



PENSIONS MANAGEMENT

## ■ PRESSEINFORMATION

### **HDI Pensionsmanagement unterstützt „Aktives Opting-Out“-Modell**

**Wie die automatische Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung helfen kann, das Altersvorsorgeproblem in Deutschland zu lösen**

*Hilden/Düsseldorf, 19. Januar 2006*

**„Opting-Out könnte dazu beitragen, das Vorsorgeproblem in Deutschland zu lösen“, betont Michael Ehlers, Vorstand der HDI Pensionsmanagement AG, im Rahmen einer Presseveranstaltung in Düsseldorf. „Denn Opting-Out würde zu einer hohen Breitenwirksamkeit der betrieblichen Altersversorgung führen.“**

Opting-Out ist eine Regelung im Arbeitsvertrag, mit der der Arbeitnehmer automatisch mit einem festgelegten Beitrag in die betriebliche Altersversorgung einbezogen wird. Sollte er dies nicht wünschen, hat er ein Widerspruchsrecht und kann von Beginn an oder zu jedem späteren Zeitpunkt aus dieser Form der Entgeltumwandlung „aussteigen“. Ein Nicht-Handeln des Arbeitnehmers bedeutet also hierbei – im Gegensatz zum heute üblichen Opting-In – eine Teilnahme an der betrieblichen Versorgungslösung.

Um den Arbeitnehmer beim Abschluss des Arbeitsvertrages gezielt auf diesen Automatismus hinzuweisen, hat die HDI Pensionsmanagement AG ein arbeitsrechtlich geprüftes Konzept, das „Aktive Opting-Out“, entwickelt. Der Clou daran: Der Arbeitnehmer muss sich aktiv für das Opting-Out-Modell entscheiden und dies im Arbeitsvertrag durch Ankreuzen der entsprechenden Klausel dokumentieren. „Natürlich hat er weiterhin die Möglichkeit, zu jedem anderen Zeitpunkt aus der betrieblichen Altersversorgung herauszuoptieren“, erläutert Andrew Hartsoe, Senior Consultant der HDI Pensionsmanagement AG. „Das ‚Aktive Opting-Out‘ bedeutet eine sanfte Entscheidung für eine automatische Entgeltumwandlung und hat nichts Zwanghaftes.“

Wichtig sei in erster Line, betonen die bAV-Experten, dass bei den Gestaltungsansätzen die rechtlichen Anforderungen eingehalten werden. Beispielsweise sei zwingend darauf zu achten, dass die eingesetzte Opting-Out-Regelung nicht dem Gedanken des § 1a BetrAVG (Anspruch auf Entgeltumwandlung) widerspreche und den Arbeitnehmer in seinen Interessen benachteilige. Zugleich dürfe diese Regelung nicht derart im Arbeitsvertrag platziert sein, dass sie den Charakter einer überraschenden Klausel habe. Auch sei in besonders hohem Maße auf die sorgfältige, protokollierte Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu achten. Hier setzt die HDI-Gesellschaft auf ihre Pensionsmanager und -berater, die den Unternehmern die Besonderheit dieser Gestaltungsform der betrieblichen Altersabsicherung aufzeigen und die Mitarbeiter in Beratungsgesprächen vor Ort auf die zukünftigen Versorgungsleistungen hinweisen. Erste Anfragen von Unternehmen zu „Aktiven Opting-Out“-Regelungen liegen der HDI Pensionsmanagement AG vor und werden erstmals in diesem Jahr umgesetzt.

### **Wahl zwischen Obligatorium und Opting-Out**

Dr. Johannes Leinert, Autor der Studie „Betriebliche Altersvorsorge: Automatik statt Zwang“ des Deutschen Instituts für Altersvorsorge, betont in seinem Vortrag auf der Presseveranstaltung, dass der Gesetzgeber das klare Ziel verfolge, eine hohe Breitenwirksamkeit der Altersvorsorge zu erreichen. Mit Opting-In-Modellen sei dies nicht möglich. So habe das Recht auf Entgeltumwandlung die Teilnahmequoten an der betrieblichen Altersversorgung insbesondere bei vollzeitbeschäftigten westdeutschen Männern erhöht – Personengruppen, die ohnehin schon überdurchschnittlich gut fürs das Alter abgesichert seien. Wie US-amerikanische Beispiele zeigten, würden dagegen mit Opting-Out-Modellen alle Personengruppen erreicht, insbesondere auch Geringverdiener. „Opting-Out-Modelle sind die einzige Möglichkeit, die erforderliche Verbreitung der Altersvorsorge auf freiwilliger Basis zu erreichen“, so Leinert. Insofern bleibe nur noch die Wahl zwischen Opting-Out und Obligatorium.

Ein Obligatorium würde – je nach Ausgestaltung – Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer gesetzlich verpflichten, in eine Versorgungsmaßnahme zu investieren. Dieses Pflichtsystem würde neben dem Eingriff in das Selbstbestimmungsrecht voraussichtlich zu einem weiteren Anstieg der Lohnnebenkosten führen. Unmittelbar steht eine derartige Zwangsrente zwar laut Koalitionsvertrag nicht bevor, aber im Jahr 2007 werden die Regierungsparteien „über geeignete Maßnahmen“ entscheiden. Opting-Out sei anstelle eines Obligatoriums, so sind sich die Referenten im Gespräch mit den Journalisten einig, sicherlich die bessere und praktikablere Lösung, um dem Ziel einer angemessenen Versorgung der Bevölkerung im Alter näher zu kommen.

**Über die HDI Pensionsmanagement AG:**

Die HDI Pensionsmanagement AG bietet seit Anfang 2004 bevorzugt Industrie- und mittelständischen Unternehmen eine umfassende Beratung und Umsetzung in allen Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung. Ihre Beratungs- und Vertriebskompetenz ist gebündelt in dem einzigartigen HDI CPP-System. Diese dreistufige Vertriebskette aus Consultants, Pensionsmanagern und Pensionsberatern garantiert die lückenlose Beratung und Betreuung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Die Consultants entwickeln mit dem Unternehmen die passende Strategie für eine betriebliche Altersversorgung, die Pensionsmanager unterbreiten dem Unternehmen Lösungsvorschläge anhand eines konkreten Versorgungssystems, und die Pensionsberater führen Beratungsgespräche mit den einzelnen Mitarbeitern.

Die HDI Pensionsmanagement AG ist ein Tochterunternehmen der Talanx AG, der drittgrößten deutschen Versicherungsgruppe.

Für Rückfragen:

Melanie Schulte, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Telefon (0 21 03) 34 98 53

Telefax (0 21 03) 34 94 09

E-Mail [presse@hdi-pm.com](mailto:presse@hdi-pm.com)