
REDEZEIT WOLFGANG DEGEL

WOLFGANG DEGEL
BMW

Die größte Flexibilität

Verwaltungsaufwand gering halten, funktionierende Modelle dürfen nicht beschädigt werden, sowie ein Bekenntnis zur Direktzusage – und im Opting-out die Mitarbeiter an das Opting-in erinnern.

Mit **Wolfgang Degel** sprach **Pascal Bazzazi**.

Herr Degel, Sie haben vor knapp vier Jahren die bAV von BMW in Deutschland für Neueintritte auf ein beitragsorientiertes System umgestellt. Außerdem fließen seit knapp zwei Jahren Teile der Erfolgsbeteiligung des jeweiligen Mitarbeiters in seine bAV. Wie sind Ihre Erfahrungen?

Neben den Themen BRSG oder Mobilitätsrichtlinie haben wir circa 50.000 neue bAV-Konten aufgesetzt. Dies resultiert aus der neuen Versorgungszusage, die vorsieht, dass zehn Prozent der Erfolgsbeteiligung in Altersvorsorge fließen. Es gibt einigen Nachlauf an Administration, den wir nicht gleich mit der ersten Einzahlung darstellen konnten, so die Prozesse für den Versorgungsausgleich oder die Online-Beantragung der Auszahlung. Positiv überrascht hat vor allem, dass trotz kollektiver Ausdehnung der bAV und der damit verbundenen Kommunikation die freiwillige Entgeltumwandlung zusätzlich erheblich angestiegen ist.

Seit 2014 matchen Sie auch die Eigenbeiträge der Mitarbeiter in einem Opting-out. Wie hoch ist die Quote derer, die das Geld nicht haben wollen?

Ja, wir matchen die Mitarbeiterbeiträge für Neueintritte seit 2014 mit 100 Prozent. Die Opting-out-Quote liegt bei circa acht bis neun Prozent.

Bei Matching Contribution hätte ich mit einem noch geringeren Wert gerechnet. Verursachen die, die ausoptieren, nicht unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand?

Über die Ursache, die den einzelnen Mitarbeiter zum Opt-out veranlasst, kann man nur spekulieren. Es zeigt aber, dass sicher noch Be-

darf an Aufklärung über Wirkungsweisen und Notwendigkeit der bAV besteht. Wir haben unsere Systeme so aufgebaut, dass die Wahl für oder gegen eine Teilnahme keinen Verwaltungsaufwand mit sich bringt. Der Mitarbeiter kann in unserem Portal jederzeit das gesetzte Häkchen für die Teilnahme herausnehmen oder wieder setzen. Dann nimmt er teil oder eben nicht. Alles andere läuft komplett maschinell in die Abrechnung und dann in das bAV-Konto. Wir haben aber auch festgestellt, dass einige Mitarbeiter kurzfristig aussetzen wollten und dann schlicht vergessen haben, das Häkchen wieder zu setzen. Deshalb realisieren wir gerade eine Erinnerungsmail für alle Mitarbeiter, die ausoptiert haben.

Sie arbeiten ausschließlich mit der Direktzusage, dies teilgefundet. Kein Interesse an einer eigenen oder externen EbAV, einem Pensionsfonds?

In der Tat, den weitaus überwiegenden Teil unserer Zusagen macht die Direktzusage aus. Sie gibt uns die größte Flexibilität. Beispiel Leistungsphase: In unseren Zusagen geben wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, zwischen zehn und zwanzig Jahresraten flexibel zu wählen. Bei der Entgeltumwandlung lassen wir auch weniger Raten zu, ebenso eine Einmalzahlung. Das können Sie praktisch nur in der Direktzusage abbilden. Ein Pensionsfonds sieht grundsätzlich eine lebenslange Rente vor und gestattet eine Einmalzahlung, aber keine Ratenpläne. Externe Durchführungswege nutzen wir für bestimmte ausgewählte Teilgebiete, zum Beispiel bei unserer Berufsunfähigkeitsversicherung über die Altersvorsorge oder den bAV-Riester. Dies wollen wir intern nicht abwickeln.

CV

Seit 2001

Gesamtverantwortung für betriebliche Altersversorgung im Personalwesen der BMW AG

1997–2001

Betreuung und Weiterentwicklung von Entgeltsystemen im Zentrales Personalwesen der BMW AG

1993–1997

Teamleitung für Rechnungswesen/Controlling und Data-Warehouse-Systeme in der BMW Bank

1986

Eintritt in die BMW AG, bis 1993 im Personalwesen mit dem Schwerpunkt der Entwicklung und Einführung eines integrierten Personalbetreuungs- und Abrechnungssystems

„Grundsätzlich erwarten wir, dass Unternehmen mit bestehenden, gut funktionierenden Altersvorsorgesystemen eine Option zur Teilnahme haben. Wir würden dann prüfen, ob es Teile unserer Versorgungslandschaft gibt, die auch in einem Sozialpartnermodell gut aufgehoben wären.“

Zum Sozialpartnermodell. Als großer Autobauer gehören Sie hier nicht zur Zielgruppe. Brauchen Sie das Modell überhaupt?

Wir werden uns sicher mit dem Thema befassen, aber ein Sozialpartnermodell müsste erst einmal Vorteile gegenüber unseren derzeitigen Modellen bringen. Wie ja bereits ausgeführt, hat die Direktzusage aus unserer Sicht einige Vorzüge, und für ein Sozialpartnermodell ist ein Tarifvertrag Voraussetzung. Im aktuellen Metall-Tarifabschluss wurde nun vereinbart, dass die Tarifparteien zeitnah Gespräche zur Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes aufnehmen. Es ist ja auch einigens zu regeln, aber beim Sozialpartnermodell geht es darum, die Zielgruppe der kleinen und mittleren Unternehmen und der Geringverdiener zu erreichen. Auf der anderen Seite dürfen aber gut funktionierende Modelle nicht beschädigt werden.

Was würde es denn für BMW bedeuten, wenn Ihre Tarifparteien ein Sozialpartnermodell vereinbaren?

Grundsätzlich erwarten wir, dass Unternehmen mit bestehenden, gut funktionierenden Altersvorsorgesystemen eine Option zur Teilnahme haben. Wir würden dann prüfen, ob es Teile unserer Versorgungslandschaft gibt, die auch in einem Sozialpartnermodell gut aufgehoben wären. Deshalb verfolgen wir die Gespräche der Tarifvertragsparteien sehr aufmerksam.

Vorhin fiel das Stichwort Riester. bAV-Riester ist nun leistungsstärker möglich. Wird dies damit für BMW eine Option?

Ja, der bAV-Riester wurde durch den Entfall der Doppelverbeitragung wesentlich attraktiver, so dass es eine wirkliche Option für bestimmte Mitarbeitergruppen ist. Bevor wir eine Entscheidung dazu treffen, wollen wir aber die genaue Landkarte kennen, und dazu gehört auch ein eventueller Tarifvertrag. Übrigens sieht der Koalitionsvertrag den Dialog mit der Versicherungswirtschaft zur Entwicklung eines attraktiven standardisierten Riester-Produkts vor. Sollte damit auch die bAV gemeint sein, ist bemerkenswert, dass man bei Riester auf Standard setzt, während beim Sozialpartnermodell die Steuerung durch die Tarifparteien erfolgen muss. Wenn dagegen nur der private Riester gemeint ist, dann stellt sich die Frage, warum der betriebliche Riester aufgewertet und nicht abgeschafft wurde.

Dass BMW ein attraktiver Arbeitgeber ist, ist kein Geheimnis. Dass Ihre Autos gefallen, auch nicht. Frage also an einen, dessen Haus schöne (Dienst-)Wagen baut: Spielt in dem vielbeschwo- renen War for Talents die bAV eine Rolle? Brauchen Sie die bAV, um gute Leute zu gewinnen?

Unsere Marke mit ihren emotionalen Produkten spielt bei der Mitarbeitergewinnung natürlich eine wesentlich wichtigere Rolle als Altersversorgung. Aber für die Mitarbeitergewinnung sind ein flexibles Vergütungssystem mit Möglichkeiten für Auszeiten und das Angebot von Vorsorgemodellen wichtiger Bestandteil. Zudem würdigen unsere bestehenden Mitarbeiter unsere Altersvorsorge und deren flexible Ausgestaltung sehr wohl. Und über sie spricht es sich auch zu potenziellen künftigen Mitarbeitern herum.

Nochmal zur Politik: Was halten Sie von der Deutschland-Rente?

Bei der Deutschland-Rente soll eine verpflichtende kapitalgedeckte bAV unter der Federführung der Rentenversicherung Bund aufgebaut werden. Dabei muss man aber fragen, ob die Kapitalanlage tatsächlich renditeorientiert erfolgen würde, oder ob nicht zu viele andere Interessen und Einflüsse dieses Kapital und deren Investition beeinflussen würden.

Deutschland ist kein Rentenmusterland. Welche wichtigen Vorsorgethemen sehen Sie in näherer Zukunft im Mittelpunkt stehen?

In der politischen Diskussion wird neben dem Dauerbrenner „Rentenniveau“ der weitere Ausbau des flexiblen Übergangs in den Ruhestand eine Rolle spielen. Außerdem ist im Koalitionsvertrag bereits die säulenübergreifende Renteninformation und die Einsetzung einer entsprechenden Arbeitsgruppe adressiert. Eine Renteninformation über alle drei Säulen ist allerdings ambitioniert, weil wir mit unseren fünf Durchführungswegen, den unterschiedlichen Auszahlungsoptionen, der unterschiedlichen Besteuerung und Verbeitragung et cetera ein Altersvorsorgekonto nicht so einfach abbilden können wie in anderen Ländern, beispielsweise den Niederlanden. Hinzu kommt noch die dritte Säule, wieder mit anderen Regeln, die auch integriert werden soll. Dies ist, so es denn kommt, sicher eine große Herausforderung, die uns die nächsten Jahre beschäftigen wird. Das zeigt aber auch, dass wir uns mit der Digitalisierung der Altersversorgung und der schlanken Administration weiter beschäftigen müssen. ●