

bav|guard

Grundlegenden Eigenschaften
auf die Sie bei Ihrer digitalen
bAV-Lösung achten sollten

Was sind für Sie als Arbeitgeber die entscheidenden 14
Eigenschaften, die Ihre Wahl einer geeigneten bAV-
Lösung leiten sollten?

Wir haben die grundlegenden Punkte für Sie
zusammengetragen und näher erläutert!



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



Udo Trödel | geschäftsführender Gesellschafter bavonline gmbh

| Motivation

In Gesprächen mit den bAV-Verantwortlichen aus dem Bereich Human Ressource (Personal) wird häufig die Frage gestellt: Was sind die grundlegenden Eigenschaften, die ein digitale Lösung der bAV für mich als Arbeitgeber haben sollte?

Wir haben die grundlegenden Eigenschaften in Form einer Checkliste mit 14 Fragen an den Anbieter zusammengetragen, damit Sie eine Basis für Ihre Bewertung der digitalen Plattform haben.

Wir gehen ferner auf die Frage ein, warum eine „kostenlose“ Software vom Versicherer nicht notwendigerweise für Sie als Arbeitgeber günstiger ist, da die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung der digitalen bAV-Lösung ihren ganzheitlichen bAV-Prozesse betrachtet und das Ihr Potential zur Reduktion der Durchlaufzeiten und Prozesskosten das entscheidende Kriterium ist.

Empfehlung

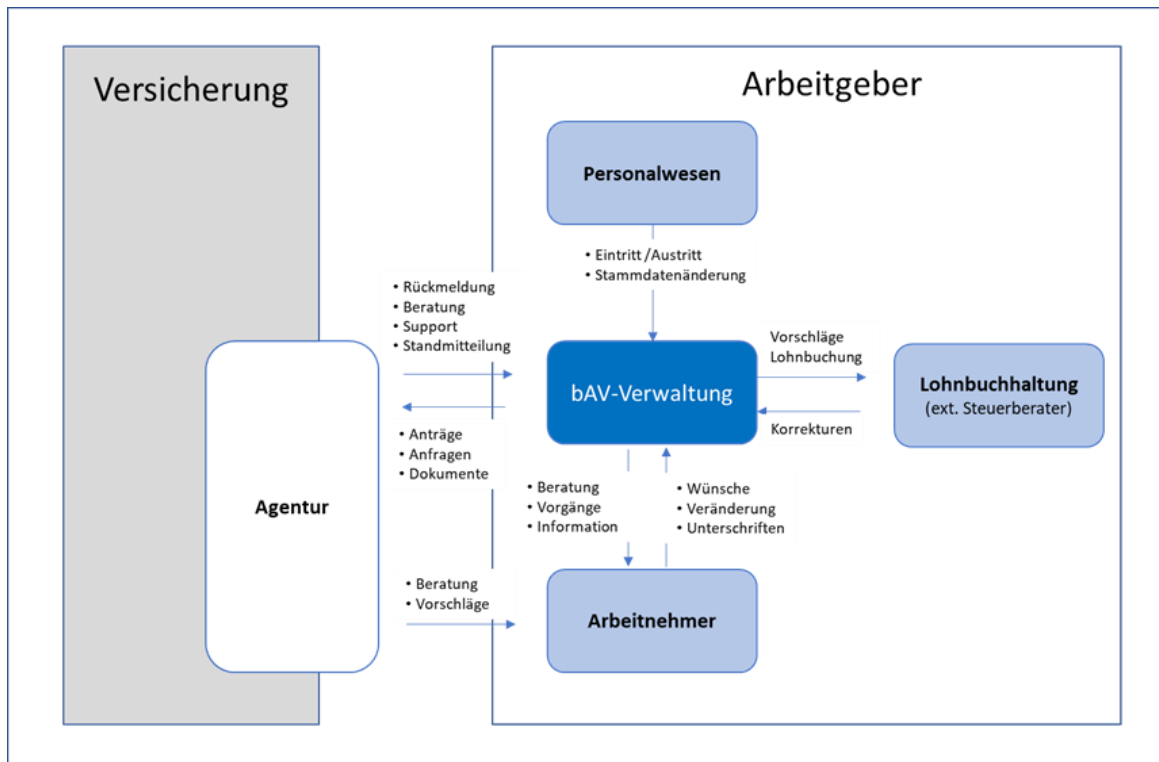
Bei der Auswahl einer Lösung zur Digitalisierung Ihrer bAV sollten Sie neben den direkten Kosten für das Tool auch die geschätzte Prozesskostenreduktion in die Entscheidung einbeziehen. Hierzu empfehlen wir Ihre bAV-Prozesse ganzheitlich vom initialen Auslöser des bAV-Vorgangs bis Beendigung des Vorgangs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

| Handlungsfelder

Der bAV-Kosmos mit allen beteiligten Akteuren wird im Folgenden näher betrachtet, um deren unterschiedlichen Ziele und Handlungsfelder zu verstehen und hieraus die 14 grundlegenden Eigenschaften einer digitalen bAV-Lösung zu formulieren.

Im folgenden Schaubild sind die Beteiligten an der ganzheitlichen Abwicklung der bAV-Vorgänge aufgeführt.



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 schreitet 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.

| Checkliste

<input type="checkbox"/>	1. Ist die Lösung für allen Beteiligten über personalisierte Portale zugänglich? (Digitale Tisch)
<input type="checkbox"/>	2. Können externe Steuerberater, Revisoren oder Berater temporär die Plattform nutzen?
<input type="checkbox"/>	3. Kann eine reversionssichere Beratungsdokumentation abgelegt werden?
<input type="checkbox"/>	4. Liegt die Datenhoheit DSGVO-konform beim Arbeitgeber?
<input type="checkbox"/>	5. Sind digitale Signaturen möglich?
<input type="checkbox"/>	6. Werden alle notwendigen Dokumente reversionssicher zum Vorgang abgelegt?
<input type="checkbox"/>	7. Ist die Plattform anbieterübergreifend?
<input type="checkbox"/>	8. Können Standmitteilungen und Policen digital abgelegt werden und sind diese dem Arbeitnehmer zugänglich?
<input type="checkbox"/>	9. Werden Entgeltumwandlungen mit den resultierenden Lohnbuchungen verwaltet?
<input type="checkbox"/>	10. Erfolgt eine automatisierte jährliche Bezugsrechtüberprüfung?
<input type="checkbox"/>	11. Ist die Lösung über beliebige Endgeräte nutzbar?
<input type="checkbox"/>	12. Können Vermittler in die Vorgangsbearbeitung eingebunden werden?
<input type="checkbox"/>	13. Existiert ein bAV spezifisches Mitteilungssystem für Nachrichten und Aufgaben?
<input type="checkbox"/>	14. Können weitere Benefits der Arbeitnehmer, wie etwa eine bKV, verwaltet werden?

Wir erläutern nun die einzelnen grundlegenden Eigenschaften näher.

1. Ist die Lösung für allen Beteiligten über personalisierte Portale zugänglich? (Digitale Tisch)

Die bAV-Vorgänge binden in der Regel alle Akteure (Vermittler, Arbeitgeber und auch den Arbeitnehmer) ein und haben, durch die benötigten Unterschriftenregelungen, Meilensteine bei der Prozessbearbeitung und viele Medienbrüche.

Die zukünftige bAV-Lösung sollte Ihren Vorgang ganzheitlich digital unterstützen.

Dies bedeute von der Beratung und Bedarfsklärung bis zur Rückmeldung der Versicherung und Benachrichtigung der Lohnbuchhaltung sollte der gesamte Prozess digital abgedeckt sein. Gerade an dieser Stelle „patzen“ viele Lösungen, die nur die Kommunikation mit der Versicherung optimieren, aber nicht den Vorlauf bzw. die nachfolgende reversionssicher Dokumentation bzw. Information der Lohnbuchhaltung ganzheitlichen in den Vorgang einbeziehen.

Damit dies reibungslos und transparent erfolgen kann, sollte die Akteure personalisierte Portale nutzen können. (Die Arbeitnehmer*innen sehen Ihre eigenen Dokumente und Vorgänge auf der firmeneigenen Lösung und wechseln nicht auf eine Versicherungsseite.)

2. Können externe Steuerberater, Revisoren oder Berater temporär die Plattform nutzen?

Die Abwicklung und Verwaltung wird meist effektiver und auch effizienter, falls externe Wissensträger oder Berater temporär in die Vorgänge einbezogen werden

können. Dies gilt auch für Revisoren oder Compliance Themen. Die Lösung sollte dies problemlos ermöglichen.

3. **Kann eine revisionssichere Beratungsdokumentation abgelegt werden?**
Aus Haftungsgründen ist es empfehlenswert jeden Arbeitnehmer*in über das bestehende Versorgungssystem zu informieren und einen eventuellen Verzicht auf die Arbeitgeberleistung revisionssicher zu dokumentieren!
4. **Liegt die Datenhoheit DSGVO-konform beim Arbeitgeber?**
Hierbei sollte man prüfen, ob die Plattform die Datensparsamkeit bzgl. der personenbezogenen Daten unterstützt und Dritte, etwa der Betreiber der Plattform oder auch Vermittler, keine personenbezogenen Analysen vornehmen können.
5. **Sind digitale Signaturen möglich?**
Werden auf Plattform digitale Signaturen unterstützt, um die Bestätigung einer Person zu unterstützen? Im unternehmensinternen Gebrauch reicht eine einfache e-Signatur aus, jedoch muss auch nachweisbar dokumentiert sein, wer wann elektronisch unterschrieben hat. Eine digitale Signatur ermöglicht erst einen digitalen Freigabe Prozess bei der bAV.
6. **Werden alle notwendigen Dokumente revisionssicher digital zum Vorgang abgelegt?**
Im Zuge der bAV-Vorgänge ist es in der Regel notwendig die Erlaubnis des Arbeitnehmers einzuholen und dies wie auch die erstellten Dokumente revisionssicher zu dokumentieren.
7. **Ist die Plattform anbieterübergreifend?**
Meist verwalten Arbeitgeber bAV-Verträge von einer Vielzahl an unterschiedlichen Anbietern. Dies ist oft einer Historie, der Übernahme von Altverträgen oder einer Versorgungsordnung mit Optionen geschuldet. Die Plattform muss Verträge unterschiedlichster Anbieter verwalten und auch die notwendigen Vorgänge mit diesem Anbietern digital abwickeln. Hier hat man bei vielen anbieterspezifische Lösungen Prozesslöcher und Medienbrüchen zu befürchten.
8. **Können Standmitteilungen und Policen digital abgelegt werden und sind diese dem Arbeitnehmer zugänglich?**
Arbeitnehmer*innen haben ein Anrecht auf die aktuelle Information zu ihren Verträgen, (Auskunftspflicht) dies sind die jährlichen Standmitteilungen der Anbieter. Meist werden diese per Post versandt. Die Lösung sollte es ermöglichen diese Information, wie auch digitalisierten Dokumenten zur Police, im personalisierten Arbeitnehmer -Portal verfügbar zu machen. Zusätzlich sollte die Möglichkeit bestehen papierhafte bestehende Dokumente zu scannen und in das Dokumentenarchiv zu abzuliegen.
9. **Werden Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit den resultierenden Lohnbuchungen verwaltet?**
Dreh und Angelpunkt alle bAV-Vorgängen (mit Ausnahme der rein Arbeitgeber finanzierten Verträge) ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung. Dies sind arbeitsrechtliche Dokumente und verpflichtend für den Arbeitgeber. Ferner folgen hieraus Lohnbuchungen für die Gehaltsumwandlung, die unmittelbar und verlustfrei der Lohnbuchhaltung mitgeteilt werden sollten, um Fehlbuchungen zu vermeiden.
10. **Erfolgt eine automatisierte jährliche Bezugsrechtüberprüfung?**
Der Arbeitgeber sollte seiner Fürsorgepflicht nachkommen und zumindest einmal pro Jahr den Arbeitnehmern mit einer Police auffordern, die Bezugsrechte zu überprüfen

und ggfls. Diese zu verändern. Dies sollte automatisch erfolgen und eine Bezugsrechtserklärung sollte ein digitaler Vorgang sein.

11. **Ist die Lösung über beliebige Endgeräte nutzbar?**
Gerade die Corona-Pandemie macht uns die Notwendigkeit, aber auch die Vorteile, eines verteilten Arbeitens, etwa im Home Office spürbar. Die Nutzung unterschiedlicher Endgeräte sollt möglich sein! Die angestrebte Lösung sollte als Web-Applikationen bei einem zertifizierten Rechenzentrum produktiv eingesetzt sein.
12. **Können Vermittler in die Vorgangsbearbeitung eingebunden werden?**
Viele Vermittler übernehmen in Form eines Prozess-Outsourcings die Beratung der Arbeitnehmer und Vorbereitung der Vorgänge, damit die bAV-Verantwortlichen bei Arbeitgebern die Vorgänge nur prüfen und freigeben müssen. Diese Form reduziert den Zeitaufwand und spart Prozesskosten.
13. **Existiert ein bAV spezifisches Mitteilungssystem für Nachrichten und Aufgaben?**
Um die offenen Vorgänge und zu erledigenden Aufgaben fristgerecht zu erfüllen, sollte die Lösung ein eigenes Mitteilungssystem mit einer Aufgabenverwaltung beinhalten. Automatisierte Benachrichtigungen über offene Aufgaben sind Pflicht, um keine Termine zu verpassen und effizient alle Beteiligten über den Status zu informieren.
14. **Können weitere Benefits der Arbeitnehmer, wie etwa eine bKV, verwaltet werden?**
Neben der bAV ist es wünschenswert weitere Arbeitgeberleistungen an den Arbeitnehmer zu kommunizieren wie auch die Benefits, wie etwa die bKV, zu verwalten. Die Lösung sollte die Ablage und Verwaltung weiterer Benefits ermöglichen, um voll umfänglich den Arbeitnehmer zu informieren.

| Beispiel

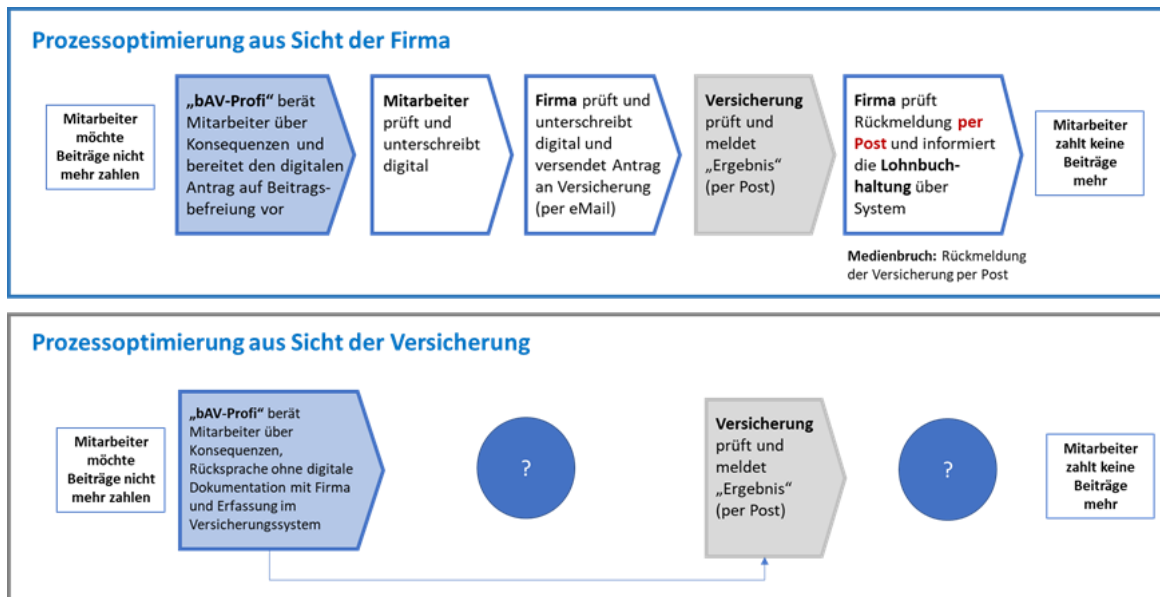
Wir untersuchen den typischen bAV-Vorgang der Beitragsbefreiung aus der Perspektive des Unternehmens und stellen heraus, warum eine ganzheitliche Sicht auf den Prozess erst zu den erhofften Prozesskostenreduktionen führen wird.

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.

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 revisionssicher 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 revisionssicher 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.

Der digitalisierte Prozess ist aus Sicht der Firma und aus Sicht der Versicherung dargestellt in der folgenden Abbildung dargestellt.



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.

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 aus dem Schaubild ersichtlich, 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 die Sicht der Versicherung

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!

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*.