG erfolgt die Untersuchung der bAV-Kompetenz aus Arbeitgebersicht sowie aus Sicht von Finanzdienstleistern (Makler, Vertriebsgesellschaften, Mehrfachagenten und Ausschließlichkeitsorganisationen), die als „verlängerter Arm“ des Versicherers betrachtet werden können. Dem zufolge sind die für diese Personengruppen wichtigsten Parameter im Rahmen der bAV-Kompetenz die Klärung der Haftungsfrage, die Beratungs- und Servicequalität des Anbieters sowie die Bewertung des Verwaltungsapparates.

Das Rating des IVFP beurteilt diese vier Teilbereiche und stellt die Stärken des bAV-Anbieters transparent und übersichtlich dar.

Neutralität

Das IVFP ist als inhabergeführter Spezialist für Altersvorsorge von Produktgebern oder politischen Einflüssen vollkommen unabhängig. Die Bewertung der bAV-Kompetenz erfolgt auf Grundlage vom Anbieter zur Verfügung gestellter Daten. Dies sind beispielsweise Unternehmenspräsentationen, Musterangebote, Broschüren, Werbematerialien, Organigramme sowie eine Vielzahl weiterer durch den Anbieter zur Verfügung gestellter Informationen.

Vollständigkeit

Das IVFP erstellt ein aussagekräftiges Rating der bAV-Kompetenz. Daher ist es erforderlich, alle dafür notwendigen Daten von den Unternehmen zu erhalten. Die niedrigste Punktezahl wird vergeben, wenn keine Angabe bezüglich des abgefragten Parameters aus bereits vorliegenden Unterlagen bzw. angefragten Informationen ersichtlich ist beziehungsweise das Kriterium nicht erfüllt wird.

Ratingsystematik

Die Basis des Ratings bildet der Kriterienkatalog. Dieser enthält 87 Einzelkriterien. In der Bewertung kann ein Kriterium zwischen 1 und 15 Punkten erreichen. Nachfolgend werden einige Bewertungsmöglichkeiten aufgezeigt:

Ratingkriterium	Bewertung
Gibt der Anbieter dem Arbeitgeber bzw. dem Arbeitnehmer den Hinweis, dass Entgeltumwandlung das Volumen bestimmter Sozialleistungen des Arbeitnehmers absenkt?	5 Punkte: ja, gut nachvollziehbar, einfache und klare Formulierungen 3 Punkte: ja, nur von Fachleuten erkennbar, weniger guter Aufbau, relevante Informationen nur zum Teil vorhanden 0 Punkte: nein
Ratingkriterium	Bewertung
Steht beim Anbieter ein besonderer Informationsservice für die Arbeitnehmer zur Verfügung (z.B. eigens gestaltete Intranetseite, Software zur pers. Angebotserstellung)	10 Punkte: ja, eigens gestaltete Intranetseite mit hilfreichen Informationen, Dokumenten und einer Software, welche es den Arbeitnehmern ermöglicht, selbst Angebote zu berechnen 5 Punkte: ja, Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, über eine Software selbst Angebote zu berechnen 0 Punkte: nein
Ratingkriterium	Bewertung
Klärt der Anbieter den Arbeitgeber im Vorfeld (innerhalb des Beratungsprozesses) über die verschiedenen Rechtsbegründungsakte auf? Falls ja, werden auch die Vor- und Nachteile der einzelnen Rechtsbegründungsakte aufgezeigt?	5 Punkte: ja, mit Vor- und Nachteilen 3 Punkte: ja, weist auf die verschiedenen Rechtsbegründungsakte hin 0 Punkte: nein

Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Einfach mehr Vorsorge.

Bei der Erstellung des Punktevergabeschemas für Quoten werden alle im Rating untersuchten Anbieter betrachtet. Die Einteilung der unterschiedlichen Ausprägungsstufen wird so angepasst, dass ein Anbieter, der bei einem Kriterium den arithmetischen Mittelwert erreicht, die mittlere Punktzahl erhält.

Gewichtung

Die Bewertung erfolgt anhand eines standardisierten Bewertungsbogens, in den alle relevanten Parameter einfließen. Die einzelnen Ratingkategorien werden unter Berücksichtigung der Zielgruppeninteressen unterschiedlich stark gewichtet. Als Grundlage für die Ausarbeitung der Gewichtung dienen dem Institut zahlreiche Gespräche mit Anbietern sowie die langjährige Erfahrung von Prof. Dr. Thomas Dommermuth im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Die Themen Beratung und Haftung genießen demnach bei der Zielgruppe höchste Priorität und wurden mit einem Anteil von je 30 Prozent am Gesamtrating aufgenommen. Mit einem Anteil von je 20 Prozent fließen die Teilbereiche Service und Verwaltung in die Bewertung ein.

Ratingklassen

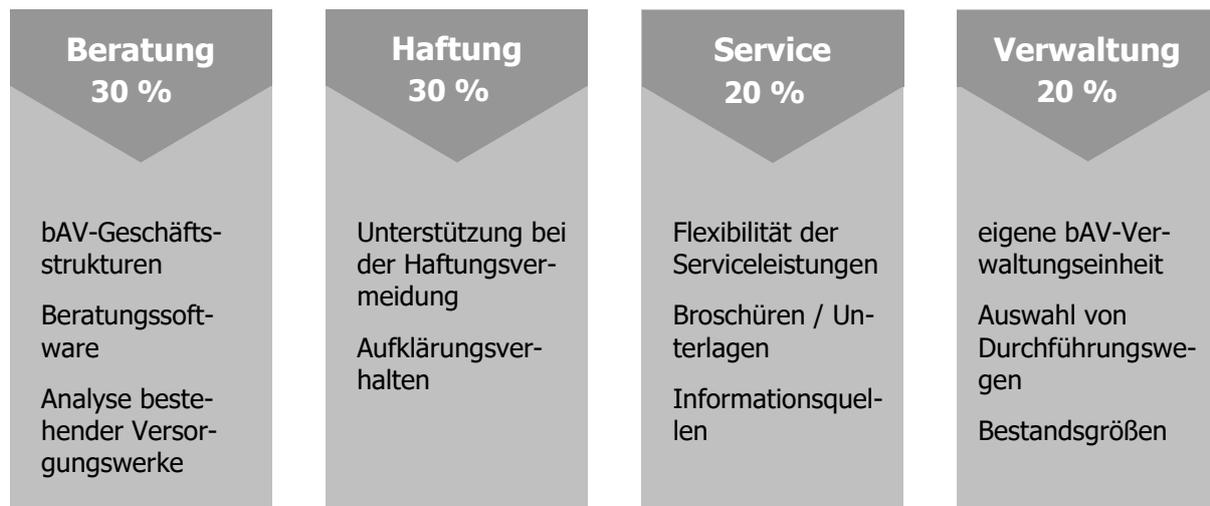
Das IVFP hat einen individuellen Notenschlüssel entwickelt, mit dem es einzelne Noten in den geprüften Teilbereichen Beratung, Haftung, Service und Verwaltung ermittelt. Die Gesamtnote ergibt sich demnach aufgrund der einzelnen Teilbereichsnoten sowie des jeweiligen Gewichts dieses Teilbereichs an der Gesamtnote.

Aktuelles Rating:

bAV-Kompetenz

Die bAV-Kompetenz ist, losgelöst vom Produktrating, ebenfalls in vier Ratingteilmbereiche eingeteilt. Neben der Beratungs-, Haftungs- und Servicequalität des Anbieters wird auch der Teilbereich Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung hinsichtlich Kompetenz des Anbieters bewertet.

Ratingbereiche



Teilbereich Beratung

Der Beratungsprozess erstreckt sich von der Ansprache des Arbeitgebers bis hin zum Abschluss und zur Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus betrachtet das IVFP auch die anschließende dauerhafte Betreuung durch den Anbieter.

Das IVFP prüft daher im Teilbereich Beratung die darin zur Verfügung gestellten Strukturen, Möglichkeiten und Kapazitäten des Anbieters. Nachfolgend ein Überblick über die Kriterien:

1. Gibt es eigene auf den Geschäftsbereich bAV abgestimmte Strukturen?

An dieser Stelle analysiert das IVFP Aufbau und Eingliederung der bAV-Struktur (ins Unternehmen).

2. Gibt es ein eigenes Kompetenzzentrum zur Vertriebsunterstützung mit speziell ausgebildeten bAV-Spezialisten?

3. Wie sieht die durchschnittliche Betreuung seitens der bAV-Spezialisten aus?

Maßgeblich ist an dieser Stelle die Intensität der Betreuung.

4. / 5. / 6. Gibt es beim Anbieter „interne Einheiten“ zur Analyse bestehender Versorgungswerke? (Hier wird nach DZ, UK und versicherungsförmigen Durchführungswegen unterschieden.)

Das IVFP untersucht bei diesem Kriterium, ob die Versicherungsgesellschaften selbst, zum Versicherungsunternehmen gehörende Beratungsgesellschaften oder Gesellschaften bzw. Vereine mit Funktionsausgliederungsverträgen bestehende Versorgungswerke analysieren.

7. Welche Beratungssoftware stellt der Anbieter den Finanzdienstleistern zur Verfügung?

Eine Altersvorsorgeberatung sollte nie unter dem Gesichtspunkt „Produktverkauf“ erfolgen. Insbesondere bei der bAV-Beratung sind spezielle Analyse – und Beratungstools von großem Nutzen. Das IVFP analysiert bei diesem Kriterium die von den Anbietern zur Verfügung gestellte Software.

8. Kann mit der zur Verfügung gestellten Software auch ein gesamter AV-Beratungsprozess abgebildet und eine Versorgungslücke berechnet werden?

Zu einer guten Beratung zählt auch die Analyse der persönlichen Situation des Kunden. Wird dabei auch auf den Aspekt der AV-Beratung (inkl. Schichtenvergleich) sowie der Versorgungslückenbetrachtung eingegangen, wird dies positiv bewertet.

9. Stellt der Anbieter den Finanzdienstleistern eine Software zur Verfügung, die dem Arbeitgeber die Auswirkung einer bAV darstellt?

Vielen Arbeitgebern sind die Auswirkungen einer bAV auf die eigene Lohnbuchhaltung nicht klar. Stellt der Anbieter eine Software zur Verfügung, die dem Arbeitgeber diese Auswirkungen aufzeigt, wird dies positiv bewertet.

10. In welcher Art und Weise unterstützt der Anbieter die Berater bei der GGF-Versorgung?

Nicht nur eine gute Absicherung mit bAV-Lösungen ist wichtig für einen GGF – entscheidend ist ein Gesamtkonzept mit entsprechender Unterstützung. Kann der Anbieter dies leisten, erhält er eine positive Bewertung.

11. Wie stellt der Anbieter sicher, dass eine mögliche Unterdeckung bei einer RDV schnell erkannt und aufgedeckt wird?

Der Anbieter erhält Punkte, wenn jährlich eine automatische Überprüfung erfolgt.

12. Gibt der Anbieter Hinweise zu den verschiedenen Unverfallbarkeitsregelungen bei Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberfinanzierung?

Vielen Arbeitgebern ist nicht bewusst, dass die Unverfallbarkeit bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfinanzierung unterschiedlich ist. Klärt der Anbieter hierzu auf, wird dies positiv bewertet.

13. Weist der Anbieter auf den Gleichbehandlungsgrundsatz hin?

Aus dem Betriebsrentengesetz ergibt sich, dass eine Versorgungsverpflichtung auch aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung entstehen kann. Das IVFP wertet es positiv, wenn der Anbie-

Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Einfach mehr Vorsorge.

ter darauf hinweist, dass z.B. Teilzeitbeschäftigte nicht aufgrund ihrer geringeren Beschäftigungszeit von der bAV ausgeschlossen sind, sofern sie an einem vergleichbaren Arbeitsplatz wie Vollzeitbeschäftigte eingesetzt sind.

14. Gibt der Anbieter dem Arbeitgeber den Hinweis zur Auskunftspflicht im Zusammenhang mit § 4a BetrAVG?

Gemäß § 4a BetrAVG haben Arbeitnehmer einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Wird der Arbeitgeber auf seine Auskunftspflichten hingewiesen, erhält der Anbieter eine entsprechend positive Bewertung.

15. Weist der Anbieter einen im arbeitsrechtlichen Sinne beherrschenden GGF darauf hin, dass für ihn das BetrAVG nicht gilt, kein gesetzlicher Insolvenzschutz und keine Verpflichtung zur Dynamisierung laufender Renten besteht?

16. Weist der Anbieter den Arbeitgeber auf die einzelnen Voraussetzungen zur Bildung einer bilanziellen Rückstellung nach § 6a EStG hin?

17. Wie informieren bzw. beraten Anbieter Arbeitgeber zur Geringverdiener Förderung?

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde eine Förderung für Geringverdiener eingeführt. Klärt der Anbieter hierzu entsprechend auf, wird dies positiv bewertet.

18. Weist der Anbieter im Rahmen der Leistungen aus einer bAV auf Themen zur Grundsicherung hin?

bAV-Leistungen können gegebenenfalls unter Berücksichtigung von Freibeträgen auf die Grundsicherung angerechnet werden. Klärt der Anbieter hierzu auf, wird dies positiv bewertet.

19. Unterstützen Sie bereits heute die Berater dabei, das Thema "Nachhaltigkeit" im Rahmen Ihrer bAV bestmöglich zu berücksichtigen?

Erhalten Berater Unterstützung rund um das Thema „Nachhaltigkeit“, wird dies positiv bewertet.

Teilbereich Haftung

Die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ist für den Arbeitgeber grundsätzlich verbindlich. Gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG steht dieser für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen ein und kann somit zur Haftung herangezogen werden. Um Schadensersatzansprüche von Arbeitnehmern zu verhindern, ist es von großer Bedeutung, dass Anbieter ihre Kunden – aber auch ihre Berater – umfassend informieren und diese bei der Haftungsvermeidung unterstützen. Vertriebe und Versicherungsgesellschaften können sich durch einen klaren Beratungsprozess zur Haftungsvermeidung für den Arbeitgeber und den Vermittler abheben. Dabei müssen neben Finanzdienstleistern auch Versicherungsgesellschaften ihnen auferlegte Pflichten, wie z.B. durch das VVG-ReformG, erfüllen. Das Institut untersucht in diesem Zusammenhang folgende Punkte:

Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Einfach mehr Vorsorge.

1. Welche Unterlagen setzt der Anbieter in der bAV-Umsetzung ein, die sowohl Finanzdienstleister als auch Arbeitgeber bei der Haftungsvermeidung unterstützen?

Stellt der Anbieter einen Prüfkatalog bzw. fundierte Checklisten zusammen mit Beratungsprotokollen zur Verfügung, um Arbeitgebern und Finanzdienstleistern einen höchstmöglichen Schutz zu gewähren bzw. Haftung zu vermeiden.

2. Ist der Hinweis, dass es sich bei Verträgen gem. § 3 Nr. 63 EStG um das "Erste Arbeits- bzw. Dienstverhältnis" handeln muss, in der Präsentation für den ArbG gegeben, bzw. auch an weiteren Stellen?

Eine über versicherungsförmige Durchführungswege und damit über § 3 Nr. 63 EStG geförderte betriebliche Altersversorgung wird nur gefördert, wenn es sich beim Arbeitnehmer um das erste Arbeits- bzw. Dienstverhältnis handelt. Wird dies z.B. in der ArbG-Präsentation genannt, wertet das IVFP dies positiv.

3. Weist der Anbieter den Arbeitgeber auf die Regelungen zu "Spätehenklauseln" bzw. "Wiederverheiratungsklauseln" hin?

4. Ist die Zusageart des Arbeitgebers in den Vertragsunterlagen erkennbar?

Das IVFP vergibt hier die höchste Bewertung, wenn die Zusageart sofort klar und eindeutig zu erkennen ist.

5. Gibt der Anbieter dem Arbeitgeber den Hinweis auf die Rentenanpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 BetrAVG, sofern § 16 Abs. 3 BetrAVG nicht erfüllt ist?

Der Arbeitgeber steht für die Zahlung der Renten und deren Steigerung ein. Das Risiko zur nachträglichen Haftung im Zusammenhang mit Rentenanpassungen kann durch den Hinweis auf die Rentenanpassungsprüfungspflicht mit entsprechender Aufklärung minimiert werden.

6. Gibt der Anbieter dem Arbeitgeber - für alle angebotenen Durchführungswege - den Hinweis zur Meldepflicht / Beitragspflicht gegenüber dem PSV?

Arbeitgeber müssen wissen, unter welchen Umständen eine PSV-Meldepflicht/Beitragspflicht besteht. Ist dieser Hinweis klar und deutlich für die angebotenen Durchführungswege gegeben, wertet das IVFP dies positiv.

7. Gibt der Anbieter dem Arbeitgeber einen Hinweis, dass arbeitgeberfinanzierte Beiträge vor arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen bei Steuer und Sozialversicherung berücksichtigt werden?

Handelt es sich bei der betrieblichen Altersversorgung um eine sog. Mischfinanzierung (ArbG und ArbN sparen), und kommt es in Folge dessen zu einer Überschreitung von geförderten Höchstgrenzen, ist zu beachten, dass der Freibetrag zuerst auf den durch den Arbeitgeber finanzierten Beitragsteil anzuwenden ist. Sofern dadurch der vom Arbeitnehmer aus Entgeltumwandlung finanzierte Beitragsteil nicht mehr ganz im Freibetrag berücksichtigt werden kann, ist der übersteigende Betrag nicht mehr gefördert und muss individuell verbeitragt werden. Ein entsprechender Hinweis in den Vertragsunterlagen wird mit der vollen Punktzahl bewertet.

8. Klären Sie den Arbeitgeber über die verschiedenen Varianten zur Umsetzung/Abrechnung des Arbeitgeber-Zuschusses (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) bei bereits bestehender bAV (und ggf. bestehendem freiwilligem AG-Zuschuss) auf?

Spätestens seit 01.01.2022 müssen Arbeitgeber gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG einen Arbeitgeber-Zuschuss zur bAV leisten. Soll ein bereits freiwillig gezahlter Zuschuss ggf. gleich als Zuschuss im Sinne des § 1a Abs. 1a BetrAVG gelten? Welche Varianten stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung, den Zuschuss für bestehende bAV in den Bestandsverträgen zu integrieren? Werden dem Arbeitgeber Antworten auf diese Fragen aufgezeigt, führt das zu einer positiven Bewertung.

9. Klären Sie den Arbeitgeber über die Folgen einer nicht korrekten Umsetzung in Bezug auf den Arbeitgeber-Zuschuss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) auf?

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ein verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss eingeführt. Wird dem Arbeitgeber aufgezeigt, welche Folgen eine nicht korrekte Umsetzung (z.B. keine Weiterleitung des Arbeitgeber-Zuschusses) haben kann, führt das zu einer positiven Bewertung.

10. Klärt der Anbieter den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer darüber auf, dass der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus der Firma nicht zwingend die Konditionen des Gruppenvertrags beibehält?

Wird vom Anbieter der Hinweis gegeben, dass es in Folge des Ausscheidens aus einem Gruppenvertrag zu einer Erhöhung des Beitrags bzw. zu einer Minderung der Versicherungsleistung kommen kann, wertet das IVFP dies positiv.

11. Gibt der Anbieter dem Arbeitgeber bzw. dem Arbeitnehmer den Hinweis, dass Entgeltumwandlung das Volumen bestimmter Sozialleistungen des Arbeitnehmers senkt?

Eine Entgeltumwandlung bewirkt eine entsprechende Minderung künftiger Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen (wie z. B. Renten, Arbeitslosengeld, Krankengeld etc.). Ein entsprechender Hinweis führt zu einer positiven Bewertung durch das IVFP.

12. Macht der Anbieter dem Arbeitgeber bzw. dem Arbeitnehmer darauf aufmerksam, dass das Gehalt bei Entgeltumwandlung u.U. unter die Grenze für private KV fällt?

Die Entgeltumwandlung bewirkt eine Senkung des Bruttoeinkommens. Durch diese Senkung kann es dazu kommen, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt unter die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze (=Krankenversicherungspflichtgrenze in der GKV) fällt. Weist der Anbieter darauf hin, dass in diesem Fall der Arbeitnehmer wieder in der GKV versicherungspflichtig wird, erhält er die volle Punktzahl.

13. Macht der Anbieter darauf aufmerksam, dass Beitragsrückstände (arbeitsrechtlich) zur Haftung führen?

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen einstehen. Dies gilt auch für Entgeltumwandlungen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Bei einer Direktversicherung bzw. Pensionskasse ist dies für den Arbeitgeber

Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Einfach mehr Vorsorge.

nur dann von Bedeutung, wenn er die Beitragszahlung einstellt, also die Entgeltumwandlungsbeiträge nicht weiterleitet. Wird darauf hingewiesen, wertet das IVFP dies positiv.

14. Gibt der Anbieter dem Arbeitgeber den Hinweis bezüglich der Pflicht gemäß § 5 LStDV?

Der Arbeitgeber hat eine Informationspflicht gegenüber dem jeweiligen Versorgungsträger gem. § 5 LStDV, d.h. er muss mitteilen nach welcher steuerlichen Bemessungsgrundlage die Beiträge zu behandeln sind. Wird der Arbeitgeber auf seine Informationspflicht hingewiesen, erhält der Anbieter eine positive Bewertung.

15. Gibt der Anbieter einen Hinweis auf die (volle) Steuerpflicht einer Altersleistung?

Da die am deutschen Markt vorzufindenden Altersvorsorgeprodukte oftmals unterschiedlich besteuert werden, ist es sinnvoll, einen Hinweis auf die volle Steuerpflicht einer betrieblichen Altersversorgung zu geben – dies bewertet das IVFP positiv.

16. Erfolgt eine vergleichende Nettobetrachtung der BU/EU-Absicherungen im Rahmen der bAV im Vergleich zur privaten Vorsorge im Versorgungsfall durch den Anbieter? (Falls ja, wie erfolgt diese vergleichende Nettobetrachtung?)

Das IVFP wertet es positiv wenn der Anbieter auf die unterschiedliche Besteuerungssystematik die sich bei einer BU/EU-Absicherung im Rahmen einer bAV und einer privaten Vorsorge ergibt hinweist.

17. Klären Sie den Arbeitgeber darüber auf, dass der Arbeitnehmer gemäß BetrAVG einen Rechtsanspruch auf die „Riester-Förderung“ in der bAV hat?

Das IVFP wertet es positiv, wenn über diesen Rechtsanspruch aufgeklärt wird.

18. Weist der Anbieter den Arbeitgeber darauf hin, welche Mitbestimmungsrechte ein vorhandener Betriebsrat hat?

Ein vorhandener Betriebsrat hat gewisse Mitbestimmungsrechte, die sich u.a. aus den §§ 87 u. 88 BetrVG ergeben. Um einer eventuell später auftretenden Haftungsfrage vorzubeugen bewerten wir es positiv, wenn der ArbG auf die Mitbestimmungsrechte hingewiesen wird.

19. Klärt der Anbieter den Arbeitgeber im Vorfeld (innerhalb des Beratungsprozesses) über die verschiedenen Rechtsbegründungsakte auf?

Es gibt eine Vielzahl an Verpflichtungstatbeständen, die zur Begründung einer Versorgungsverpflichtung führen. Werden Arbeitgeber darüber aufgeklärt, geht dies positiv in die Gesamtbewertung ein.

20. Klärt der Anbieter den Arbeitgeber darüber auf, dass Arbeitnehmer für entgeltfreie Kalenderjahre aufgrund Elternzeit, Sabbatical etc. Beiträge zur bAV nachzahlen können (Nachdotierung)?

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit die Beitragszahlungen vergangener Jahre nachzuholen. Werden Arbeitgeber darüber aufgeklärt, geht dies positiv in die Gesamtbewertung ein.

Teilbereich Service

Bei der betrieblichen Altersversorgung gehen die Beteiligten in der Regel eine sehr langfristige Versorgungsverpflichtung ein. Deshalb ist ein von Anfang an serviceorientierter, kundenfreundlicher und auf die individuellen Bedürfnisse des Einzelnen ausgerichteter Anbieter ein wichtiger Aspekt. Zu diesem Zweck muss über den Beratungsprozess hinaus auch der Service des Anbieters beleuchtet werden. Das Institut begutachtet daher in diesem Teilbereich folgende Punkte:

1. Bekommen Arbeitgeber beim Anbieter in der Anbahnungsphase der bAV einen festen bAV-spezifischen Ansprechpartner zugewiesen?

Hier analysiert das IVFP, ob Anbieter ein „One-face-to-the-customer-Konzept“ pflegen (ein vom Anbieter gestellter bAV-Experte bleibt für den jeweiligen Arbeitgeber zuständig, sofern nicht schon der Vermittler/Makler selbst bAV-Experte ist) oder den „Kunden“ permanent mit einem neuen Berater bzw. bAV-Spezialist konfrontieren.

2. Hat der Anbieter eine eigene Abteilung, die ausschließlich für die Bearbeitung von bAV-Angeboten zuständig ist?

3. Steht beim Anbieter ein besonderer Informationsservice für die Arbeitnehmer zur Verfügung?

Dies kann beispielsweise eine eigens gestaltete Intranetseite oder eine Software zur persönlichen Angebotserstellung sein.

4. Steht dem Anbieter eine Spezial-Orga zur Verfügung, mit der bei größeren Mandaten eine Abberatung auf qualifizierter Ebene umgesetzt werden kann?

5. Stellt der Anbieter Dienstleistungen in Form eines Kampagnenmanagements zur Verfügung?

6. Erstellt der Anbieter für den Durchführungsweg Direktzusage versicherungsmathematische Berechnungen?

7. Erteilt der Anbieter die Informationen zum Aktivwert bei einer Rückdeckungsversicherung einer Direktzusage automatisch?

Analysiert wird, ob die Aktivwerte zu Rückdeckungsversicherungen vom Anbieter unaufgefordert zu den vereinbarten Zeitpunkten oder erst nach gezielter Anforderung übermittelt werden.

8. Bietet der Anbieter spezielle Services für bspw. Personalabteilungen, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, um diesen das Handling komplexer Versorgungssysteme zu erleichtern?

9. Unterstützt der Anbieter Arbeitgeber auch bei Fragen/Angeboten im Rahmen einer internationalen bAV?

10. Stellt der Anbieter dem Arbeitgeber Informationsbroschüren zur Verfügung, die die umgesetzten Durchführungswege näher beschreiben?

Das Bereithalten von Informationsbroschüren zu den einzelnen Durchführungswegen stellt einen grundlegenden Service des Anbieters dar und wird daher auch in diesem Rating berücksichtigt. Stehen diese Informationsbroschüren sowohl digital als auch in Papierform zur Verfügung, vergibt das IVFP die höchste Punktzahl.

11. Erstellt der Anbieter kundenindividuelle Entgeltumwandlungsvereinbarungen bzw. Unterlagen passend zum Arbeitgeber?

12. Erstellt der Anbieter Unterlagen auch nach den Designwünschen des Arbeitgebers (gelabelte Unterlagen)?

Ein besonderer Service des Anbieters ist es, wenn er Unterlagen nach den individuellen Designwünschen des Arbeitgebers erstellt. Dies wertet das IVFP entsprechend positiv.

13. Stellt der Anbieter dem Arbeitgeber einen Newsletter mit aktuellen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Informationen zur bAV zur Verfügung?

Einen serviceorientierten Anbieter zeichnet es aus, Arbeitgebern stets aktuelle arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Informationen zur bAV zur Verfügung zu stellen. Wird Anbietern dieser Newsletter direkt zugesandt, wird die höchste Punktzahl vergeben.

14. Stellt der Anbieter dem Arbeitgeber eine allgemeine Informationsbroschüre zur Verfügung, die die Auswirkungen eines Versorgungsausgleichs näher aufzeigt?

Seit 1. September 2009 unterliegen Scheidungsverfahren einem neuen Gesetz. Gerade im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung ergeben sich hier einige Neuerungen. Stellt der Anbieter eine entsprechende Broschüre zur Verfügung, wird dies positiv bewertet.

15. Stellt der Anbieter dem Arbeitgeber Unterlagen zur Dokumentation der erfüllten Informationspflichten gegenüber seinen Arbeitnehmern zur Verfügung?

In den Personalakten der jeweiligen Mitarbeiter werden sämtliche arbeitsrechtliche Dokumente abgelegt. Um auf der sicheren Seite zu sein, sollten Arbeitgeber den Verzicht eines Mitarbeiters auf dessen Rechtsanspruch zur betrieblichen Altersversorgung dokumentieren. Stellt der Anbieter entsprechende Dokumente zur Verfügung, ist dies eine positiv zu bewertende Serviceleistung.

16. Stellt der Anbieter seinen Finanzdienstleistern zielgruppenspezifische, standardisierte Beratungskonzepte zur Verfügung?

Stellt der Anbieter für Makler, Vermittler oder andere Partner spezielle Beratungskonzepte (z.B. zielgruppenbezogen) zur Verfügung und werden diese zusätzlich in Schulungen näher erläutert, wird dies positiv gewertet.

17. / 18. / 19. bAV-Hotline und Servicenummern

Verfügt der Anbieter über eine eigene bAV-Hotline für Arbeitgeber, Vermittler und Finanzdienstleister, wird dies positiv bewertet. Handelt es sich dabei um kostenfreie Nummern, so vergibt das IVFP die höchste Punktzahl.

20. Bieten Sie für Ihre Kunden direkt über die Homepage einen Rückrufservice?

Das IVFP wertet es positiv, wenn ein Rückrufservice angeboten wird.

21. Welchen Service haben Sie für ArbG/ArbN/Vertriebspartner eingeführt, um mögliche Auswirkungen der Corona-Pandemie (und künftige ähnliche Fälle) auf die bAV aufzufangen (und vor möglichen Risiken zu schützen)?

Das IVFP wertet es positiv, wenn spezielle Services vorhanden sind bzw. eingeführt wurden.

22. Welche Möglichkeiten bieten Sie ArbG und Vertriebspartnern an, eine bAV-Beratung auch digital und online zu "organisieren"?

Das IVFP wertet es positiv, wenn eine bAV-Beratung digital durchgeführt werden kann.

Teilbereich Verwaltung

Eine gute Unterstützung in der Verwaltung sorgt nachhaltig für Rechtssicherheit in der bAV, sichert den Bestand und erhöht die Akzeptanz und Durchdringungsquote in Unternehmen. Nachfolgend werden die vom IVFP im Rahmen des Teilbereichs Verwaltung untersuchten Einzelkriterien beschrieben:

1. Bekommen Arbeitgeber beim Anbieter bei der Verwaltung der bAV einen festen bAV-spezifischen Ansprechpartner (One-face-to-the-customer-Konzept) zugewiesen?

Wie im Teilbereich Service bei der Anbahnung eines Geschäfts wird ein „One-face-to-the-customer-Konzept“ auch im Teilbereich Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung als positiv gewertet.

2. Ist der Bereich bAV beim Anbieter von der "privaten Vorsorge" in der Verwaltung getrennt?

Hier wird analysiert, ob die betriebliche Altersversorgung separat von anderen Leben-Bereichen verwaltet wird.

3. Verwaltet der Anbieter im Kollektivgeschäft eigene Abrechnungsverbände?

4. Ist der Anbieter in der Lage, beim Abschluss einer DV mit Einmalbeiträgen sämtliche Einmalbeiträge in einer Police zu verwalten (laufende Einmalbeiträge)?

Oftmals werden bei Direktversicherungen gegen Einmalbeitrag für jeden Beitrag separate Policen geführt. Kann die laufende Einmalbeitragszahlung in einer Police verwaltet werden, zeugt dies von Verwaltungskompetenz und wird positiv gewertet.

Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Einfach mehr Vorsorge.

5. Können Sie abweichend von der "Standard-Unisex-Kalkulation" eine individuelle bAV-Bisex-Tarifkalkulation für spezielle Unternehmen/Zielgruppen (insbesondere für Rückdeckungsversicherungen) anbieten?

In bestimmten Berufsfeldern gibt es starke geschlechtsspezifische Ausprägungen, daher bewertet das IVFP es positiv, wenn vom Anbieter hier eine individuelle Kalkulation vorgenommen werden kann.

6. Welche der fünf Durchführungswege bietet der Anbieter an?

Hier wird positiv bewertet, wenn die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse, sowie ein weiterer versicherungsförmiger Durchführungsweg (z.B. Direktversicherung) angeboten werden.

7. Verfügt der Anbieter in der bAV sowohl über klassische als auch über fondsgebundene Tarife?

Werden vom Anbieter sowohl klassische als auch fondsgebundene Tarife offeriert, wird dies positiv bewertet.

8. Verfügt der Anbieter über „echte“ Honorartarife in der bAV?

9. Ist beim Anbieter eine individuelle Aufteilung von Abschlussprovision und laufender Provision möglich?

10. Können Überschüsse auf Haupt- und Zusatzversicherung während der Vertragslaufzeit so verteilt werden, dass das Verhältnis der Leistungen zwischen Haupt- und Zusatzversicherung stets gleich bleibt?

11. / 12. / 13. Verwaltungstechnische Fragen zur Unterstützungskasse

Bei diesem Kriterium wird analysiert, wie lange eine angebotene Unterstützungskasse schon besteht, wie viele Verträge die Unterstützungskasse verwaltet und ob die Unterstützungskasse das Rentenmanagement übernimmt.

14. Bietet der Anbieter für den Arbeitgeber bei größeren Kollektiven Verwaltungserleichterungen an?

Werden vom Anbieter beispielsweise Listenanmeldungen akzeptiert oder Sammelrechnungen gestellt, wird dies positiv gewertet.

15. Ist der Anbieter Mitglied beim Übertragungsabkommen?

16. Ist zwischen Anbieter und Arbeitgeber ein elektronischer Datenaustausch möglich?

Die Verwaltung wird durch einen elektronischen Datenaustausch zwischen Anbieter und Arbeitgeber erheblich erleichtert. Daher wird dieser Austausch positiv gewertet.

17. / 18. / 19. / 20. Abfrage von weiteren quantitativen Zahlen:

Im Teilbereich Verwaltung werden auch quantitative Zahlen bewertet. Hierbei handelt es sich unter anderem um die bAV-Bestände in Deutschland, das verwaltete bAV-Vermögen

Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Einfach mehr Vorsorge.

und die Anzahl der Verträge. Diese Zahlen werden jeweils ins Verhältnis zum Gesamtbestand genommen. Ferner wird bewertet, seit wann der Anbieter im Bereich der betrieblichen Altersversorgung aktiv ist.

21. Bietet der Anbieter Liquidationsversicherungen an?

22. Führt der Anbieter in turnusmäßigen Abständen einen Adressdatenabgleich mit Arbeitgebern durch? Falls ja, in welchem zeitlichen Abständen erfolgt dieser Abgleich?

Versicherer sind verpflichtet, die versicherte Person über Beitragsrückstände zu informieren. Das IVFP wertet es positiv, wenn der Anbieter seine Adressdaten stets aktuell hält.

23. Gibt es beim Anbieter ein Portal / eine Software für Arbeitgeber zur Verwaltung der Mitarbeiter-Verträge?

24. Auf welcher Basis ist die Elterneigenschaft (§ 55 SGB XI) bei Ihnen nachzuweisen?

Durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) kommt es ggf. zu Abschlägen bei den Beiträgen zur Pflegeversicherung - je nach Anzahl der Kinder. Dieser ist von Zahlstellen zu berücksichtigen. Bis zum 30.06.2025 gibt es hierzu 3 verschiedene Möglichkeiten. Das IVFP wertet es positiv, wenn nicht auf die Entwicklung des digitalen Verfahrens gewartet wird, sondern ein entsprechender Abschlag auch schon vor 2025 berücksichtigt wird.

25. Bietet der Anbieter zusätzlich zu den genannten Durchführungswegen (bAV I) auch aktiv bAV über das Sozialpartnermodell (bAV II) an?

26. Wie stellt der Anbieter sicher, dass die bAV-Kompetenz auch für deren interne Mitarbeiter bestmöglich erreichbar ist?

Das beim Versicherer vorhandene Wissen sollte im besten Fall nicht nur einzelnen Mitarbeitern zur Verfügung stehen. Das IVFP wertet es positiv, wenn durch geeignete Maßnahmen allen Mitarbeitern die „bAV-Kompetenz“ zugänglich ist.

Frage für Zusatzpunkte

Können die steuerlich nach § 3 Nr. 63 EStG und § 10 EStG geförderten Beiträge beim Anbieter innerhalb eines Vertrages verwaltet werden? Falls ja, kann die Förderoption individuell geändert werden?

Für Arbeitnehmer ergibt sich ein bedeutender Mehrwert, wenn er in einem Vertrag nach § 3 Nr. 63 EStG und nach § 10 EStG geförderte Beiträge einzahlen kann. Wenn ein Anbieter dies anbietet, erfolgt eine positive Bewertung.

Veröffentlichung

Eine Bekanntmachung der Ratingergebnisse erfolgt auf unterschiedlichen Wegen:

Presse- & Öffentlichkeitsarbeit des Instituts

Die Ergebnisse des Ratings werden im Sinne der Aufklärung regelmäßig durch Pressemitteilungen zum Rating veröffentlicht bzw. relevante Informationen Medienvertretern zur Verfügung gestellt.

Gütesiegel

Gütesiegel dienen Verbrauchern und Finanzdienstleistern als Entscheidungshilfe – immer mehr Versicherungssuchende und -berater verlassen sich auf Ratingurteile, so dass eine qualitativ hochwertige Beurteilung der Anbieterkompetenz unerlässlich ist. Das Rating des IVFP bildet die vier wichtigsten Anforderungen der Zielgruppen (Arbeitgeber, Finanzdienstleister) im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ab. Unternehmen, deren bAV-Kompetenz im Rating des Instituts positiv bewertet wurde, können ein Gütesiegel erwerben. Aus diesem Gütesiegel geht die „bAV-Stärke“ des Anbieters hervor.

Marketing des Versicherers

Das Gütesiegel wird in Form eines Lizenzvertrags an die Unternehmen vergeben. Die Versicherer können mit dem aktuellen Rating – also mit Gütesiegel – werben und diese in die eigenen Marketingaktivitäten einbinden. Das Institut stellt den Unternehmen hierfür eine Auswahl an verschiedenen Siegelvarianten zur Verfügung, die für unterschiedliche Kommunikationsmaßnahmen, von der Anzeige bis zur Printwerbung, eingesetzt werden können.

Folgerating

Einmal ist kein Mal! Die „bAV-Kompetenz“ sowie alle bewerteten Produkte werden vom IVFP in regelmäßigen Audits immer wieder unter die Lupe genommen. Die Ergebnisse dieser unabhängigen, neutralen und transparenten Untersuchung werden im Anschluss über die Fach- und Publikumspresse kommuniziert.

Besteht ein Lizenzvertrag für ein Gütesiegel, ist hier vertraglich festgelegt, dass das Unternehmen mit dem aktuellen Ergebnis werben darf und sich freiwillig in regelmäßigen Abständen dem Audit unterzieht. Möchte der Anbieter den Einsatz des Siegels beenden, ist dies jederzeit nach Ablauf des Lizenzjahres möglich.

Ratingergebnisse

Die Kompetenz des Instituts gründet sich in seinem qualifizierten Mitarbeiterstamm aus Steuerexperten, Bank- und Versicherungskaufleuten, Mathematikern und Betriebswirten, die aufgrund des breiten Marktüberblicks Vorsorgeangebote sachverständig beurteilen können. Die jeweiligen Produkte wie auch die Angaben zur bAV-Kompetenz werden eingehend geprüft und anhand der Ratingmatrix in einer Datenbank erfasst und ausgewertet. Um die Qualität der

Institut für Vorsorge und Finanzplanung. Einfach mehr Vorsorge.

Datenbasis sicherzustellen, werden sie von mehreren qualifizierten Mitarbeitern des Instituts unabhängig voneinander überprüft.

Schlussworte

Ziel des IVFPs war und ist es, mit seinem bAV-Kompetenz-Rating Arbeitgebern und Finanzdienstleistern aussagekräftige Ergebnisse zu den bAV-Kompetenzen einzelner Anbieter zur Verfügung zu stellen und auf diese Weise die Entscheidung bei der Wahl des geeigneten Produktpartners maßgeblich zu erleichtern.

Februar 2024

Ihr Institut für Vorsorge und Finanzplanung