

# bav|guard

## Digitalisierung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) aus Sicht eines Arbeitgebers

Diskussion einer ganzheitlichen Systemunterstützung zur Digitalisierung der Bearbeitung und Verwaltung der relevanten bAV-Vorgänge aus dem Blickwinkel der bAV-Verantwortlichen des Unternehmens!



*Eigentlich sollte es nur eine Software werden, aber ...  
... es wurde ein ganzheitlicher Ansatz zur Digitalisierung der bAV!*



Udo Trödel | geschäftsführender Gesellschafter bavonline gmbh

## | Einführung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist bei den Unternehmen und insbesondere bei der Personalabteilung ungeliebt. Unternehmen und Personalabteilungen sind im Spannungsfeld der unterschiedlichen Erwartungen an die bAV gefangen. Einerseits drohen Haftungsrisiken und komplexe, teure Verwaltungsvorgänge, die von einem Arbeitgeberangebot zur bAV abschrecken, aber andererseits drängt der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz darauf, eine Altersversorgung mit einer Arbeitgeberbeteiligung in der vollen Fläche einzuführen. Doch die bAV-Vorgänge sind herausfordernd, berühren unterschiedliche gesetzliche Bereiche und benötigen die Zusammenarbeit von vielen Knowhow-Trägern.

Das hört sich komplex und teuer an - ist es auch! Dies gilt insbesondere für eine traditionell manuelle, papierbasierte Arbeitsweise. Es entstehen viele Medienbrüche durch den Einsatz von klassischen Leitz Ordnern. Ein bAV-Vorgang hat in der Regel die Notwendigkeit einer revisionssicheren Dokumentation des Vorgangs selbst, wie die Dokumentation der getroffenen, durch Unterschriften bestätigten, Vereinbarungen. Denn es drohen Haftungsrisiken! Die Prozessoptimierung der bAV-Vorgänge ist ohne eine Digitalisierung nicht möglich.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Personalabteilung bzw. die bAV-Verantwortlichen relativ selten die komplexen bAV-Prozesse mit unterschiedlichen Interaktionspartnern durchführen, da in der Regel die bAV stabil bleibt und Veränderungen nur sporadisch eintreten. Somit ist jeder bAV-Vorgang immer wieder etwas Neues und eine Systemunterstützung muss diesem Umstand Rechnung tragen. Das eingesetzte System zur Unterstützung der bAV-Vorgänge muss weitestgehend selbsterklärend sein und dem Anwender umfangreiche Hilfsstellungen geben, etwa über Wizards.

Und nun gibt uns die aktuelle Corona-Pandemie mit Lockdown und Home-Office Verordnungen den notwendigen Handlungsdruck zur Digitalisierung, denn ansonsten droht ein Stillstand. Old-school Ansätze wollen alle Beteiligten physisch an einen Tisch holen. Macht dies Sinn? Aktuell ist diese Vorgehensweise durch die Corona Verordnungen auch gar nicht erlaubt. Ferner zeigt eine Prozessanalyse, dass diese Old-School Vorgehensweise höchst ineffizient, somit zu teuer und auch seitens der Durchlaufzeiten einfach zu langsam ist. Diese Schwächen werden auch bleiben, da das verteilte, asynchrone Arbeiten im Home-Office auch nach Corona verstärkt bleiben wird!

Bei der bavonline gmbh nutzen wir die Analogie des digitalen Tisches. Hier trifft man sich zwar virtuell, aber physisch gleichzeitig, etwa bei der Videoschleife, und hat zusätzlich die Option die bAV-Vorgänge zeitlich unabhängig zu bearbeiten, da alle Informationen digital vorliegen. Vielleicht möchte der Arbeitnehmer mit seiner Familie zu Hause am Küchentisch die Vorschläge zur bAV besprechen?

Genau an dieser Stelle patzen sehr viele der bestehenden IT-Lösungen! Es sind häufig Systeme, die aus Sicht der Versicherung gedacht sind und die Prozesskosten aus Sicht der Versicherung reduzieren sollen. Angebotene Self-Services sind ein trojanisches Pferd und verlegen letztlich den Aufwand der Erfassung und Pflege einseitig zur Firma hin. Viele bAV-Prozesse, die etwa eine arbeitsrechtliche Relevanz haben, werden ausgeklammert und die Lohnbuchhaltung sowieso. Ferner hat jeder Versicherer sein eigenes System'chen für die bAV, und dies zwingt die Personalabteilung mit diesen Medienbrüchen zu leben.

Und die Makler mit ihren bAV-Systemen? Der Makler tritt als Schnittstelle zwischen Versicherung und Unternehmen auf. Im Zuge des Outsourcings übernimmt er die Vorbereitung vieler bAV-Prozesse und hält den Kontakt zu den Versicherungen. Schon besser, aber aktuell gelten ähnliche Kritikpunkte bei diesen Makler-Systemen, da diese in der Regel vertriebsgesteuerte Ansätze unterstützen und nicht die Prozesskostenreduktion der Unternehmen in den Mittelpunkt stellen.

Dieses White Paper geht auf die benötigte ganzheitliche Betrachtungsweise der bAV aus der Sicht der Personalabteilung bzw. des Unternehmens selbst ein. Das White Paper liefert eine Antwort auf die Fragen:

- Was sind die Handlungsfelder?
- Wie sollten digitalisierte bAV-Vorgänge aussehen?
- Wie kann ein Unternehmen selbst die Vorteile der Digitalisierung der bAV nutzen?

Ein weiterer interessanter Aspekt ist, dass die Einführung einer digitalen bAV-Lösung selbst schon ein Baustein der digitalen Transformation in einem Unternehmen ist. Dies will entsprechend seitens der Arbeitsweisen und Zuständigkeiten vorbereitet werden. Hierauf gehen wir zum Abschluss des White Papers kurz ein, da einige Arbeitsweisen und Prozesse sich durch die Digitalisierung verändern werden und Aspekte der digitalen Kompetenz sowie New Work Ansätze bei der Einführung einer digitalen bAV-Lösung Beachtung finden sollten.

# | Versorgungsordnung

Seit Inkrafttreten des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) im Jahr 2019 und dem damit verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss (außer Tarifbindung) gibt es weitere Herausforderungen für den Arbeitgeber. Es stellt sich somit nicht mehr die Frage, *ob eine bAV angeboten werden soll*, sondern die Aufgabe ist *wie eine bAV angeboten wird!* Ausgangspunkt ist eine Vorsorgekonzeption im Unternehmen, die letztendlich in einer verbindlichen Versorgungsordnung (VO) / Betriebsvereinbarung (BV) für das Unternehmen mündet.

Die VO/BV regelt Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und dient der Belegschaft als Informationsgrundlage, welche Form der bAV für das Unternehmen vereinbart ist. Was sind Rechte und Pflichten des Arbeitgebers? Welche Form der bAV ist für das Unternehmen vereinbart? Was habe ich als Arbeitnehmer davon? Somit ist die VO/BV ein Instrument des Arbeitgebers, um unter Wahrung der gesetzlichen Vorgaben, die Art und Weise der bAV für das Unternehmen verbindlich zu regeln und vorzugeben.

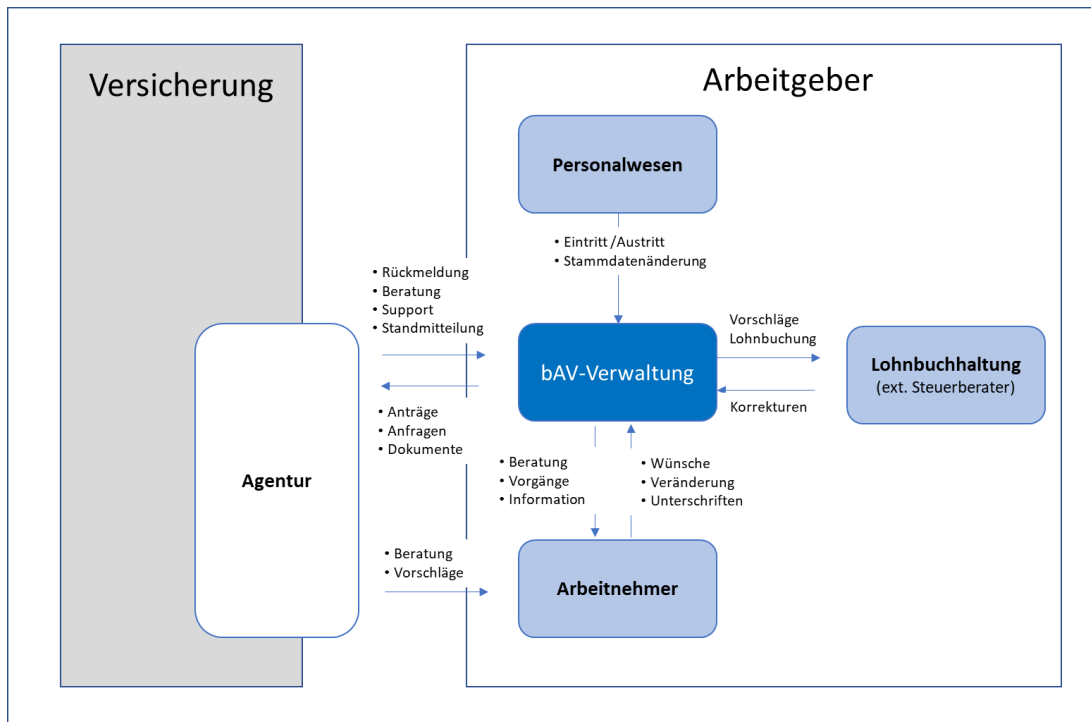
## Wie hilft nun eine Digitalisierung?

Bislang wurden die Mitarbeiter über die Hauspost, E-Mail-Kampagnen oder Gehaltsbeileger informiert. Aus Sicht des Gesetzgebers ist diese Form der Information nicht notwendigerweise rechtssicher. Vielmehr erscheint es sinnvoll, den Mitarbeitern ein bAV-Portal anzubieten. So können sie sich on-demand informieren und einzeln beraten werden. Trotzdem ist es weiterhin aus Sicht der Mitarbeiterbindung erstrebenswert jeden Mitarbeiter einzeln zu beraten. Diese Beratung kann wahlweise physisch unter *4-Augen* oder an einem *digitalen Tisch* unter *4-Augen* erfolgen. Im Zuge dieser Beratung sollte auch ein möglicher Verzicht des Mitarbeiters auf eine bAV revisionssicher dokumentiert werden, um spätere Ansprüche zu vermeiden. Dies ist selbst bereits ein digital unterstützter bAV-Vorgang.

Das erscheint notwendig, da der Arbeitgeber eine Nachweispflicht für die neuen *Gehaltsbestandteile* nach Nachweisgesetz §2 in Bezug auf die betriebliche Altersvorsorge gegenüber seinen Mitarbeitern hat und auch für die Richtigkeit seiner Informationen haftet!

# | Handlungsfelder

Der bAV-Kosmos mit allen beteiligten Akteuren wird im Folgenden näher betrachtet, um deren unterschiedlichen Ziele und Handlungsfelder zu verstehen. In **Abb. 1** sind die Beteiligten an der ganzheitlichen Abwicklung der bAV-Vorgänge aufgeführt.



➔ **Abb. 1: Die beteiligten Akteure im Kosmos der betrieblichen Altersvorsorge**

Eine Betrachtung der Systemzusammenhänge sollte den bAV-Verantwortlichen im Unternehmen bzw. ein Team an Personen, die für die Durchführung der bAV-Vorgänge verantwortlich sind, in den Mittelpunkt setzen.

**Personalabteilung:** Die Personalabteilung meldet neue Mitarbeiter (Eintritt) rechtzeitig an, damit diese zeitnah zu ihrem Eintritt im Unternehmen hinsichtlich der bAV beraten werden können. Diese Aufgabe übernimmt in der Regel ein bAV-Berater (z.B. Agentur). Hierdurch wird auch die Nachweis- und Dokumentationspflicht des Unternehmens erfüllt. Diese Beratung schließt ebenfalls die Übernahme möglicher Alt-Verträge in Abstimmung mit der VO/BV ein. Der Arbeitgeber hat keine Verpflichtung einen Alt-Vertrag zu übernehmen, gerade wenn aus der Übernahme Haftungsrisiken entstehen, die der Arbeitgeber nicht tragen möchte bzw. sollte.

Weiterhin meldet die Personalabteilung zeitnah einen Mitarbeiteraustritt an den bAV-Verantwortlichen, damit die entsprechende Mitarbeiterabmeldung bei der Versicherung erfolgen kann. Ferner übermittelt die Personalabteilung Stammdatenänderungen bei Namensänderungen, etwa als Folge einer Eheschließung, oder einer Änderung der Adresse an. Sollte der Arbeitnehmer eine oder mehrere bAV-Verträge besitzen, so sollten systemgestützt alle unterschiedlichen Versicherer *in einem Rutsch* informiert werden.

Das Unternehmen sollte im Zuge der Einführung einer digitalen Lösung den eigenen On-/Off-Boarding Prozess bzw. den Prozess zur Änderung der Stammdaten im Personalwesen erweitern, um die notwendigen Vorgänge zur bAV direkt einzubeziehen.

Die Stammdatenänderung wie auch die Mitarbeiterabmeldung sind gute Beispiele für Medienbrüche. Die sogenannte *versicherungsvertragliche Lösung* bei Ausscheiden des Arbeitnehmers mit gesetzlichen unverfallbaren Ansprüchen ist neuerdings der Standardfall. Hier bleibt aber die Einhaltung der sozialen Auflagen zu beachten. Insbesondere evtl. Beitragsrückstände (Corona Kurzarbeit) können hier zur Haftungsfalle werden.

Alle Systeme müssen manuell bedient werden, wenn jeder Versicherer sein eigenes System hat. Besser wäre ein automatisierter Prozess, der allen Versicherungen entsprechende Dokumente bereitstellt.

**Arbeitnehmer:** Der Arbeitnehmer selbst stößt Veränderungen zur bAV an, die sich etwa aus einer Veränderung seiner persönlichen Lebenssituation ergeben. Dies sind etwa Anträge zu einer Beitragsänderung/-aussetzung oder ein möglicher Ausschluss der Dynamik. Diese bAV-Vorgänge führen zu notwendigen Unterschriften seitens des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Meist liegt in der *Jagd nach Unterschriften* und den damit einhergehenden Wiedervorlagen und Erinnerungen nebst Terminvereinbarungen bzw. einem postalischen *Ping-Pong* die Schwäche eines wenig digitalen Prozesses. Fast alle Veränderungen der bestehenden bAV-Verträge haben einen *Pferdefuß*, so dass eine rechtzeitige Beratung durch die Agentur im Vorfeld des Antrags sinnvoll erscheint.

**Lohnbuchhaltung:** Ein weiterer Akteur ist die Lohnbuchhaltung, die auf Basis einer Entgeltumwandlungsvereinbarung bzw. von Vorgängen, die zu einer Veränderung von Lohnbuchungen, wie etwa Beitragsaussetzung, Wiederinkraftsetzung der Beiträge oder Meldung über eine Erhöhung der Beiträge durch die vereinbarte Dynamik, die notwendigen Lohnbuchungen wie auch Überweisungen der Beiträge an den Versicherer vornehmen muss. Eine digitale Lösung erstellt Vorschläge für Lohnbuchungen und übermittelt diese in *real-time* an die Lohnbuchhaltung, damit diese zeitnah die Änderungen prüfen und buchen kann.

**Versicherung:** Letztlich ist die Versicherung ein weiterer Akteur, der Anträge entgegennimmt und prüft bzw. den Arbeitgeber über Veränderungen informiert. Typische Beispiele sind etwa eine Standmitteilung, eine Meldung über veränderte Beiträge durch die Dynamik oder auch die Wiederinkraftsetzung des Beitrags nach einer Beitragsaussetzung. In allen Fällen führt dies zu einem Vorgang beim Arbeitgeber, der transparent der versicherten Personen zugänglich sein darf. Dies *schreit* wiederum nach einem digitalen Arbeitnehmer-Portal, das, ähnlich einer DHL-Paketverfolgung, stets Auskunft über die eigene aktuelle bAV-Situation geben kann. Insbesondere der Hinweis auf den Entfall des Versicherungsschutzes eines evtl. eingesetzten biometrischen Risikos ist hier notwendig.

**Agentur:** In einem solchen digitalisierten bAV-Kosmos übernimmt die Agentur die Rolle als Berater und *Vollstrecker* der VO/BV. Die Beratung bezieht sich zum einen auf eine Optimierung der bAV beim Arbeitnehmer, und zum anderen in der fachlichen Unterstützung der bAV-Verantwortlichen des Unternehmens. Hierbei wird die Agentur ein Modell der zukünftigen Zusammenarbeit absprechen, um die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten bei den einzelnen bAV-Vorgängen zu klären. Seiner Rolle als *Vollstrecker* wird er gerecht, indem er dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer bAV durch einen Vertragsabschluss nachkommt.

# | Vorteile

Grundsätzlich treten folgende Mehrwerte bei der Nutzung einer digitalen bAV-Lösung ein:

- a) Minimierung der Haftungsrisiken
- b) Prozessoptimierung
- c) Transparenz
- d) Der digitale Tisch – Jederzeit und von überall arbeitsfähig sein

## a) Minimierung der Haftungsrisiken

Durch den Einsatz einer digitalen bAV-Lösung wird man die Haftungsrisiken reduzieren können. Die einzelnen notwendigen bAV-Vorgänge werden systemseitig die Compliance-Anforderungen, wie etwa Datenschutz, revisions sichere Dokumentenablage, Zugriffsrechte, Fristenverfolgung mit Wiedervorlagen und eine Journalisierung der Aktivitäten für ein spätere Revision benötigen. Eine digitale Lösung wird diese grundlegenden Funktionalitäten *im Bauch* haben und somit *automatisch* abdecken.

Wir möchten auf einige typische Haftungsrisiken genauer eingehen und den *Wert* der Digitalisierung in diesem Zusammenhang ausführen.

Folgt man der Studie 2018 vom Mercer<sup>1</sup> so sind aktuell in Deutschland ca. 85-90 % aller Entgeltumwandlungsvereinbarungen falsch oder nicht vorhanden. Dies bedingt in der Folge erhebliche arbeitsrechtliche Risiken. Der Abschluss einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird lt. der Mercer-Studie vernachlässigt und könnte in der Zukunft ein Haftungsrisiko darstellen. Ein Schwerpunkt einer digitalen Lösung muss auf dem *Anker* Entgeltumwandlung liegen, um arbeitsrechtlich *saubere* Absprachen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu dokumentieren und die Lohnbuchhaltung über Veränderungen zeitnah zu informieren.

Zusätzlich sollte eine Dokumentation eines möglichen bAV Verzichts eines Arbeitnehmers stattfinden. Jeder Mitarbeiter unterschreibt darin die Kenntnisnahme des Versorgungssystems, eine individuelle Beratung erhalten zu haben und ggf. eine Verzichtserklärung.

Auf die Bedeutung der Versorgungsordnungen/Betriebsvereinbarungen (VO/BV) sind wir bereits gesondert eingegangen und haben die oben erwähnte Mercer Studie zitiert. Diese besagt, dass eine VO/BV in vielen Unternehmen nicht existiert. Ein Vorteil der digitalen Lösung wird sein, dass VO und BV hinterlegt werden und somit vom Mitarbeiter jederzeit über die Arbeitnehmer-Portale einsehbar sind.

Ab 2022 wird eine Verpflichtung eines Arbeitgeberanteils von mindestens 15% auf bestehende Versorgungsordnungen (außer tarifliche Bindungen) in Kraft treten. Diese Veränderung muss durchgeführt werden und bedingt eine gründliche Analyse der bestehenden Entgeltumwandlungen. Hier ist die Unterstützung durch eine digitale Lösung unabdingbar.

Obwohl Bezugsrechte letztlich kein Haftungsrisiko für das Unternehmen darstellen, sollte aus *Fürsorge* jeder Mitarbeiter einmal im Jahr gebeten werden seine Bezugsrechte zu prüfen, da

---

<sup>1</sup> Siehe hierzu [Mercer | Mercer-Studie zur bAV-Verwaltung: Unternehmen setzen auf Digitalisierung](#)

sich Lebensumstände ändern. Eine Vielzahl der Bezugsrechte ist meistens so alt wie die Police selbst und spiegelt nicht den gewünschten Stand des Arbeitnehmers wider.

Generell liegen bei einer digitalen Lösung alle Dokumente revisionssicher in einem geschützten Archiv des Mitarbeiters bzw. der Firma.

## b) Prozessoptimierung

Der Einsatz einer digitalen Lösung verspricht eine Senkung der Prozesskosten um bis zu 2/3. Neben der Reduktion des Aufwandes verkürzen sich auch die Durchlaufzeiten der Vorgänge drastisch. So lassen sich, durch den Wegfall eines wiederholten Postversandes, die Arbeiten von Wochen auf Stunden verkürzen. Wo liegen nun die Zeitfresser bei der bisherigen manuellen Bearbeitung der bAV-Vorgänge?

Bei den meisten Unternehmen sind Veränderungen der bAV und somit die ausgelösten bAV-Vorgänge pro Mitarbeiter eher selten. Somit ist jeder bAV-Vorgang gefühlt immer wieder *neu* und dementsprechend bleibt ein Lerneffekt oft aus, was in der Folge eine Bearbeitung der bAV-Vorgänge oft *zäh* werden lässt. Dies bedeutet bei einem manuellen Prozess stets einen hohen zeitlichen Aufwand für die Initialisierung des Vorgangs: Was muss ich nun wirklich machen? Welches Formular muss ich nun nutzen? Muss ich das Formular vielleicht sogar anfordern? Wie muss ich das Formular ausfüllen? In welchen Ordnern sind die notwendigen Unterlagen *versteckt*?

Anschließend beginnt die *Jagd* nach der Unterschrift des Arbeitnehmers mit einem wiederholten Postversand bzw. Hauspostversand und der notwendigen Fristenverfolgung mit Wiedervorlagen. In der Regel sind stets andere Systeme zu nutzen und somit Medienbrüche unvermeidlich.

Die nun *fertigen* Dokumente mit den Unterschriften müssen, meist mit einem kleinen Anschreiben, per Post oder E-Mail an den Versicherer versandt werden. Anschließend wartet man auf eine Rückmeldung und muss diese Rückmeldung verarbeiten und auch ablegen.

Hinzu kommt noch die ständige Suche in Ordnern nach der Police und den zugehörigen Dokumenten, die man zur Abarbeitung des Vorgangs benötigt. Mit der digitalen Lösung stehen nun Wizards mit benutzerfreundlichen Dialogen für die Bearbeitung bereit und alle relevanten Daten werden vorbelegt. Gerade eine Vorbelegung reduziert die Fehleranfälligkeit erheblich, da manuelle Doppelerfassungen reduziert werden. Alle wesentlichen Vorgänge rund um die bAV sind nun digital verfügbar und das digitale Unterschreiben der Parteien wird durch automatische Benachrichtigungen und Wiedervorlagen unterstützt. Die revisionssichere Archivierung der Dokumente und Journalisierung über die Tätigkeiten erfolgen automatisch, wie auch ein automatischer Mailversand der Anfragen und Dokumente an Versicherungen.

Sollte der Vorgang auch zu Veränderungen der Lohnbuchungen führen, werden Vorschläge generiert und automatisch an die Lohnbuchhaltung übermittelt. Die Einbeziehung der Lohnbuchhaltung reduziert die Durchlaufzeit, verhindert Buchungsfehler und reduziert den Kommunikationsaufwand bzgl. Nachfragen.

Messungen der zeitlichen Aufwendungen der gesamten End2End-Prozessabwicklung haben deutliche Reduktionen aufgezeigt. Einige Beispiele: Reduktion des Aufwandes von ca. 30 Min. auf ca. 2 Min. bei der Stammdatenänderung mit automatischer Benachrichtigung der Versicherer, Reduktion von ca. 45 Min. auf 5 Min. bei einer Abmeldung eines Mitarbeiters, der mehrere Verträge bei unterschiedlichen Versicherern hat oder die Reduktion des



Aufwandes einer Entgeltumwandlung mit der Benachrichtigung der Lohnbuchhaltung von ca. 30 min. auf unter 5 Min..

### c) Transparenz

Die Transparenz über die bAV eines Mitarbeiters durch eine *on-demand* Bereitstellung von Informationen für die versicherte Person und dem bAV-Verantwortlichen reduzieren den Aufwand ebenfalls und machen die typischen Nachfragen an die Personalabteilung durch die versicherte Person obsolet.

Dem Mitarbeiter stehen über ein personalisiertes Arbeitnehmer-Portal alle Informationen zur Betriebsrente zur Verfügung und er ist nicht gezwungen auf unterschiedlichen, externen Versicherungsseiten zu *suchen*. Mitarbeiter haben nun endlich die Chance zuhause mit der Familie am Küchentisch über die Betriebsrente zu entscheiden. Ähnlich der Paket-Verfolgung werden die Vorgänge für die Beteiligten transparent und man sieht sofort den Status seines Vorganges.

Veränderungen der VO/BV oder gesetzliche Änderungen werden nicht per Hauspost etc. mitgeteilt, sondern liegen im persönlichen Portal. Dies gilt auch für die jährlichen Standmitteilungen, die eine Aussage über den finanziellen Status der Versorgung geben und das Unternehmen von der lästigen Pflicht einer physikalischen Übermittlung befreien. Somit sind die Mitarbeiter immer auf dem neuesten Stand.

Neben der Transparenz über Vorgänge und Policendaten, wird es für den bAV-Verantwortlichen wichtig sein, seinen Vertragsbestand wie auch die bAV-Vorgänge zu *analysieren*, um eine Optimierung der bAV gezielt zu ermöglichen.

Einige typische Fragen bzw. Analysen der bAV-Verantwortlichen sind:

- Haben die Verträge mit Arbeitnehmer- oder Misch-Finanzierung auch eine entsprechende Entgeltumwandlung?
- Haben Unternehmen der *Fürsorgepflicht* genüge getan und auch Bezugsrechte dokumentiert?
- Wurden alle Mitarbeiter ausreichend über die Vorzüge der bAV informiert und wurde dies, mit einem etwaigen Verzicht des Mitarbeiters, auch dokumentiert?

### d) Der digitale Tisch – Jederzeit und von überall arbeitsfähig sein

Auf Basis von New Work Ansätzen oder den aktuellen Corona Beschränkungen sollten bAV-Verantwortliche, Agenturen als bAV-Berater und die Arbeitnehmer jederzeit und von überall arbeitsfähig sein – der *digitale Tisch* entsteht.

Der *digitale Tisch* ist auf die Nutzung auch mit privaten Laptops, Smartphones und Tablets ausgelegt. Es sollte auch keine Installation von Software nötig ein. Man spricht hier von Cloud native Lösungen, die als Software-as-a-Service (SaaS) Applikationen bereitgestellt und zentral durch den Lösungsanbieter gewartet werden. Für eine gesicherte Nutzung müssen State-of-art Datenschutz und DSGVO Konformität implementiert sein, damit alle Vorgänge und Dokumente von überall und jederzeit mit dem notwendigen Datenschutz im Zugriff sind.

Gemeinsame Online-Meetings etc. an einem *digitalen Tisch* werden nun möglich, so dass man gemeinsam an den bAV-Vorgängen arbeiten und die Wünsche des Mitarbeiters transparent für alle Beteiligten ausarbeiten kann.

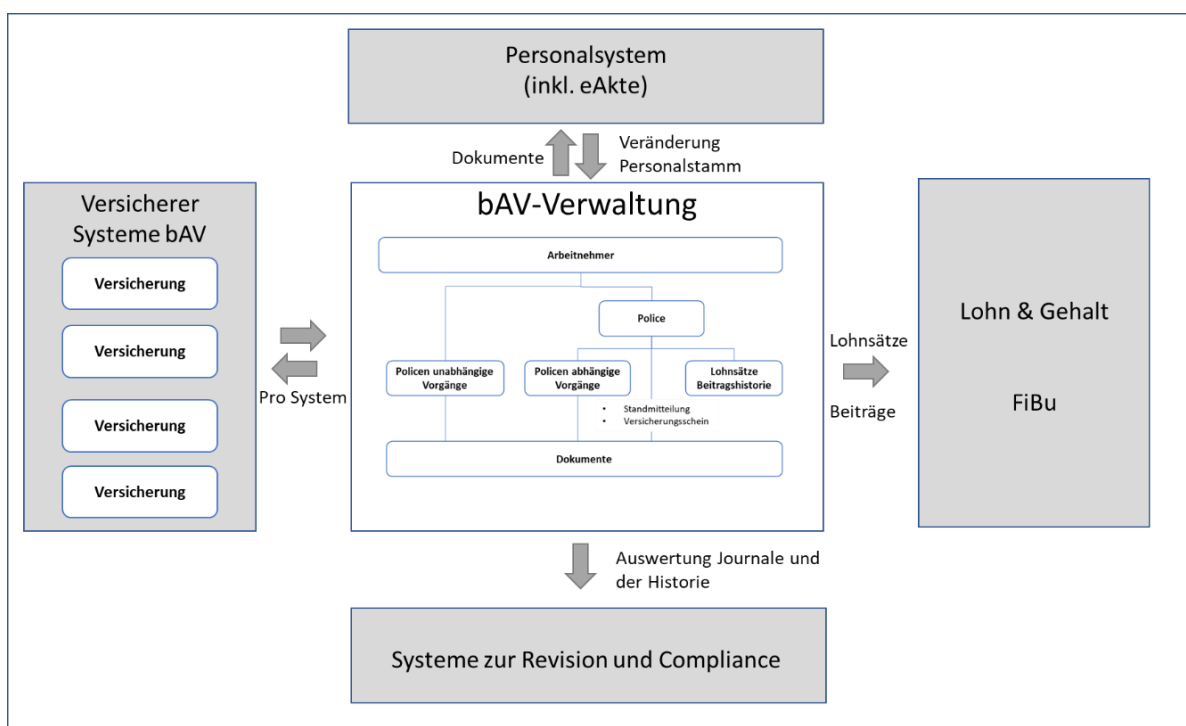
# | Integration

Wir möchten nun kurz auf die recht komplexe Systemwelt des bAV-Kosmos eingehen, die Möglichkeiten durch Systemintegration und die Bedeutung einer ganzheitlichen Sicht auf die bAV verdeutlichen. In der **Abb. 2** sind die beteiligten Akteure und deren Systeme an der ganzheitlichen Abwicklung der bAV-Vorgänge aufgeführt. Man erkennt in der **Abb. 2** deutlich, dass durch die Vielfalt der *benachbarten* Systeme unterschiedlicher Prozessbeteiligter eine tiefe Integration in die Umgebungssysteme, in Gänze nur unter erheblichem Aufwand möglich ist.

Wir haben die digitale Lösung zur bAV aus Sicht des Unternehmens selbst in den Mittelpunkt der Betrachtung gesetzt. Obwohl die bAV allein nur ein recht kleiner Baustein in den Prozessen des Unternehmens ist, wird er durch das hohe Maß an Regulierung zu einem *Schwergewicht*.

**Personalabteilung:** Die Personalabteilung mit dem Personalsystem meldet neue Mitarbeiter (Eintritt) rechtzeitig an, informiert über Mitarbeiteraustritte und Stammdatenänderungen. Um eine Integration zu ermöglichen, müssen entsprechende Events, wie etwa Eintritt, Austritt oder Stammdatenänderung, vom Personalsystem geworfen werden und seitens der bAV-Lösung konsumiert werden. Jedes Unternehmen müsste hierzu sein Personalsystem entsprechend erweitern. Da viele der Personalsysteme eher auf eine internationale Nutzung ausgelegt sind, ist die *deutsche* bAV aus Sicht dieser Systeme eher eine Randerscheinung.

**Elektronische Personalakte:** Viele Firmen setzen elektronische Personalakten zur revisionssicheren Ablage aller relevanten Dokumenten und Vorgänge zu einem Mitarbeiter ein. Die Integration mit dem bAV-System ist aus gesetzlichen Erwägungen nicht notwendig, da dieses bAV-System selbst ein elektronisches Archiv besitzt.



→ Abb. 2: Die komplexe Systemwelt des bAV-Kosmos

Insbesondere muss eine elektronische Personalakte nicht zentral geführt sein. Wünscht man jedoch eine Integration (und somit eine explizierte Redundanz), so müssen neue Dokumente aus dem bAV-System exportiert und durch individuelle Lademechanismen in die eAkte des Unternehmens geladen werden.

**Lohn & Gehalt / FiBU:** Aus vielen bAV-Vorgängen, etwa der Entgeltumwandlung, Beitragsänderung/-aussetzung, Wiederinkraftsetzung oder einer Dynamikerhöhung, werden Aktualisierungen bei der Lohnbuchung und der Überweisung, falls keine Lastschriftvereinbarung mit der Versicherung existiert, notwendig. Diese Information sollte zeitnah oder sogar unmittelbar vom bAV-Vorgang an die Lohnbuchhaltung / FiBu gemeldet werden. Um dies komplett zu automatisieren, dürfen entsprechende Schnittstellen der Lohn- u. Gehalt-Systeme bedient werden. Dies ist eine individuelle Integrationsleistung seitens der Unternehmen, da es eine Vielzahl an Systemen für Lohn und Gehalt und FiBu gibt. Diese sind auch unterschiedlich seitens der Steuerparameter und Buchungsregeln implementiert.

**Versicherung:** Der Versicherer nimmt Anträge entgegen, bearbeitet diese und gibt eine Rückmeldung. Ferner meldet der Versicherer aus seiner Vertragsabwicklung Veränderungen, wie etwa Wiederinkraftsetzung, die jährliche Standmitteilung oder eine Dynamikerhöhung. Diese Vorgänge sind Kandidaten für eine tiefe Integration, sobald die Versicherungen entsprechende Schnittstellen anbieten oder im Markt sogar eine Normierung der bAV-Vorgänge, wie etwa durch die ersten Ansätze zur bipro<sup>2</sup>, erfolgt.

Aus unserer Sicht ist leider aktuell keine Bewegung im Markt erkennbar, so dass nur größere Unternehmen den hohen Aufwand einer Integration betreiben können. Einige Systeme am Markt haben individuelle Lösungen, die zum Teil der Versicherer geschaffen hat. Infolgedessen unterstützen diese nur punktuelle bAV-Vorgänge, dann jedoch mit einer sehr hohen Automatisierung. In der Regel sind dies keine Vorgänge die arbeitsrechtlichen Themen, wie etwa eine Entgeltumwandlung, berühren.

Jedes Unternehmen sollte für sich bewerten ob eine vollständige Digitalisierung der bAV-Vorgänge, aber ohne eine tiefe Integration in die umliegenden Systeme, einen höheren Mehrwert darstellt als Teillösungen mit tiefer Integration.

Wie ausgeführt gehen wir aktuell davon aus, dass die Ganzheitlichkeit und Unabhängigkeit der bAV-Lösung einen höheren Nutzen bringen, da alle bAV-Vorgänge und Dokumente digitalisiert sind. Um diese Argumentation zu verdeutlichen, haben wir in **Abb. 3** die typischen Reifegradstufen als Referenz aufgeführt.

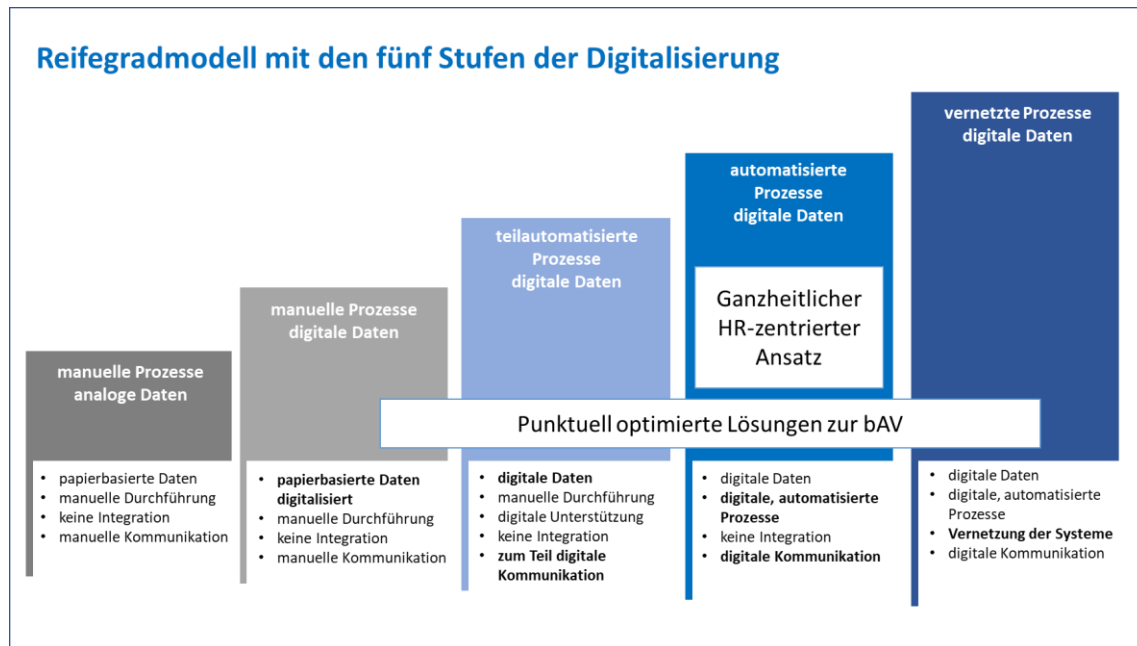
Die obige Argumentation stuft den Mehrwert einer ganzheitlichen, digitalen bAV-Lösung, wie etwa den bav|guard der bavonline gmbh, in der **Stufe 4** höher ein als eine, wie in **Abb.3** dargestellten punktuell optimierten Lösung, die einige digitale Systeme vernetzt. Aus unserer Sicht ist somit eine punktuell höhere Effizienz seitens der Prozessoptimierung der bAV als schwächer zu bewerten, da diese Lösungen viele bAV-Vorgänge eher nicht unterstützen.

Diese punktuell optimierten Lösungen entsprächen einer Einordnung über die Stufen 2 bis 5.

Diese Ausführungen waren ein wenig systemtheoretisch und deshalb nun ein konkretes Beispiel. Wir untersuchen den typischen bAV-Vorgang der Beitragsbefreiung aus der Perspektive des Unternehmens.

---

<sup>2</sup> Siehe etwa [bAV: Zweite Stufe eingeleitet – BiPRO](#)



→ Abb. 3: Reifegradstufen der Digitalisierung

Diese Ausführungen waren ein wenig systemtheoretisch und deshalb nun ein konkretes Beispiel. Wir untersuchen den typischen bAV-Vorgang der Beitragsbefreiung aus der Perspektive des Unternehmens.

Eine versicherte Person möchte oder kann tatsächlich nicht mehr den vereinbarten Beitrag der bAV leisten und stellt seine bAV beitragsfrei. Damit überweist in der Folge der Arbeitgeber keine Beiträge mehr. Der digitalisierte Prozess ist in **Abb. 4** aus Sicht der Firma und aus Sicht der Versicherung dargestellt.

Los geht's! Die versicherte Person äußert den Wunsch seine bAV beitragsfrei zu stellen. Er informiert seinen Vertreter, seinen bAV-Verantwortlichen oder beide. Eine Beitragsaussetzung kommt leider nicht ohne einen *Preis*. Es gibt meist einige Restriktionen, so dass es sinnvoll erscheint, den Mitarbeiter durch einen bAV-Spezialisten, etwa durch einen Vertreter einer Agentur, zu beraten. Ist diese Beratung erfolgt und digital in einem Antrag erfasst, sollte die Entscheidung des Mitarbeiters reversionssicher dokumentiert werden und die Firma, repräsentiert durch den bAV-Verantwortlichen, unterzeichnet den Antrag an die Versicherung. Das Dokument wird automatisch an die Versicherung versandt und reversionssicher im Dokumentenarchiv der Mitarbeiter mit Referenz zur Police abgelegt. Die Versicherung prüft, macht *ihr Ding* und gibt eine Rückmeldung, meist per Post. Die Rückmeldung sollte im Vorgang dokumentiert werden.

Bei Zustimmung wird vom System ein Vorschlag für die Lohnbuchung der Beitragsfreistellung erstellt und diese sofort an die Lohnbuchhaltung versandt, damit die Lohnbuchungen sich ab einem Stichtag verändern. Falls keine Lastschrift vereinbart wurde, kann die Überweisung angepasst werden.

Fertig! Fühlt sich bis auf den Medienbruch bei der Rückmeldung der Versicherung *voll digital* an.

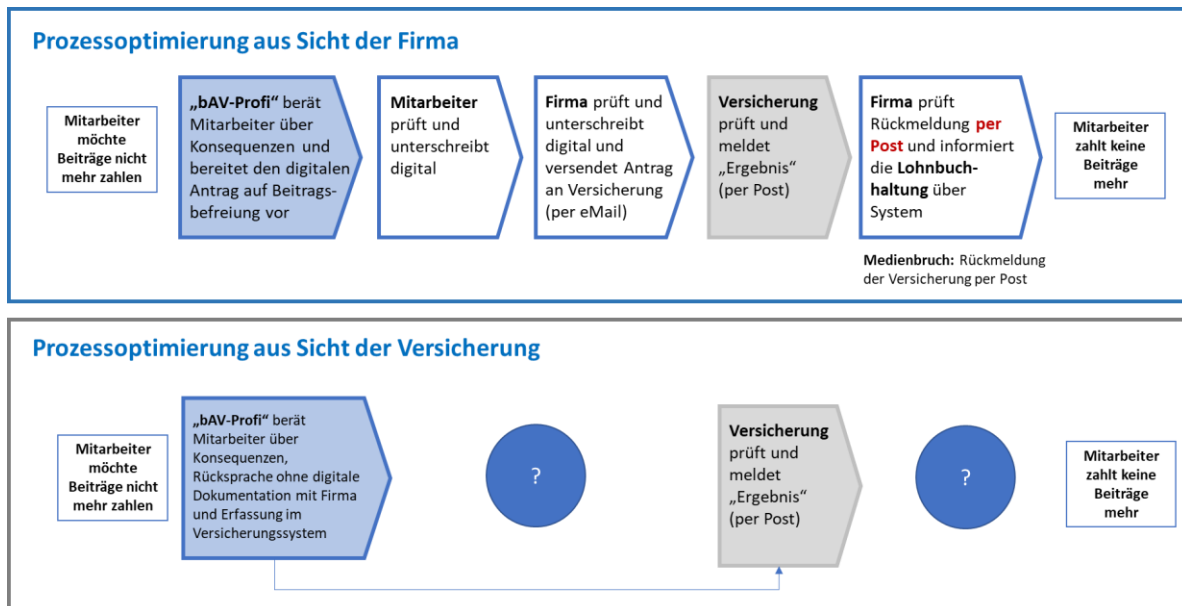


Abb. 4: Unterschiedliche Sichten auf Prozessoptimierung bei der Beitragsbefreiung

Nun wechseln wir die Sichtweise und betrachten den Prozess aus Sicht der Versicherung. Jede Versicherung optimiert unabhängig voneinander ihre bAV-Prozesse und stellt einen Dialog für Erfassung und Abwicklung der Beitragsbefreiung zur Verfügung. Es ist ersichtlich, wie auf dem Schaubild [Abb. 4](#) dargestellt, dass das Versicherungssystem den Prozess des bAV-Verantwortlichen nur scheinbar entlastet. Warum scheinbar? Warum entstehen sogar Mehraufwände? Der initiale Teil des Prozesses zur Beratung und Dokumentation des Wunsches einer Beitragsbefreiung mit der revisionssicheren Dokumentation des Vorgangs und der notwendigen internen Kommunikation, etwa Terminabsprachen etc., fehlt komplett.

Ferner muss jedes Versicherungssystem bedient werden, falls das Unternehmen mehr als einen Versicherer in seinem bAV-Portfolio hat. Leider wird auch die Rückmeldung nicht beim Mitarbeiter bzw. dessen Personalakte dokumentiert und der Lohn wartet auf die Information. Eigentlich fühlt sich der Prozess aus Sicht des Unternehmens wie vor der Digitalisierung an.

### Digitalisierung der bAV aus Sicht der Firma hat einen anderen Kontext für die Prozessoptimierung als aus der Sicht der Versicherung

Was ist nun passiert? Digitalisierung und Prozessoptimierung erfolgten auf Kosten der Firma und zwar versteckt unter dem Mantel der bAV-Digitalisierung. Und genau dies haben wir mit den obigen abstrakten Erläuterungen gemeint.

### Stufe5: Die Zukunft liegt in den vernetzten Systeme

Erst in Stufe 5, wie in [Abb. 3](#) dargestellt, fließen die Sichtweisen zusammen. Aktuell ist die Versicherungsbranche selbst noch recht uneinheitlich in den Prozessen und erscheint auch normierungsresistent, um, etwa analog EDIFACT, einheitliche normierte Schnittstellen für grundlegenden bAV-Vorgänge anzubieten. Gäbe es nun diese Schnittstellen, so könnten diese auch problemlos in die unterschiedlichen bAV-Systeme eingebaut werden.

In der Folge könnten neben der Prozessoptimierung der firmenspezifischen bAV-Prozesse auch die bAV-Prozesse aus Sicht der Versicherung verbessert werden. Diese Lösungen wären sodann ganzheitliche, vernetzte Systeme der Stufe 5!

In dieser vernetzten digitalen Welt sind die einzelnen Systeme miteinander über Schnittstellen verknüpft und alle beteiligten Akteure profitieren davon. Digitalisierung und Prozesskostenreduktion erfolgen, zumindest bei der bAV, nicht auf Kosten anderer am Prozess beteiligten Akteure.

## | Take Away

In diesem White Paper konnten wir argumentieren, warum die bAV-Verwaltung ein überraschend komplexer Vorgang ist, da eine Vielzahl an Akteuren involviert ist und unterschiedliche, gesetzliche Bereiche beachtet werden müssen. Gerade die Beachtung der Compliance und der unterschiedlichen, gesetzlichen Auflagen macht es notwendig, die bAV-Vorgänge *End2End*, also ganzheitlich, zu betrachten, um nicht unerkannt in Risiken zu laufen.

Wir haben recht ausführlich erläutert, warum es einen *digitalen Tisch* geben sollte, damit alle bAV-Vorgänge jederzeit, von überall und mit unterschiedlichen internetfähigen Geräten durchgeführt werden können und auch sollten.

Die Einführung einer digitalen bAV-Verwaltung ist selbst schon eine digitale Transformation und will geplant sein. Ein kleines Beispiel für Widerstände und potenzielle Show-Stopper: Ein Geschäftsführer war ein großer Befürworter der Digitalisierung. Er bestand bei der Umstellung der Prozesse aber darauf, die notwendigen bAV-Dokumente weiterhin eigenhändig auf Papier zu unterzeichnen. Der Medienbruch schlechthin - Digitalisierung *kaputt!* Erst nach längerer Diskussion erkannte er den Medienbruch und hat nun selbst einen Zugang zum System, um die Möglichkeit der elektronischen Unterschrift zu nutzen.

Mit der Einführung werden auch die Mitarbeiter gefordert sein, um mit digitalen Medien die Prozessoptimierung zu unterstützen und sich *on-demand* über das personalisierte Portal selbst zu informieren. Die aktuelle Corona-Pandemie mit Lockdown und Home-Office Verordnungen hilft den notwendigen Handlungsdruck zur Digitalisierung der bAV zu erzeugen! Dies wird leider nicht ohne ein digitales Mind-Set der Mitarbeiter möglich sein, und seitens des Unternehmens darf diese digitale Kompetenz geschult werden. Letztlich wird die Digitalisierung nicht nur bei der bAV zu Veränderung der Arbeitsweisen führen!

Der Gesetzgeber hat in der Gesetzgebung deutlich gemacht, dass Arbeitnehmer zum einen, einen Anteil zur Sicherung der eigenen Rente aufbringen sollen, und zum anderen die Arbeitgeber verbindlich in die Pflicht genommen werden dieses Anliegen durch finanzielle Zuwendungen zu fördern. Aus Sicht des Arbeitnehmers macht nun ein personalisiertes Arbeitnehmer-Portal Sinn, um eine Transparenz der eigenen bAV-Situation zu erhalten und selbst aktiv in den digitalisieren bAV-Vorgängen einbezogen zu werden.

Auf Seiten des Arbeitgebers führen die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu erhöhten Prozesskosten, auch durch die Nachweis- und Dokumentationspflichten. Hier kann das bAV-System vor allem Prozesskosten einsparen und Haftungsrisiken minimieren. Letztlich möchte die Agentur als *verlängerter Arm* der Versicherung zwar auch mehr Umsatz durch Vertragsabschlüsse erreichen, aber gleichzeitig auch die Arbeitnehmer in Bezug auf die vorliegende VO/BV des Unternehmens beraten.

### Der digitale Tisch als Lösung

Somit löst der *digitale Tisch* als Analogie für die digitale bAV-Lösung eine gemeinschaftliche Sicht auf die bAV aus. Die Agentur mit dem Wunsch nach mehr Geschäft, die Arbeitgeber mit dem Wunsch nach Compliance und niedrigen Prozesskosten und die Arbeitnehmer mit dem Wunsch nach einer optimalen Versorgung. Letztendlich freut sich der Gesetzgeber über einen höheren Grad an Alterssicherung durch die bAV!

## | Empfehlung

Bei der Auswahl einer Lösung zur Digitalisierung Ihrer bAV sollten Sie neben den direkten Kosten für das Tool auch die geschätzte Prozesskostenreduktion in die Entscheidung einbeziehen. Hierzu empfehlen wir Ihre bAV-Prozesse ganzheitlich vom initialen Auslöser des bAV-Vorgangs bis Beendigung des Vorgangs mit der Rückmeldung der Versicherung und der Lohnbuchung zu analysieren.

Insbesondere sollten Sie für sich die Frage beantworten, ob Sie im Zuge der digitalen Transformation eine papierlose bAV anstreben, damit Sie zeitlich und örtlich, etwa aus dem Home Office, arbeitsfähig sind!

**Sollten Sie an weitergehenden Informationen zur digitalen Plattform bav|guard, wie etwa**

- White Paper zur Wirtschaftlichkeitsrechnung für Investitionsentscheidungen,
- White Paper zur Digitalisierung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) aus Sicht eines Arbeitgebers,
- Broschüre zu Service Leistungen der bavonline gmbh oder
- Anleitung mit Checkliste zur Einführung des bav|guard,

**interessiert sein, so melden Sie sich formlos unter [info@bavonline.com](mailto:info@bavonline.com)!**

**Über bavonline gmbh**

Die bavonline gmbh ist ein Anfang 2019 gegründetes InsureTech Start-up und bietet eine umfassende Cloud native Software-as-a-Service Lösung zur digitalen Verwaltung der Vorgänge zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Die Lösung bav|guard vereinfacht und automatisiert die vorgeschriebenen Prozesse, schafft Transparenz und hilft somit Unternehmen deren Prozesskosten und gesetzlichen Haftungsrisiken zu reduzieren. Das Innovative an diesem Geschäftsmodell ist die Idee, eine digitale Plattform bereitzustellen, die für alle Beteiligten, also in diesem Fall für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherungsagentur, passgenaue Hilfe und Transparenz schafft. Die Plattform bringt alle Beteiligten an einen *digitalen Tisch*.