

### **Arbeitnehmer häufig überfordert: Transparenz-Vorschriften können bei bAV-Verträgen Verwirrung stiften Mehr Papier und CDs – und trotzdem keine Vergleichbarkeit**

Neue Gesetze und Verordnungen produzieren neues Papier. Jetzt gibt es die Steigerung: Die Verordnung über Informationspflichten bei Versicherungsverträgen (VVG-InfoV), die seit Jahresbeginn 2008 gilt und zur Jahresmitte ihre volle Geltung erlangte, produziert im Bereich betriebliche Altersversorgung zusätzlich Daten-CDs oder Papier in einer Menge, die nur noch Profi-Organisationen bewältigen können. Das teilt die DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung nach einem halben Jahr Erfahrung mit der neuen Gesetzeslage mit. Arbeitnehmer sind mit der neuen Informationsfülle bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV) überfordert, weil sie beim Vergleich der versicherungsbasierten Betriebsrenten-Angebote „nicht mehr durchblicken“, wie es DGbAV-Geschäftsführer Ulf Kesting formuliert.

Nach dem Willen des Gesetzgebers müssen bAV-Fachleute bei Beratung und Abschluss in einen der versicherungsförmigen bAV-Wege wie Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds die Abschlusskosten auf Heller und Pfennig ausweisen. Soll der Anlagebetrag hingegen in einen Investmentfonds laufen, „greifen“ die Transparenz-Vorschriften nicht. Die Kennziffer „Total Expense Ratio (TER)“, die bei Fondsangeboten herangezogen wird, umfasst die Abschlusskosten des Vertrags nicht. Damit wird die Vergleichbarkeit enorm erschwert. Das berichtet die DGbAV aus den Beratungsgesprächen.

Zur Verwirrung der Arbeitnehmer kommt die Überlastung der Arbeitgeber. Für jeden Arbeitsvertragspartner – ob Führungskraft, Angestellter oder Arbeiter – der seine Altersbezüge über bAV aufstocken will und den im Betrieb gängigen Durchführungsweg nutzt, sollte eine eigene Akte geführt werden, in der die Versicherungs- und Tarifbedingungen, die erfolgte Aufklärung über Vor- und Nachteile der Durchführungswege, Angebote und Berechnungen sowie der eigentliche bAV-Vertrag enthalten sind. Teile davon werden von den bAV-Anbietern zur Platzersparnis auf individualisierten CDs zur Verfügung gestellt.

Redaktion: Matthias von Debschitz (djv)  
Büro für Öffentlichkeitsarbeit  
Im Wingert 9 65835 Liederbach  
Tel. (069) 30 96 01 Fax (069) 31 83 34  
eMail: presse@debschitz.de

Das wiederum erfordert neue Ablagesysteme bei den Arbeitgebern, um sicherzustellen, dass noch nach Jahrzehnten die bAV-Abkommen mit dem einzelnen Arbeitnehmer nachzuvollziehen sind. Die bislang üblichen Handakten langen nicht mehr aus.

Die DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung ist seit 2003 auf die Konzeptionierung und Einrichtung betrieblicher Altersvorsorge-systeme spezialisiert. Mit der DGBAV-Clearing-Stelle, die zum Beispiel beim Arbeitgeberwechsel bestehende bAV-Verträge des Arbeitnehmers weiter verwaltet und für den neuen Arbeitgeber führt, wird den Unternehmen viel „Papierkrieg“ abgenommen. Rund 2.000 Unternehmen aller Größenklassen nutzen inzwischen die Expertise der DGBAV, um den neuen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen mit dem geringsten eigenen Aufwand entsprechen zu können.

Damit schafft die DGBAV eine Basis, damit die staatlich gewollten Vorteile der betrieblichen Altersversorgung über Entgeltumwandlung wirklich genutzt werden. Für die Arbeitnehmer bedeutet Entgeltumwandlung eine erhebliche Steuer- und Sozialversicherungsersparnis und sorgt trotz geringer eigener Netto-Einzahlung für eine ansehnliche Betriebsrente im Ruhestand. Für Unternehmen erhöht sich damit die Attraktivität als Arbeitgeber und schafft Mitarbeiterbindung sowie Liquiditätsvorteile durch die Einsparungen bei Sozialversicherungsbeiträgen und Berufsgenossenschafts-Beiträgen.

DGBAV