

03.2018

personalmagazin

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS

bAVspezial



SV-Ersparnis
bei der Entgelt-
umwandlung:
Was jetzt gilt
S. 22

Zwei Welten für die bAV

Die Konsequenzen der Betriebsrentenreform

TARIFRENTE Was die reine Beitragszusage ohne Garantien für Arbeitgeber bedeutet s. 10

PENSIONSUSZUGEN Wieso eine Anhebung des Pensionsalters auf 67 Jahre sinnvoll ist s. 30

BAV 4.0 Wie digitale Portale und Chatbots Arbeitgeber und Mitarbeiter unterstützen s. 41

Per Portal in die digitale bAV

ANLEITUNG. Immer mehr Arbeitgeber erwägen die Digitalisierung ihrer bAV-Prozesse. Der Weg dorthin ist leichter als man zunächst denken könnte.

Von **Edgar Eschbach**

Die Bestrebungen hin zur Digitalisierung verschiedenster Geschäftsbereiche halten zunehmend auch Einzug in die betriebliche Altersversorgung (bAV) und deren Verwaltung. Durch die fehlende Transparenz und zunehmende Komplexität in der bAV gerade vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) wird der Ruf nach digitaler Unterstützung vor allem in mittelständischen und größeren Unternehmen immer lauter. Für eine effiziente bAV-Verwaltung bedarf es schlanker Prozesse und auch des fachlichen Know-hows in der Personalabteilung. Bislang sieht die Praxis jedoch meist anders aus: Umständliche Ereignisbearbeitungen, aufwendige Ablesesysteme sowie lange Reaktionszeiten lähmen die Abläufe und führen zu einem enormen Verwaltungsaufwand.

Um den zukünftig noch weiter steigenden Anforderungen gerecht zu werden, sind moderne Portallösungen gefragt, die Unternehmen das bAV-Management erleichtern. So setzt sich mittlerweile eine immer größer werdende Anzahl von Arbeitgebern aktiv mit der Digitalisierung ihrer bAV-Prozesse und den am Markt angebotenen Portallösungen auseinander.

Die Umstellung bringt Vorteile

Eine ganze Reihe von Vorteilen spricht dafür, den Einstieg in die digitale bAV zu wählen. So entsteht durch die Vernetzung der verschiedenen Akteure – Arbeitge-

ber, Arbeitnehmer, Vermittler, externe Dienstleister und Versicherer – mehr Transparenz. Denn alle Beteiligten haben jederzeit einen schnellen Zugriff auf die für sie relevanten Daten. Ein kompletter, tagesaktueller Überblick über das bAV-Versorgungswerk, sämtliche Verträge und Unterlagen steht jederzeit bereit.

Das digitale bAV-Management hilft, die Personalkosten deutlich zu reduzieren, sodass selbst Großkonzerne mit einem relativ geringen Aufwand auskommen.

Zugleich sinken die Kosten. Das digitale bAV-Management hilft Personalkosten deutlich zu reduzieren, sodass selbst Großkonzerne mit einem relativ geringen Personalaufwand für ihr bAV-Wesen auskommen. Cloud-basierte Lösungen sorgen ferner dafür, dass die HR-Fachkräfte mehr Zeit und Freiraum für die anderen Aufgaben im HR-Bereich gewinnen können.

Auch die Fehlerquote sinkt. Durch die intelligente Standardisierung von Prozessen und die portalseitig stattfindende Plausibilisierung der Eingaben bereits bei der Anlage von bAV-Vorgängen können Fehlerquellen beseitigt und damit die Häufigkeit von Rückfragen entschei-

dend vermindert werden. Und nicht zuletzt profitiert auch die Umwelt: Das Zeitalter der papiergebundenen bAV-Verwaltung endet mit der Einführung der digitalen bAV-Akte.

Die bAV kann also durch die Digitalisierung schnell, kostengünstig und rechtssicher verwaltet werden. Die daraus entstehende Entlastung schafft wichtige Freiräume für die anderen Aufgaben im HR-Bereich.

Will man das bisherige analoge bAV-Management in die digitale bAV-Welt überführen, bedarf es nur weniger Schritte.

Die Anbieterswahl

Beim Wechsel von der manuellen und papiergebundenen Verwaltung zum digitalen bAV-Management spielt die Auswahl des Anbieters eine wesentliche Rolle, da sich die angebotenen Lösungen teilweise sehr unterscheiden. Eine Reihe von Aspekten und Fragen sind bei der Auswahl zu bedenken.

Zunächst geht es ums Handling. Wird eine intuitiv zu bedienende Weboberfläche angeboten, die die einfache Abwicklung von Anmeldungs-, Änderungs- und Abmeldeprozessen erlaubt?

Eine der wichtigsten Grundanforderungen besteht ferner darin, dass das angebotene Portal in der Lage sein muss, die gesamte bAV-Welt des Arbeitgebers abzubilden. Es sollten die bAV-Verträge sämtlicher Versicherer integriert und einheitlich verwaltet werden können. Bei vielen Arbeitgebern herrscht keine Monokultur in ihrer bAV-Landschaft, in der ausschließlich das Produktwesen

eines einzelnen Versicherers vorkommt. Stattdessen haben sie – historisch bedingt – Verträge von mehreren Versicherern bis hin zu einem regelrechten Wildwuchs zu bewältigen. Der Einsatz eines Portals macht nur dann Sinn, wenn das Unternehmen hiermit den gesamten Vertragsbestand sämtlicher bei ihm vorkommenden Versicherer in allen Durchführungswegen verwalten kann.

Weiter geht es um die Frage der Konzernfähigkeit. In Konzernunternehmen, sollte eine Portallösung ausgewählt werden, mit der die Konzernstrukturen und deren vielfältige Versorgungsordnungen einfach erfasst und verwaltet werden können. Dazu gehören auch Funktionalitäten zur einfachen Umsetzung von konzerninternen Wechseln sowie Betriebsübergängen nach § 613 a BGB.

Wichtig ist außerdem die Handhabung der digitalen bAV-Akte. Ermöglicht die Lösung lediglich die Anzeige von Versicherungsdokumenten (Antrag, Police, Dynamiknachträge, Wertmitteilungen und so weiter) oder erlaubt sie auch, Dokumente aus der arbeitsrechtlichen Welt zu verwalten, die den Versicherern gegebenenfalls nicht vorliegen, wie etwa Entgeltumwandlungsvereinbarungen und Gesprächsprotokolle? Wenn Portallösungen diese Funktionalität nicht leisten können, dürfte in aller Regel eine zusätzliche Aktenführung für diese Unterlagen erforderlich sein.

Nächster Aspekt ist der Service für die Payroll. Ist die angebotene Portallösung in der Lage, die Lohn- und Gehaltsabrechnungsabteilung im Arbeitsalltag nachhaltig zu unterstützen? Hierfür muss gegebenenfalls gewährleistet sein, dass bei Neueinrichtungen und auch bei jeder Veränderung nicht nur der Gesamtbeitrag der bAV-Verträge sondern auch die jeweils aktuelle Beitragsaufspaltung in die einzelnen Lohnarten geliefert wird. Hier kann es eine erhebliche Hilfe sein, wenn das angebotene Portal über Schnittstellen zu gängigen Lohn- und Gehaltsprogrammen verfügt, über welche Datensätze importiert werden können. Importschnittstellen sind insbesondere bei einem hohen Vertragsvolumen, der Einrichtung von dynamischen Versorgungsordnungen und bei den jährlichen Erhöhungen der Beitragsbemessungsgrenze relevant.

Last but not least: Datenschutz und Zertifizierung. Im Rahmen der Überführung in ein nachhaltiges digitales bAV-Management sollte auf Anbieter gesetzt werden, deren Plattformlösung höchste Verschlüsselungsstandards bietet und auf Servern in deutschen Rechenzentren läuft. Dadurch findet das strenge deutsche Datenschutzrecht Anwendung. Das Vorliegen einer Zertifizierung gemäß DIN ISO/IEC 27001 liefert einen guten Nachweis dafür, dass geeignete Sicherheitsmechanismen greifen und den hohen Anforderungen an ein



Akten durchsuchen ist passé: Ein gutes bAV-Portal zeigt jederzeit den aktuellen Versorgungsstand.

CHECKLISTE**Diese Anforderungen sollte ein bAV-Management-Portal erfüllen**

	Einfache Bedienung	Ist die Portallösung für den Nutzer intuitiv zu bedienen und selbsterklärend?
	Verträge aller Versicherer sämtlicher Durchführungswege	Ist das Vertragsmanagement aller vorhandenen bAV-Verträge über das Portal möglich? Wenn nicht, entstehen unerwünschte Parallelwelten in der Verwaltung.
	Konzernfähigkeit	Können Konzernstrukturen und deren Versorgungssysteme einfach erfasst und verwaltet werden? Werden konzerninterne Wechsel sowie Betriebsübergänge nach § 613 a BGB unterstützt?
	Digitale bAV-Akte	Können neben der Anzeige von Dokumenten der Versicherer auch andere bAV-relevante Dokumente verwaltet werden oder ist hierfür eine zusätzliche Aktenführung erforderlich?
	Service für die Payroll & HR-Schnittstelle	Liefert das Portal komplette Buchhaltungsdatensätze mit Beitragsaufspaltung in die einzelnen Lohnarten wie zum Beispiel SV-freier und SV-pflichtiger Beitragsanteil, Arbeitgeberzuschüsse und so weiter? Lassen sich die Buchungssätze problemlos in die Abrechnungssoftware importieren?
	Zu verwaltender Personenkreis	Kann auf Wunsch zusätzlich zu den Mitarbeitern mit einer Versorgung auch die restliche Belegschaft, die (noch) keine Versorgung hat, in die Verwaltung implementiert werden?
	Datenschutz & Zertifizierung	Sind die Rechenzentren, auf denen die Portallösung gehalten wird, entsprechend zertifiziert, zum Beispiel gemäß DIN ISO/IEC 27001?

Wenn der Funktionsumfang der Portallösung nicht ausreicht, macht dies zum Teil eine zusätzliche parallele Aktenführung erforderlich – eine nervige Zusatzbelastung.

QUELLE: DR. ESCHBACH

Informationssicherheitsmanagement-system (ISMS) entsprochen wird.

Die Portaleinrichtung

Zu den ersten Schritten der Portaleinrichtung gehört neben der Erfassung der Firmendaten, gegebenenfalls mit Abbildung der Konzernstruktur, die Anlage der Portalzugänge für die Sachbearbeiter. Bei diesen kann es sich sowohl um interne Mitarbeiter des Arbeitgebers als auch um externe Dienstleister wie Steuerberater oder Lohnbüros sowie deren Mitarbeiter handeln, denen jeweils individuelle Berechtigungsstufen in Form von reinen Lese- oder Lese- und Schreibrechten zuerkannt werden. Hierfür sollte ein Admin-Nutzer festgelegt werden, der die Verwaltung der Benutzerzugänge verantwortet.

Im nächsten Schritt sind die Personen- und Vertragsdaten ins Portal zu

importieren. Dazu muss zunächst die Entscheidung über den zu verwaltenden Personenkreis getroffen werden. Soll es sich nur um die Mitarbeiter mit einer bestehenden Versorgung handeln oder um die gesamte Belegschaft? Letzteres bedeutet zwar einen etwas höheren Einrichtungsaufwand, bietet jedoch klare Vorteile, da damit auch das Informationsmanagement gegenüber den Mitarbeitern ohne bestehende Versorgung umfassend abgebildet werden kann. So kann die Notwendigkeit einer zusätzlichen Aktenführung für diesen Personenkreis entfallen.

Einige Arbeitgeber denken bereits selbst über die Einführung eines Opting-Out-Modells auf Betriebsebene nach, andere werden künftig im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes über ein neues Sozialpartnermodell automatisch an einem Opting-Out-Verfahren

teilnehmen. In beiden Fällen ist die Führung der Gesamtbelegschaft über das Portal nahezu unverzichtbar. Denn dann kann der gesamte Opting-Out-Prozess dort abgebildet werden, inklusive der notwendigen Dokumentation der Angebote zur Versorgung an die gesamte Belegschaft sowie der Nichtteilnahmeerklärung jener Mitarbeiter, die sich dagegen entscheiden.

Wählt der Arbeitgeber die Variante, die gesamte Belegschaft über das Portal abzubilden, sind die Daten der Versicherer allein nicht ausreichend. Hier empfiehlt sich das Auslesen des Mitarbeiterbestandes aus dem HR-Programm. Einige Portalanbieter unterstützen diese Funktion über entsprechende Schnittstellen.

Laufender Portalbetrieb

Unmittelbar nach Einrichtung kann der laufende Portalbetrieb aufgenommen werden, was schnell zu einer spürbaren Entlastung führt. Nun können auch Sachbearbeiter ohne spezielles bAV-Fachwissen tagesaktuell Ereignisse wie die Anmeldung neuer Mitarbeiter, Namens- und Adressänderungen, Meldungen über Elternzeit oder Langzeiterkrankung, Wiederinkraftsetzungen oder das Ausscheiden von Mitarbeitern mit wenigen Klicks auslösen. Dabei werden automatisch Workflows in Gang gesetzt, sämtliche für die Umsetzung erforderliche Dokumente erzeugt sowie Mitteilungen an die Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Versicherer und gegebenenfalls auch an die Vermittler gesendet. Die generierten Dokumente werden zudem automatisch in der digitalen bAV-Akte archiviert und sind dort jederzeit leicht abrufbar. So behalten alle Akteure immer den Überblick über das gesamte bAV-Wesen und alle laufenden Vorgänge. ■



DR. EDGAR ESCHBACH ist Geschäftsführer der ePension GmbH & Co. KG mit Sitz in Hamburg.