

**LEITER**bAV

PENSIONS  
**INDUSTRIES**

ALTERNATIVES  
**INDUSTRIES**

# TACTICAL ADVANTAGE

---

Das Magazin für die imperativen Fragen  
des zeitgenössischen deutschen  
Pensionswesens und der Private Markets

---

Volume 15  
12/2024

---

EURO 50,00



Hanna Beloch,  
Portfoliomanagerin  
bei Union Investment

## Risiken smart ausbalancieren

Gerade in turbulenten Zeiten des Umbruchs müssen Risiken vorausschauend umschifft werden. Es geht darum, Risiken zu erkennen und in smarter Analyse abzuwägen, wo darin Chancen liegen – und diese kontrolliert für die Kapitalanlage zu nutzen. Wir wissen, dass selbst kleinste Turbulenzen große Wellen schlagen können und balancieren sie souverän aus, für ein maximal effizientes Risikomanagement.

Erfahren Sie mehr unter  
[ui-link.de/risikomanagement](https://ui-link.de/risikomanagement)

**Wir arbeiten für Ihr Investment**



Kontakt: Union Investment Institutional GmbH, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, Telefon 069 2567-7652. Bei dieser Anzeige handelt es sich um Werbung, der Hintergrund wurde mithilfe von Künstlicher Intelligenz erstellt.



# Alles, worauf Sie keinen Bock haben. Aus einer Hand.

Wir räumen auf, rechnen ab und reporten: Deka Asset Servicing.

Sie kümmern sich um das optimale Portfoliomanagement – warum sollten Sie sich mit Fondsadministration, Kapitalmaßnahmen und regulatorischen Anforderungen herumschlagen? Wir regeln das für Sie! Deka Asset Servicing.

Überlegen. Investieren.



**Deka**  
Institutionell

Asset Servicing | Fundamentales Portfoliomanagement | Kapitalmarktlösungen |  
Passives Portfoliomanagement | Quantitatives Portfoliomanagement | Real Assets

DekaBank Deutsche Girozentrale  
Weiterführende Informationen unter [deka-institutionell.de](https://www.deka-institutionell.de)

 Finanzgruppe

EDITORIAL VOL 15 | DEZEMBER 2024

## EDITORIAL

### LIEBE LESERIN, LIEBER LESER!

Hier und heute liegt sie vor Ihnen, die *Tactical Advantage*, Volume 15, erschienen in politisch wilden Zeiten: In den USA Donald Trump erneut im Amt, und prompt zerbricht in Deutschland die Ampel-Koalition!

Solche fundamentalen Entwicklungen betreffen sämtliche Lebens- und Arbeitsbereiche aller Menschen und damit natürlich auch unser Parkett:

Die Wiederwahl Trumps hat die Märkte bereits erheblich in Bewegung gebracht, der Dollar legt zu, bewegt sich Richtung pari, und die USA dürften für Anleger nochmals interessanter werden, als sie ohnehin schon sind.

Das Ampel-Aus erfasst uns naturgemäß noch unmittelbarer: Nach jahrelanger Arbeit aller beteiligten Stakeholder, nach dem Einsatz von endlos viel Gehirnschmalz, nach Diskussionen, Austausch, Kompromissen und Korrekturen blicken wir – Stand Redaktionsschluss – in allen drei Säulen der Altersvorsorge, namentlich der zweiten, auf genau null Weiterentwicklung. »Da stehen wir nun, wir arme Toren, und sind so weit als wie zuvor«, mag man frei aus der Tragödie erster Teil zitieren. Immerhin: Man kann gedämpft optimistisch sein, dass die Nachfolgeregierung den Gesetzesentwurf – kein großer Wurf, beileibe nicht, viel zu wenig ambitioniert, aber doch mit wichtigen technischen Verbesserungen – schnell nach ihrem Amtsantritt wieder auf die Tagesordnung setzt. Und das gern mit etwas mehr Verve.

Aber das Leben ist mehr als das Pensionswesen. Der Krieg zum Beispiel, bekanntlich nach Heraklit ohnehin der Vater aller Dinge, ist ja auch noch da – zuvorderst der in der Ukraine. Was genau herauskommen wird, bleibt abzuwarten, aber man kann davon ausgehen, dass mit Trump alle taktischen und strategischen Karten in diesem Konflikt neu gemischt werden. Seine Absicht, dort im fernen europäischen Osten irgendeine Form des Friedens zu erreichen, und das schnell, ist jedenfalls da.

## » Da stehen wir nun, wir arme Toren, und sind so weit als wie zuvor.«

Naht der Frieden, oder bleibt der Krieg? Wie dem auch sei, eines steht fest: Jetzt kommt erstmal der Winter. Der Herausgeber wiederholt sein Mantra: Europa muss dringend einen Weg zum Frieden finden. Denn: Ohne einen solchen wird Europa kein einziger Schritt heraus gelingen aus seiner Multi-Problemlage. Deutschland schon gar nicht.

Aber: Dieses Mantra muss angepasst werden! Denn nehmen wir kurz mal an: Sollte der Amerikaner Trump mit seinem Anspruch, schnell den Krieg und das Sterben zu beenden, tatsächlich Erfolg haben, dann wäre das eine echte Hoffnung für Europa, seine Menschen und seine Zukunft. Das ist erstmal die Hauptsache! Aber es wäre ganz nebenbei auch eine große Peinlichkeit, gar ein regelrechtes Armutszeugnis. Ein europäischer Kontinent, eine EU, so viele Staaten, Regierungen, so viel Brüssel, so viele Gremien, Experten, Diplomaten und Fachleute – aber nicht in der Lage, die schweren Konflikte und Kriege auf dem eigenen Grund selber beizulegen? Ein Mann aus dem fernen Amerika muss das erledigen? Schämen müsste man sich.

Nun, man wird sehen.

Es grüßt in die Republik  
Pascal Bazzazi



**PASCAL BAZZAZI**  
Chefredakteur und  
Herausgeber LEITERbAV  
PENSIONS•INDUSTRIES  
ALTERNATIVES•INDUSTRIES  
*TACTICAL ADVANTAGE*

# INHALT VOL 15 | DEZ 2024

## TALKING HEADS

### 06 VON BAGATELL-ANWARTSCHAFTEN UND OPTING-OUT

Vier bAV-Fachfrauen unter sich: **UTTA KUCKERTZ-WOCKEL** von Lurse spricht mit drei ausgewiesenen Praktikerinnen – mit **SONGÜL SAGLIK** von Bosch, **MONIKA HENNERSBERGER** von BMW und **MARTINA BAPTIST** von Henkel – über zwei Kernthemen, welche derzeit für Pensionsverantwortliche in der Industrie besonders im Fokus stehen.

## PENSIONS & ASSETS

### 22 KAPITALANLAGE, QUO VADIS?

Anspruchsvolle Märkte, Optimierung der Anlagestrategien, Risikokontrolle, Regulierungsdruck, Governance ... die Herausforderungen für institutionelle Investoren ziehen ständig weiter an. **FRANK DIESTERHÖFT** und **ALEXANDER KLEINKAUF**, beide von Insight Investment, nehmen Stellung: über das Comeback bestimmter Asset-Klassen, die starken Volatilitätstreiber, wo die Drawdowns geringer und die Recoveries besser sind, die Kombination zweier strategischer Ansätze – und was all das für das De-Risking von Pensionsinvestoren bedeutet ...

### 26 PURPOSE-DRIVEN INVESTING IN DER bAV

Pensionseinrichtungen haben die ultimative Aufgabe, die zugesagten Leistungen zu erbringen, und dies im Zuge langfristiger Anspar- und Entsparprozesse. Die damit einhergehenden Unsicherheiten sowohl auf der Liability- als auch auf der Asset-Seite bilden einen »Funnel of Doubt«, dem **MAXIMILIAN FRANKE** und **WOLFGANG MURMANN**, beide Fidelity, mit einem neuen, integrierten Ansatz eines holistischen ALM-Frameworks begegnen.

## INSIDE ALTERNATIVES

### 30 »MEGATRENDS KANN MAN IN KEINER ASSET-KLASSE SO BESPIELEN WIE MIT DEN ALTERNATIVES«

Er steuert für die W&W-Gruppe fast vier Milliarden Euro in Alternatives: **ARMIN BEERWART** spricht mit **DETLEF MACKEWICZ** über deutsch-irische Strukturen, über Renditen und Erwartungen, Inflation und Infra, über Kopfweh und kein Kopfweh, über schnellebige Modetrends und Goldgräberstimmungen und noch vieles mehr ...

## INSIDE POLITICS

### 46 HERAUSFORDERUNG FÜR EIN AUSTARIERTES SYSTEM

Vergangener Oktober, Köln: Symposium zum 50-jährigen Bestehen der Insolvenzsicherung der deutschen bAV. Auf der fachlichen Agenda: die Rahmenbedingungen des deutschen Pensionswesens sowie die Rentnergesellschaft – zwei große Themenkomplexe, welche auch den Pensions-Sicherungs-Verein und damit die deutsche Wirtschaft insgesamt maßgeblich betreffen. Zu beidem nehmen die PSV-Vorstände **BENEDIKT KÖSTER** und **MARKO BRAMBACH** Stellung – und wählen klare Worte.

## INSIDE INDUSTRY

### 52 DIESMAL GEHT SIE SO GANZ

Es ist eine Herausforderung, der sich bAV-Verantwortliche selten oder nie stellen müssen: die komplette Liquidierung einer Pensionskasse. Doch der Hygienepapierhersteller Essity hat dies bereits durchexerziert. **NORA FEICHT**, Pension Managerin der Essity GmbH, hat Entscheidungsweg und Durchführung der Auflösung einer Pensionskasse dokumentiert.

TALKING HEADS – BMW, BOSCH, HENKEL &amp; LURSE:

# VON BAGATELLANWARTSCHAFTEN UND OPTING-OUT

06 – 07

Wie gehen bAV-Verantwortliche mit der Abfindung unverfallbarer Anwartschaften und mit Opting out-Systemen um? Was wünschen sich die Beschäftigten hier, wie komplex sind die administrativen Herausforderungen für Unternehmen? Und wie sind die Veränderungen zu bewerten, die mit dem novellierten Betriebsrentenstärkungsgesetz – vielleicht, vielleicht auch nicht – anstehen? Über diese Fragen spricht UTTA KUCKERTZ-WOCKEL, Senior Managerin der Lurse, für die *Tactical Advantage* mit drei ausgewiesenen bAV-Praktikerinnen: MARTINA BAPTIST, Head of Total Rewards, Pension & Payroll DE/CH der *Henkel AG & Co. KGaA*, MONIKA HENNERSBERGER, Referentin bAV, ATZ der *BMW Group*, und SONGÜL SAGLIK, Director Pensions and Related Benefits der *Bosch-Gruppe*.

**G**uten Morgen, die Damen. Über zwei Praxis-themen der bAV wollen wir heute sprechen: Abfindungen und Opting out. Zunächst: Welche aktuellen Abfindungsregelungen gelten in der bAV?

**SONGÜL SAGLIK** Die bAV ist in vielen Unternehmen die personalpolitisch, finanziell und bilanziell bedeutendste Sozialleistung. Mit der Erteilung einer Zusage auf bAV können unterschiedliche Ziele verfolgt werden. Der Hauptzweck dürfte aber unverändert die Versorgung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. ihrer Hinterbliebenen im Alter, bei Invalidität oder im Todesfall sein. Daher überrascht es nicht, dass unverfallbare Anwartschaften auf eine bAV und laufende Leistungen nach § 3 Abs. 1 BetrAVG grundsätzlich nicht abgefunden werden dürfen.

Davon gibt es aber auch Ausnahmen, die in § 3 Abs. 2 ff. BetrAVG geregelt sind. Die wohl wichtigste und in der Praxis häufig genutzte Ausnahmeregelung ist die Abfindung von Bagatellanwartschaften nach § 3 Abs. 2 BetrAVG. Danach kann das Unternehmen einseitig, also ohne Zustimmung des Beschäftigten, geringfügige Anwartschaften und Leistungen abfinden. Als geringfügig gilt eine Leistung, wenn die nach Erreichen der vereinbarten Altersgrenze zu zahlende laufende Rentenleistung ein Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht überschreitet. Bei Kapitalleistungen liegt die Grenze bei 12/10 dieser Bezugsgröße.

Wie bewerten denn die Beschäftigten die derzeitigen Abfindungsregelungen in Ihren Unternehmen? Haben Sie dazu spezifische Rückmeldungen erhalten?

**MARTINA BAPTIST** Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen sich

» Damit sammeln sich unvermeidlich Anwartschaften bei verschiedenen Arbeitgebern an, was bei vielen Beschäftigten Unverständnis hervorruft.«

MARTINA BAPTIST

genau in dem Moment mit dem Sachverhalt, wenn ihr Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen endet. Es ist Standard, dass sie danach fragen, was mit den erreichten betrieblichen Versorgungsanwartschaften geschieht und ob diese nicht ausgezahlt werden können. Eine Abfindung ist wegen der geltenden Höchstgrenze und der summarischen Behandlung aller bAV-Ansprüche nur selten möglich. So sammeln sich unvermeidlich Anwartschaften bei verschiedenen Arbeitgebern an, was bei vielen Beschäftigten Unverständnis hervorruft.

Mit welchen Problemen sehen sich Unternehmen in der Abfindungspraxis also konfrontiert?

**MONIKA HENNERSBERGER** Die Abfindung von Kleinstanwartschaften sorgt heute schon für einen hohen Verwaltungsauf-

12 | 2024

Werden Sie Teil eines  
jungen und wachsenden  
bAV Netzwerkes!



[www.pensions-akademie.de](http://www.pensions-akademie.de)

 PENSIONS-AKADEMIE

wand bei Unternehmen. Um den Barwert einer Leistung oder einer unverfallbaren Anwartschaft auf Renten aus DB-Zusagen zum Abfindungszeitpunkt zu ermitteln, muss ein Aktuar versicherungsmathematische Berechnungen anstellen. Das verursacht natürlich Kosten. Bei reinen Leistungszusagen steht im Falle des vorzeitigen Ausscheidens regelmäßig fest, wie hoch die zu erwartende Rente bei Erreichen der Altersgrenze ausfällt. Sie kann also leicht berechnet werden. Bei beitragsorientierten Zusagen dagegen wird das persönliche Ansparkonto eines Beschäftigten nicht auf den Gegenwartswert eingefroren, den es zum Zeitpunkt seines Ausscheidens hat. Vielmehr entwickelt es sich entsprechend der jeweiligen Kapitalanlage weiter. Die Leistung, die bei Erreichen der Altersgrenze zu erwarten ist, lässt sich daher naturgemäß nicht prognostizieren.

In der Praxis wird vor allem die gesetzliche Vorgabe kritisch gesehen, wonach zur Überprüfung der Abfindungshöchstgrenze alle, selbst kleinste Anwartschaften eines

**» Ich würde mir eine Einzelbetrachtung der Kleinstanwartschaften vom Gesetzgeber wünschen.«**

MONIKA HENNERSBERGER

→ Monika Hennersberger,  
Referentin bAV, ATZ der BMW Group.





← Songül Saglik, Director Pensions and Related Benefits der Bosch-Gruppe.

Mitarbeiters einzurechnen sind. Neben den Direktzusagen sind daher auch Anwartschaften aus weiteren Durchführungswegen – zum Beispiel Pensionsfonds, Versicherungen – zu berücksichtigen. Und nur, wenn alle Anwartschaften zusammengekommen unter der Bagatellgrenze liegen, darf abgefunden werden. Ich würde mir eine Einzelbetrachtung der Kleinstanwartschaften vom Gesetzgeber wünschen.

Nun hat der Gesetzgeber das Thema im BRS II angefasst. Zum Redaktionsschluss ist just die Ampel-Koalition zerbrochen, so bleibt die Zukunft des Gesetzes unklar. Auf der Tagesordnung bleiben muss und wird die Neuregelung der Abfindungen aber in jedem Fall. Wie bewerten Sie die im Gesetzesentwurf geplante Erweiterung der Abfindungsregeln – gleich, ob sie nun jetzt schon Realität werden oder nicht?

**SAGLIK** Grundsätzlich ist die Erweiterung der bestehenden Abfindungsmöglichkeiten zu begrüßen. Jedoch bliebe abzuwarten, ob die beabsichtigte Neuregelung in § 3 Abs. 2a BetrAVG-E eine adäquate Ergänzung und wirkliche Alternative darstellen könnte. Denn streng genommen handelt es sich dabei nicht um eine Abfindung, sondern um eine Übertragung des Wertes der unverfallbaren Anwartschaft.

Zudem würden hohe Hürden geschaffen, da es erforderlich wäre, die Zustimmung der Begünstigten einzuholen und zu dokumentieren sowie die Abfindungszahlung in die gesetzliche Rentenversicherung einzubringen. Das Risiko besteht, dass die Regelung in der Praxis kaum angewendet und damit wenig relevant sein würde.

Wären denn die Prozesse und rechtlichen Rahmenbedingungen für die geplante, ergänzende Abfindungsregelung schon geklärt?

» Das Risiko besteht, dass die Regelung in der Praxis kaum angewendet und damit wenig relevant wäre.«

SONGÜL SAGLIK

**BAPTIST** Meines Erachtens fehlt es derzeit noch an klarstellenden Ausführungen zur Umsetzung. Ob die Beschäftigten an einer Einzahlung des Abfindungsbetrages in die GRV überhaupt interessiert wären, würde auch davon abhängen, ob sie vollständig steuer- und sozialversicherungsfrei durch den Arbeitgeber erfolgen kann. Die Überweisung des Abfindungsbetrages an die GRV wäre dann eine administrative Aufgabe der Arbeitgeber. Der gesamte Prozess ist momentan noch nicht transparent dargestellt. Offen ist unter anderem, ob es entsprechende Formulare der Rentenversicherung geben wird, die von Beschäftigten und Arbeitgebern unterzeichnet werden müssen. Unklar auch, auf welchen Wegen die Einzahlung sowie der Austausch mit Krankenversicherungen und Steuerbehörden erfolgen sollen.

**HENNERSBERGER** Ich möchte ebenfalls darauf hinweisen, dass Abfindungsbeträge ausschließlich in die GRV und in kein anderes Versorgungswerk fließen sollen. Für Betroffene mit anderen Versorgungswerken würde daher eine zusätzliche Anwartschaft in der GRV entstehen, was ihnen schwer zu vermitteln sein dürfte.

# SLPM

Schweizer Leben  
PensionsManagement GmbH  
Swiss Life Gruppe

# Souveränität in allen Belangen der betrieblichen Vorsorge!

Setzen Sie jetzt  
auf unsere  
bAV-Expertise.



**Wir bieten professionelle Dienstleistungen für alle Facetten der betrieblichen Vorsorge,**

mit unserem Portfolio aus versicherungsmathematischen Gutachten, der bAV-Rechtsberatung und Verwaltungsdienstleistungen.

Erfahrene und qualifizierte Expertenteams aus Juristen, Mathematikern, Volks- und Betriebswirten sowie Versicherungskauffleuten unterstützen Sie.

SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH  
Zeppelinstraße 1, 85748 Garching b. München  
E-Mail: [slpm-beratung@swisslife.de](mailto:slpm-beratung@swisslife.de) und  
[slpm-bewertung@swisslife.de](mailto:slpm-bewertung@swisslife.de)

vertreten durch die Geschäftsführer:  
Hubertus Harenberg, Thomas Hübner

Sitz und Registergericht München  
Reg.-Nr. 98052, USt-IdNr.: DE129462193



Entstünden dem Arbeitgeber in diesem Rahmen neue Haftungsrisiken?

**SAGLIK** Laut Gesetzesvorschlag müssen die Begünstigten einer Abfindung zustimmen. Es ist damit zu rechnen, dass sie sich mit Rückfragen und dem Wunsch nach weiteren Informationen an den Arbeitgeber wenden würden. Sie würden vor allem wissen wollen, was für sie günstiger ist: ein Verbleib im betrieblichen Versorgungssystem oder eine Übertragung des Abfindungsbetrages in die GRV. Da die Vereinbarung auf Initiative und im Interesse des Arbeitgebers geschlossen würde, müsste man von einem Informationsbedürfnis der Begünstigten ausgehen und damit auch von einer gesteigerten Informationspflicht des Arbeitgebers. Das mit einer Beratung verbundene Haftungsrisiko ist dabei nicht zu unterschätzen.

Wie sollte der Gesetzgeber Ihrer Meinung nach denn die Abfindungsregelung vereinfachen? Denn sicherlich wird die kommende Bundesregierung das Gesetz weiterentwickeln.

**HENNERSBERGER** Es wäre wünschenswert, dass die derzeitige Abfindungsgrenze von einem auf zwei Prozent heraufgesetzt wird. Die jetzt geplanten zwei Voraussetzungen zur Nutzung der erhöhten Abfindungsgrenzen sollten ersatzlos gestrichen werden – nur damit wird die Neureglung auch in der Praxis breit und unbürokratisch nutzbar.

**BAPTIST** Dem schließe ich mich an. Zudem könnte der Gesetzgeber den Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, bei bAV-Abfindungen selbst Sonderzahlungen in die GRV vorzunehmen. Dies könnte mit entsprechenden Anreizen verknüpft werden.



Themenwechsel, Opting out: Sehen Ihre Versorgungsordnungen zur Entgeltumwandlung diese Möglichkeit vor, und wenn ja, welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

↑ Utta Kuckertz-Wockel,  
Senior Managerin der Lurse.

**BAPTIST** Bei Henkel gibt es zwei betriebliche Versorgungspläne. Eine zu 100 Prozent arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung und zusätzlich einen zweiten Plan, der überwiegend arbeitnehmerfinanziert ist über den Weg der Entgeltumwandlung. An diesem Versorgungsplan nehmen tarifliche, außertarifliche und leitende Angestellte

## » Die Beteiligungsquote bei unserem Matching-Modell liegt bei circa 95 Prozent.«

MONIKA HENNERSBERGER

automatisch in Höhe von vier Prozent ihrer monatlichen Bezüge teil, solange sie dem nicht widersprechen. Ein- und Ausstieg sind jederzeit online möglich. Die Teilnahmequote liegt bei über 80 Prozent. Darüber hinaus können die Beschäftigten mit einmaligen Bezügen, zum Beispiel mit dem Weihnachtsgeld, an der Entgeltumwandlung zugunsten der bAV teilnehmen. Über ihre laufenden Entgeltumwandlungen zugunsten der bAV sind sie stets transparent informiert.

**HENNERSBERGER** Die beitragsorientierte Versorgungszusage bei BMW bietet dem Großteil der Beschäftigten ein Matching-Modell an. Das heißt: Wenn sich Beschäftigte mit einem definierten Zusatzbeitrag aus dem Bruttoentgelt beteiligen, erhalten sie den gleichen Betrag noch einmal zusätzlich vom Arbeitgeber. Die Teilnahme erfolgt automatisch. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht teilnehmen wollen, müssen das Matching also aktiv ablehnen. Dadurch liegt die Beteiligungsquote mit circa 95 Prozent sehr hoch.

**SAGLIK** Mit dem Bosch Vorsorge Plan, der bAV von Bosch in Deutschland, bietet das Unternehmen seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine attraktive und innovative Zusage auf bAV. Die Beschäftigten kommen bereits ab Tag eins in den Genuss von Firmenbeiträgen, die sich aus einem prozentualen Anteil der Jahresbezüge ergeben und die Basis für den Aufbau ihres Versorgungsguthabens bilden. Zusätzlich haben sie die Möglichkeit, sich freiwillig – also ohne Opting out-Modell – durch Entgeltumwandlung am Aufbau ihrer bAV zu beteiligen. Sie bestimmen die Höhe und können ihre Beiträge jederzeit anpassen oder auch aussetzen. So sind sie flexibel, auch wenn sich ihre Pläne ändern. Für die Beschäftigten wird dadurch die

## » Der geplante Zuschuss von 20 Prozent lädt dazu ein, bereits verhandelte tarifvertragliche Regelungen infrage zu stellen.«

MARTINA BAPTIST

→ Martina Baptist, Head of Total Rewards, Pension & Payroll DE/CH der Henkel AG & Co. KGaA





## OUTCOMES MATTER

Institutionelle Anleger erwarten von ihrem Partner Fachwissen und langjährige Erfahrung. Als spezialisierter Asset- und Risikomanager bieten wir Ihnen kompetente Unterstützung bei der Kapitalanlage. Ihre Anlageziele stehen für uns an erster Stelle. Verlassen Sie sich auf unsere Expertise, um sie zu erreichen.

069 12014-2650

[www.insightinvestment.de](http://www.insightinvestment.de)

Kapitalanlagerisiko. Anleger erhalten möglicherweise den ursprünglich investierten Betrag nicht zurück.



OUTCOMES MATTER

**Marketinginformation.** Herausgegeben von Insight Investment Management (Europe) Limited. Eingetragener Firmensitz Riverside Two, 43-49 Sir John Rogerson's Quay, Dublin, D02 KV60. Eingetragen in Irland unter Registernummer 581405. Insight Investment Management (Europe) Limited unterliegt der Finanzaufsicht der irischen Zentralbank (Central Bank of Ireland). CBI Kennzeichen C154503. © 2024 Insight Investment. Alle Rechte vorbehalten.

eigene Altersversorgungsplanung erheblich unterstützt und gefördert. Sie machen davon gerne Gebrauch und schätzen die ihnen eröffneten Möglichkeiten sehr. Die Beteiligungsrate variiert dabei je nach Mitarbeitergruppe und liegt zwischen 35 und 55 Prozent. Das Besondere: Sowohl die Firmenbeiträge als auch die Beiträge der Beschäftigten partizipieren an der Wertentwicklung der Kapitalanlage im Bosch Pensionsfonds, die bei geringen Verwaltungskosten ausschließlich den Begünstigten zugutekommt.

Vergleicht man die verschiedenen Versorgungssysteme, kommt man klar zu dem Ergebnis, dass Opting out-Systeme zu höheren Beteiligungsraten führen und ein wichtiges Instrument zur Verbreitung der bAV darstellen. Wenn Beschäftigte sich nicht aktiv für die bAV entscheiden müssen, sondern standardmäßig eingebunden werden, senkt das ihre Hemmschwelle. Warum lehnen aber manche die Entgeltumwandlung ab?

**BAPTIST** In der Regel sind es finanzielle Gründe – etwa nach einem Hauskauf oder wenn es Familienzuwachs gegeben hat, der meist mit Arbeitszeitveränderungen verbunden ist und sich zugleich auf die Höhe des regelmäßigen Einkommens auswirkt. Das kann dazu führen, dass sich jemand zunächst gegen die Entgeltumwandlung entscheidet oder sie unterbricht. Auch Beschäftigte, die ihren Fokus eher auf Vermögensbildung richten, tun dies und investieren stattdessen in Aktien. Und wer nur für begrenzte Zeit in Deutschland arbeitet, verzichtet in der Regel ebenfalls auf eine Entgeltumwandlung.

**Opting out-Systeme sind heute laut § 20 Abs. 3 BetrAVG nur auf der Grundlage von Tarifverträgen möglich. Das BRSG II soll die Möglichkeit eröffnen, solche Systeme zur automatischen Entgeltumwandlung unter bestimmten Bedingungen auch**

**außertariflich zu vereinbaren. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts beisteuert. Wie bewerten Sie diese Pläne des Gesetzgebers zum Opting out?**

**BAPTIST** Abgesehen davon, dass der geplante Zuschuss von 20 Prozent dazu einlädt, bereits verhandelte tarifvertragliche Regelungen infrage zu stellen, trüge er auch nicht zu mehr Transparenz bei. Als nachteilig sehe ich es auch an, dass sich die 20 Prozent im Kollektiv bei vielen Unternehmen nicht sachgerecht aus den voraussichtlich einzusparenden Beiträgen zur Sozialversicherung herleiten lassen.

**SAGLIK** Die Zulassung von Optionssystemen auf betrieblicher Ebene wäre grundsätzlich zu begrüßen, eröffnete dies doch die Möglichkeit, einheitliche Regelungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten, rechtssicher mit den jeweils zuständigen Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher Ebene zu verhandeln und zu gestalten.

Die jüngste Ergänzung, wonach die Regelungsbefugnis der Betriebspartner ihre Grenzen dort finden soll, wo Entgeltansprüche tariflich geregelt sind oder üblicherweise tariflich geregelt werden, schränkt den potenziellen Anwendungsbereich der Norm aber deutlich ein. Damit bleibt der Regierungsentwurf weit hinter dem sich noch im Referentenentwurf manifestierenden Reformvorhaben zurück.

Als mögliche Hürde sehe ich zudem die Differenzierung des Gesetzgebers beim zusätzlich zu gewährenden Arbeitgeberzuschuss. Dreierlei sollte man bedenken: — Bei einem tariflichen Optionssystem können die Tarifvertragsparteien die Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge ausschließen.



## TACTICAL ADVANTAGE

Volume 15 | Dezember 2024

LEITER<sup>bAV</sup>

Herausgeber, Chefredakteur und v.i.S.d.P. und gem. § 18 Abs. 2 MStV sowie verantwortlich für den Vertrieb: Pascal Bazzazi  
Prenzlauer Allee 216, D-10405 Berlin

## KONTAKT

TEL +49 178 / 660 0130  
MAIL Redaktion@LbAV.de  
WEB www.LEITERbAV.de

UST-ID DE 275337140  
FINANZAMT Berlin-Prenzlauer Berg

## GESTALTUNG UND SATZ

Hartmut Friedrich-Pfefferkorn, Dresden  
MAIL mail@hartmutfriedrich.com

## AUTORENZEICHNUNGEN

Jacopo Pfrang, Berlin

## DRUCKEREI

Buch- und Offsetdruckerei H. Heenemann GmbH & Co. KG  
Bessemerstraße 83-91, D-12103 Berlin

## PAPIER

INNENTEIL MagnoVolume, 150 g/m<sup>2</sup>, 1,1-faches Vol.  
UMSCHLAG MagnoVolume, 300 g/m<sup>2</sup>, 1,1-faches Vol.

## SCHRIFTEN

Ringside Compressed, Hoefler & Co. | GT Sectra Text, Grillitype |  
Handelson Two, Mika Melvas

## AUFLAGE

1.500 Exemplare

## SCHUTZGEBÜHR

Das Magazin kann – sofern noch verfügbar – gegen eine Schutzgebühr von 50,- € zzgl. Versandkosten bei dem Herausgeber nachbestellt werden (freibleibend).

## NUTZUNGSBEDINGUNGEN &amp; DATENSCHUTZBESTIMMUNGEN

LEITER<sup>bAV</sup>, PENSIONS<sup>●</sup>INDUSTRIES, ALTERNATIVES<sup>●</sup>INDUSTRIES und *Tactical Advantage* sind Medien von Pascal Bazzazi (PB).

LEITER<sup>bAV</sup> wie auch dieses Werk richten sich an bAV-Verantwortliche in Industrie, Politik, Behörden und bei Verbänden sowie an bAV-Berater und bAV-Dienstleister und damit nur an institutionelle Marktteilnehmer. Die Inhalte und die Werbeinhalte einschließlich der von Gastautoren gelieferten Inhalte sind weder in Deutschland noch außerhalb Deutschlands als Kauf- oder Verkaufsangebot irgendeiner Art oder als Werbung für ein solches Angebot (bspw. von Fondsanteilen, Wertpapieren oder zur Inanspruchnahme von Finanzdienstleistungen) zu betrachten und stellen keinerlei Beratung dar, insbesondere keine Rechtsberatung, keine Steuerberatung und keine Anlageberatung, oder ein Angebot hierzu. LEITER<sup>bAV</sup> (PB), Herausgeber und Redaktion sowie Gastautoren übernehmen keinerlei Garantie, Gewährleistung oder Haftung für Korrektheit, Richtigkeit,

Aktualität oder Vollständigkeit der Inhalte gleich welcher Art. Dasselbe gilt für die Verwendung dieses Artikels oder dessen Inhalt. Auch jegliche Haftung für etwaige Vermögensschäden oder sonstige Schäden, die aus der Nutzung dieser Inhalte, beispielsweise zu Anlageentscheidungen (handeln oder nicht handeln), resultieren könnten, ist ausgeschlossen. Dasselbe gilt, wenn LEITER<sup>bAV</sup> (PB) oder Gastautoren in diesem Werk auf Werke oder Webseiten Dritter verweisen. Alle Meinungsäußerungen geben ausschließlich die Meinung des verfassenden Redakteurs, freien Mitarbeiters oder externen Autors wieder und sind subjektiver Natur. Es handelt sich dabei nur um aktuelle Einschätzungen, die sich ohne vorherige Ankündigung ändern können. Die Texte sind damit vor allem für jegliche Form des Vertriebs, der Beratung oder der Finanzdienstleistung nicht vorgesehen. Prognosen sind kein verlässlicher Indikator für die zukünftige Wertentwicklung. Prognosen basieren auf Annahmen, Schätzungen, Ansichten und hypothetischen Modellen oder Analysen, die sich als nicht zutreffend oder nicht korrekt herausstellen können. Wertentwicklungen der Vergangenheit sind kein verlässlicher Indikator für die künftige Wertentwicklung. Dieses Werk und seine gesamten Inhalte und Werbeinhalte und die in ihm enthaltenen Informationen dürfen nur in solchen Staaten verbreitet oder veröffentlicht werden, in denen dies nach den jeweils anwendbaren Rechtsvorschriften zulässig ist. Der direkte oder indirekte Vertrieb dieses Werkes in den USA sowie dessen Übermittlung an oder für Rechnung von US-Personen oder an in den USA ansässige Personen sind untersagt. Es gilt ausschließlich deutsches Recht. Als Gerichtsstand wird Berlin vereinbart.

Alle Medien von LEITER<sup>bAV</sup> bemühen sich um diskriminierungsfreie Sprache (bspw. durch den grundsätzlichen Verzicht auf Anreden wie »Herr« und »Frau« auch in Interviews).

Dies muss jedoch im Einklang stehen mit der pragmatischen Anforderung der Lesbarkeit als auch der Tradition der althergebrachten Sprache. Gegenwärtig zu beobachtende, oft auf Satzzeichen (»Mitarbeiter:innen«) oder Partizipalkonstruktionen (»Mitarbeitende«) basierende Hilfskonstruktionen, die sämtlich nicht ausgereift erscheinen und dann meist auch nur teilweise durchgehalten werden (»Arbeitgeber«), finden entsprechend auf LEITER<sup>bAV</sup> / *Tactical Advantage* nicht statt. Grundsätzlich gilt, dass sich durch LEITER<sup>bAV</sup> / *Tactical Advantage* alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen sollen und der generische Maskulin aus pragmatischen Gründen genutzt wird, aber als geschlechterübergreifend verstanden werden soll. Dr.-Titel finden in der *Tactical Advantage* keine Verwendung.

## COPYRIGHT

© 2024 Pascal Bazzazi – LEITER<sup>bAV</sup> – Die in diesem Werk veröffentlichten Inhalte und Werke unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Keine Nutzung, Veränderung, Vervielfältigung oder Veröffentlichung (auch nicht auszugsweise, auch nicht in Pressespiegeln) außerhalb der Grenzen des Urheberrechts für eigene oder fremde Zwecke ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch Pascal Bazzazi.

## ISSN

2628-7390



ENERGY  
INFRASTRUCTURE  
PARTNERS

# Langfristig

Zürich   Luxemburg   Frankfurt am Main



Lesen Sie alles zu zukunftsorientierten Anlagen  
in Energieinfrastruktur auf unserer Webseite.

Diese Unternehmenskommunikation wird von Energy Infrastructure Partners AG und Energy Infrastructure Partners Luxembourg S.à r.l. herausgegeben und betrifft kein Marketing im Zusammenhang mit einem Fonds, einem Anlageprodukt oder Anlage-Dienstleistungen in Ihrem Land. Sie ist nicht dafür vorgesehen, Investitions-, Steuer-, Buchhaltungs-, Fach- oder Rechtsberatung zu geben. Sie ist ausschließlich für professionelle Anleger im Sinne der Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumenten 2014/65/EU (MiFID) in Deutschland bestimmt und nicht für Privatanleger, noch für US-Personen.