



SV bAV Consulting GmbH



So sind Sie mit der Sparkassen-Kommunalrente auf Erfolgskurs



Landkreis Altenburger Land: Sparkassen-Kommunalrente kommt bei Beschäftigten gut an



KAV BW schätzt u. a. erleichterten Zugang zum BU-Schutz

Mai 2024

# bAV *im Fokus*

„Perspektive kommunaler öffentlicher Dienst“



## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

auf den ersten Blick sind Beschäftigte im kommunalen öffentlichen Dienst fürs Alter gut abgesichert. Schließlich

erhalten sie im Ruhestand auch Leistungen aus den Zusatzversorgungskassen. Doch der Schein trügt. Das gesetzliche Rentenniveau ist deutlich gesunken, GRV und ZVK reichen nicht mehr aus.

Dabei können die Angestellten mit einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung (bAV) durch Entgeltumwandlung Vermögen für später schaffen. Durch die staatliche Förderung über Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse ist das besonders einfach.

Seit 2022 bieten wir Ihnen die Entgeltumwandlung unter dem Namen Sparkassen-Kommunalrente exklusiv an. Wir haben das Produkt in vielen Bereichen noch attraktiver gestaltet und auf die spezielle Situation im kommunalen öffentlichen Dienst abgestimmt. Lassen Sie Ihren Beschäftigten (ohne Beamte) die Vorteile der Sparkassen-Kommunalrente zukommen.

Viel Freude beim Lesen! Kommen Sie auf uns zu, wir beraten Sie und Ihre Mitarbeitenden gerne.

Herzliche Grüße

Sabine Klausmann

Daniel Strohbach

Marion Schaible

## Inhalt

### 03

#### **bAV im Fokus**

Wie steht es um die Versorgungssituation im kommunalen öffentlichen Dienst? Reichen GRV und ZVK aus?

### 06

#### **Wertvoller Zusatzbaustein**

Wie aus Entgeltumwandlung, Arbeitgeberzuschuss und individueller Beratung ein leistungsstarkes Paket wird

### 10

#### **Auf dem Erfolgsweg**

So begleitet Sie die SV bAV Consulting GmbH auf dem Weg zum Ziel

### 14

#### **Fallstrick Vergaberecht**

Wir zeigen, wie das Vergaberecht auf die bAV wirkt und was kommunale Arbeitgeber beachten sollten

### 16

#### **Sparkassen-Kommunalrente in der Praxis**

Uwe Melzer, Landrat des Landkreises Altenburger Land, über Implementierung, Akzeptanz und Perspektiven

### 18

#### **Gesamtversorgungssystem**

So punkten Sie beim Personal mit einer betrieblichen Krankenversicherung

### 21

#### **Interview Sylvana Donath**

Was die Hauptgeschäftsführerin des KAV BW an der Sparkassen-Kommunalrente besonders überzeugt

## IMPRESSUM

HERAUSGEBER SV bAV Consulting GmbH, Ein Unternehmen im Verbund der Sparkassen-Finanzgruppe, Löwentorstraße 65, 70376 Stuttgart, Tel. 0621 454-49778, kontakt@sv-bav.de, www.sv-bav.de VERLAG Printich Verlag GmbH & Co. KG, Davertstr. 131, 48163 Münster, www.printich.de REDAKTION Thomas Deneke, Alexandra Zimmermann (Marketing), Katrin Büchle, Tino Dressel, Uwe Kamp, Martin Knappstein, René Mayer, Hendrik Müller, Thorsten Muus, Kilian Specker REDAKTIONSSCHLUSS 13. März 2024 BILDNACHWEIS SV bAV Consulting GmbH, iStock: 1363478418/AndreyPopov, 1886881690/lokomotif, 1186957660/damircudic, 1246189685/ Anastasiia Boriagina, 1021061712/undefined undefined, 900869832/erhui1979, 1139699597/NiseriN, 1179610553/Roman Valiev, 1481851560/alvarez Alle Artikel dieser Ausgabe dienen ausschließlich der Information und wurden nach bestem Wissen und Gewissen verfasst. Sie beruhen auf Quellen, die wir für seriös halten. Eine Gewähr oder Haftung für die Richtigkeit der Informationen kann jedoch nicht übernommen werden.



# bAV im Fokus

---

*Ob im Krankenhaus, im Kindergarten, bei der Feuerwehr ... oder, oder, oder: die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst leisten einen zentralen Beitrag für unsere Gesellschaft in Bezug auf Sicherheit und Lebensqualität. Doch wie steht es um deren Altersabsicherung? Wie können Kommunen den Beschäftigten in Zeiten des demografischen Wandels und finanzieller Unsicherheiten beim Aufbau einer zukunftsfähigen Altersvorsorge helfen und womöglich sich selbst als Arbeitgeber besser positionieren?*

*Fragen, mit der sich nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern insbesondere auch Bürgermeister, Hauptamtsleiter und Personalverantwortliche in Kommunen auseinandersetzen sollten. Wir möchten einen detaillierten Einblick in die aktuellen Herausforderungen geben und mögliche Lösungsansätze aufzeigen, um eine zukunftsichere Altersvorsorge zu gestalten.*

# 1. Die aktuelle Ausgangslage

Die Altersvorsorge im kommunalen öffentlichen Dienst besteht von Arbeitgeberseite in der Regel aus zwei Bausteinen:

## Baustein 1: Gesetzliche Rente (GRV)

Die Leistungen der GRV sind umlagefinanziert und damit in Bezug auf ihre Höhe in besonderem Maße von der demografischen Entwicklung abhängig. Aktuell finanzieren rund zwei Beitragszahler einen Rentenbezieher. Zukünftig wird einem Rentenbezieher nur ein Beitragszahler gegenüberstehen. Dies wird unwillkürlich zu weiteren Einschränkungen des Rentenniveaus führen.

## Baustein 2: Zusatzversorgung (ZVK)

Die Zusatzversorgungskasse wird in den alten Bundesländern hauptsächlich über eine Umlage finanziert: vorrangig vom Arbeitgeber und nur zu einem kleinen Teil vom Arbeitnehmer. Allerdings nutzen die kommunalen Zusatzversorgungskassen einen 100-jährigen Deckungsabschnitt, durch den sie bereits seit Jahren finanziell vorsorgen, um das Beitragsniveau stabil zu halten. In den neuen Bundesländern wird mit dem Kapitaldeckungsverfahren bei den Zusatzversorgungskassen der größere Teil der Renten finanziert.

Der Paradigmenwechsel hin zu einer nachgelagerten Besteuerung der Versorgungsbeiträge und Altersleistungen führt zu einer Ausweitung der Rentenlücke. Für jeden Jahrgang sinkt aufgrund des immer höheren Besteuerungsanteils der Nettoanteil der eigenen Rente. Dies gilt sowohl für die Renten der GRV als auch der ZVK.



### Beschäftigte

Mit dem Wort „Beschäftigte“ sind in diesem Magazin immer alle Angestellten im kommunalen öffentlichen Dienst gemeint. Beamte werden nicht angesprochen, da sie mit einer Pension eine andere Art der Altersversorgung erhalten.

# 2. Die Versorgungssituation im kommunalen öffentlichen Dienst im Vergleich zur freien Wirtschaft

Dank der zusätzlichen Rente aus der ZVK genießen die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst eine bessere Absicherung im Alter. Denn die ZVK-Zahlungen ergänzen die gesetzliche Altersrente. Im Gegensatz zur privaten Wirtschaft, wo häufig nur die gesetzliche Rente als Grundversorgung existiert, stellt die Zusatzversorgung im kommunalen öffentlichen Dienst einen deutlichen Vorteil dar. Sie bildet eine wichtige Säule der Altersvorsorge und reflektiert das Engagement kommunaler öffentlicher Arbeitgeber für ihre Angestellten.

## Wie hoch sind die Altersbezüge im kommunalen öffentlichen Dienst?

Der Kommunale Versorgungsverband Baden-Württemberg prognostiziert für Beschäftigte mit einem Entgelt in Höhe von 45.358 Euro (Durchschnittsentgelt von Beschäftigten über alle Branchen gemäß Deutscher Rentenversicherung Bund) bei einem Eintrittsalter von 30 Jahren eine Zusatzversorgung von aktuell 710,04 Euro monatlich.

Hinzu kommen die Bezüge aus der gesetzlichen Altersrente: Die sogenannte Standardrente der Deutschen Rentenversicherung liegt seit Juli 2023 bei 1.692 Euro (alte Bundesländer) monatlich. Aber Achtung: Diese Standardrente unterstellt, dass eine Person 45 Jahre

lang das statistische Durchschnittsentgelt bezogen hat, das in 2024 (vorläufig) bei 45.358 Euro liegt. Ein Großteil der Beschäftigten wird diese Altersrente nicht erzielen, da weniger als 45 Jahre eingezahlt wurde oder das Entgelt in einigen Jahren unter dem Durchschnittsentgelt lag.

Das zeigt sich auch in der Statistik: So zahlte die Deutsche Rentenversicherung Bund in 2022 durchschnittlich netto vor Steuern (nach Abzug des KVdR-/PVdR-Beitrags) nur eine Altersrente von 1.054 Euro aus. Dabei gibt es gerade in den alten Bundesländern einen großen Unterschied zwischen Männern (1.279 Euro mtl.) und Frauen (789 Euro mtl.).

### 3. Große Rentenlücke – trotz Zusatzversorgung

Trotz der Leistungen der Zusatzversorgungskassen bleibt für viele Angestellte im kommunalen öffentlichen Dienst eine erhebliche Rentenlücke bestehen. Selbst nach 45 Berufsjahren, in denen jedes Jahr das Durchschnittseinkommen von aktuell 45.358 Euro brutto verdient wurde, kommt ein Angestellter im öffentlichen Dienst bei Renteneintritt

einschließlich der Zusatzversorgung von ca. 710 Euro nur auf 2.402 Euro brutto im Monat bzw. 28.824 Euro jährlich, auf die dann noch Steuern und Sozialabgaben erhoben werden. In vielen Fällen – etwa aufgrund vorübergehender Teilzeitbeschäftigung – fallen die Zahlungen aus GRV und ZVK sogar deutlich geringer aus.

### 4. Die Herausforderungen der privaten Altersvorsorge

Die private Altersvorsorge bietet zwar eine Lösung für diese Rentenlücke, jedoch ist der Markt kompliziert und oft verwirrend. Mit einer Fülle von Anbietern und Produkten, die von Lebensversicherungen bis zu privaten Fonds und ETFs reichen, stehen Angestellte vor

der schwierigen Aufgabe, passende Produkte für ihre individuellen Bedürfnisse zu finden. Diese Entscheidung erfordert nicht nur ein tiefgehendes Verständnis für finanzielle Produkte, sondern auch eine sorgfältige Planung und Beratung.

**1.384  
Euro**

beträgt der durchschnittliche monatliche Rentenzahlbetrag beim Altersrentenbestand der Fälle mit mindestens 35 Versicherungsjahren.

**1.054  
Euro**

beträgt der durchschnittliche monatliche Rentenzahlbetrag beim Altersrentenbestand 2022.



# MIT DER SPARKASSEN- KOMMUNALRENTE VERSORGUNGS- LÜCKEN GESCHICKT SCHLIESSEN

---

*Obwohl Angestellte im kommunalen öffentlichen Dienst neben der gesetzlichen Altersrente Leistungen der Zusatzversorgungskasse beziehen, klafft im Alter eine Versorgungslücke! Deshalb empfehlen wir jedem Arbeitgeber im kommunalen öffentlichen Dienst, den Angestellten eine ergänzende kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung anzubieten. Denn die bietet einerseits attraktive Gestaltungsmöglichkeiten und stellt andererseits einen leistungsstarken Baustein im Aufbau einer zukunftsfähigen Altersvorsorge dar.*

## **1** Bedeutung und Vorteile der Sparkassen-Kommunalrente

Im Vergleich zu individuellen privaten Vorsorgeplänen bietet die ergänzende kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung meistens bessere Konditionen und ist schlank in der Verwaltung. Die Mitarbeitenden profitieren bei der bAV zudem von der kollektiven Verhandlungsmacht ihres Arbeitgebers. Vorteilhafte Konditionen und niedrigere Verwaltungskosten führen zu einer höheren Rendite. Kommunale öffentliche Arbeitgeber positionieren sich mit einer bAV als verantwortungsbewusster und fürsorglicher Dienstherr. Für den kommunalen öffentlichen Dienst hat die SV Sparkassenversicherung in enger Abstimmung mit den Arbeitgeberverbänden ein attraktives Angebot rund um die bAV für deren Beschäftigte erstellt.

## **2** Entgeltumwandlung – ein effektiver Weg zur Schließung der Rentenlücke

Besonders effektiv lässt sich die Rentenlücke über die Entgeltumwandlung schließen. Hierbei fließt ein Teil des Bruttogehalts vor Steuern in die Altersvorsorge. Der Staat fördert dies über eine Ersparnis bei den Steuer- und Sozialabgaben. Netto „zahlt“ der Beschäftigte somit nur einen Bruchteil dessen, was als Beitrag in die Altersvorsorge fließt. Die Entgeltumwandlung bietet somit eine steuereffiziente Möglichkeit, langfristig Vermögen für den Ruhestand aufzubauen. Komplizierte und aufwendige Eintragungen bei der Steuererklärung sind nicht notwendig. Die Förderung erfolgt direkt mit der Lohnabrechnung.



### **Betriebliche Altersversorgung**

Mit dem Begriff "betriebliche Altersversorgung" ist eine zusätzliche, in der Regel freiwillige und kapitalgedeckte Zusatzversorgung gemeint. Zulässige Anbieter sind gemäß § 6 TV-EUmw/VKA die Sparkassen Finanzgruppe, die Zusatzversorgungskassen, sowie die Kommunalversicherer.

### 3 Erweiterung des Angebots zur Vermeidung einer steuerlichen Wechselwirkung

Durch die Zusatzversorgungskassen gelten im kommunalen öffentlichen Dienst bei der Entgeltumwandlung ein paar Besonderheiten. Hier müssen die Wechselwirkungen zwischen den Beiträgen zur ZVK und zur bAV berücksichtigt werden. Diese sind insbesondere von der Höhe des Gehalts und der damit verbundenen Beitragsleistung an die ZVK abhängig.

**Eine ideale Lösung für die Implementierung der betrieblichen Altersversorgung im kommunalen öffentlichen Dienst bietet die Sparkassen-Kommunalrente. Sowohl die Direktversicherung als auch die rückgedeckte Unterstützungskasse sind als Durchführungswege mit der Sparkassen-Kommunalrente umsetzbar. Der optimale Durchführungsweg sollte möglichst im Rahmen einer individuellen Beratung ermittelt werden. Hier bietet die SV bAV Consulting GmbH mit ihrer Expertise wertvolle Unterstützung.**

Für eine grobe Einschätzung können sich Mitarbeiter an einer Bandbreite des jeweiligen Jahresgehalts orientieren. Aktuell eignet sich bis ca. 45.000 Euro in der Regel die Direktversicherung oder die freiwillige Versicherung in der Zusatzversorgung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus sollte ein individueller Vergleich mit der rückgedeckten Unterstützungskasse erfolgen. Ab 2025 wird die Einkommensgrenze durch Änderung der Freibeträge um ein Drittel ansteigen.

### 4 Arbeitgeberzuschuss – ein zusätzlicher Anreiz

Einen weiteren Anreiz bietet der Arbeitgeberzuschuss zur Altersvorsorge. Dieser Zuschuss erhöht nicht nur die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten, sondern fördert auch eine stärkere Beteiligung an der Altersvorsorge. Der Arbeitgeberzuschuss ist ein wesentlicher Bestandteil einer umfassenden Vorsorgestrategie und spiegelt das Engagement des Arbeitgebers für die finanzielle Sicherheit seiner Beschäftigten wider. Da der Arbeitgeber von der

Sozialabgabenfreiheit der Beschäftigten in nahezu gleicher Höhe profitiert, kann ein Zuschuss in vielen Fällen kostenneutral erfolgen.

Übrigens: Für die Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen liegen seitens der kommunalen Arbeitgeberverbände bereits Zustimmungen vor, einen Arbeitgeberzuschuss von bis zu 15 % einzurichten.



## 5 Individuelle Beratung der Beschäftigten von großer Bedeutung

Der Aufbau einer zukunftsfähigen Altersvorsorge ist sehr individuell für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst zu betrachten. Die Kombination von Zusatzversorgung und Entgeltumwandlung bietet große Chancen, die Versorgungslücke im Alter so gering wie möglich zu halten.

Die SV Sparkassenversicherung und deren Tochter, die SV bAV Consulting GmbH, bieten zum Beispiel in Kooperation mit der „Kommunalen Versorgungskasse“

(KVK in Kassel) eine gemeinsame Beratungsleistung für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst an.

Zielgruppe der gemeinsamen Beratungsleistung sind alle Mitgliedsunternehmen der KVK in Kassel. Hierdurch erhalten die Beschäftigten eine einheitliche Information über alle tarifvertraglichen Alternativen und können aus dem Angebot der SV Sparkassenversicherung und der KVK die für sie beste Form der ergänzenden Altersvorsorge wählen.

**ZVK und bAV stehen übrigens nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen sich sinnvoll. So stellen sich Beschäftigte im kommunalen öffentlichen Dienst mit der Kombination aus ZVK und bAV hinsichtlich der Altersabsicherung deutlich besser als Angestellte in der Privatwirtschaft.**



### Ausblick und Handlungsempfehlungen



**Angesichts der zunehmenden Lebenserwartung und einer sich ändernden Arbeitswelt ist es entscheidend, dass öffentliche Arbeitgeber proaktiv und weitsichtig auf die sich wandelnden Bedürfnisse ihrer Beschäftigten reagieren. Durch die Implementierung effektiver Altersvorsorgestrategien, wie der Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss, können kommunale Führungskräfte dazu beitragen, die finanzielle Sicherheit ihrer Angestellten im Ruhestand zu gewährleisten und gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken. Damit leisten sie zudem einen wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit. Das wirkt sich unmittelbar positiv auf die Mitarbeitergewinnung wie auf die Mitarbeiterbindung aus.**

# Auf dem Erfolgsweg?

*Als verantwortungsbewusster kommunaler öffentlicher Arbeitgeber wissen Sie, wie wichtig es ist, Ihren Beschäftigten mehr als nur einen Arbeitsplatz zu bieten. In Zeiten, in denen der Wettbewerb um Talente und qualifizierte Fachkräfte intensiver wird, ist es entscheidend, einen zuverlässigen Weg zu finden, um Ihre Angestellten zu unterstützen.*



**D**abei stehen Sie derzeit vor einem anspruchsvollen Berg an Herausforderungen. Der Mangel an Fachkräften und die Qualität der Bewerber zehren Kräfte, genauso wie ein hoher Anstieg, der erklommen werden muss.

Sie möchten eine neue Route planen, um Ihren Mitarbeitern und Bewerbern zusätzliche Sicherheit und Unterstützung zu bieten? Wir verstehen die Bedenken und Sorgen, die Sie dabei begleiten.

**Nutzen Sie dafür unser Angebot: die Sparkassen-Kommunalrente.**

Eins vorab: Diesen Berg können wir gerne gemeinsam erklimmen. Unser Expertenteam steht Ihnen zur Seite, unterstützt Sie mit einem professionellen Konzept und begleitet Sie durch alle Phasen der Umsetzung.

Sie fungieren als erfahrene Bergführer und helfen Ihnen dabei, eine klare Route für die Einführung von Instrumenten

zur Alters-, Berufsunfähigkeits- und Gesundheitsvorsorge Ihrer Beschäftigten zu gestalten.

**Mit der Sparkassen-Kommunalrente sichern Sie nicht nur die finanzielle Zukunft Ihrer Beschäftigten ab, sondern profitieren auch als Arbeitgeber von zahlreichen Vorteilen:**

- staatliche Förderung für Ihre Beschäftigten zum Aufbau einer zusätzlichen Betriebsrente;
- individuelle Gestaltung innerhalb der von Ihnen definierten Leitplanken auf Arbeitnehmer-Ebene möglich;
- attraktive Rendite durch optionalen Arbeitgeberzuschuss – die Implementierung ist haushaltsneutral möglich;
- Absicherung der Arbeitnehmer-Berufsunfähigkeit mit einfachem Zugang durch vereinfachte, unkomplizierte Gesundheitsprüfung;
- Anhebung des Krankenversicherungsniveaus Ihrer Beschäftigten bis auf Privatpatientenstatus;
- ein Onlinetool für eine unkomplizierte und aufwandsarme Verwaltung Ihrer Verträge.



Förderungen nutzen: Die genannten Förderungen und Zuschüsse machen den Aufbau einer zusätzlichen Betriebsrente sowie die Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos bezahlbar und dienen als starkes Personalbindungs- und Findungsinstrument.

Die richtige Ausrichtung ist entscheidend. Deshalb geben wir Ihnen alles an die Hand, um eine rechtssichere Umsetzung zu ermöglichen. Bei Bedarf unterstützen wir Sie bei der Erstellung von Entscheidungsvorlagen für Ihre Gremien oder Dienstvereinbarungen für die Belegschaft.

Die Sparkassen-Kommunalrente erfüllt tarifvertragliche und gesetzliche Anforderungen im Bereich der Entgeltumwandlung und Altersvorsorge. Darüber hinaus können Sie einen Arbeitgeberzuschuss haushaltsneutral implementieren.

### **Gute Nachricht für alle Personaler!**

Wir bieten Ihnen mit unserem Unterstützungspaket Möglichkeiten zur Entlastung in der Umsetzung:

- Kommunikationskonzept und Informationsveranstaltung;
- digitales, individualisiertes Infoportal für Ihre Belegschaft;
- Durchführung individueller Einzelberatungen;
- Aufnahme der Antragsdokumente und Koordination der Rückmeldungen;
- Vorlage für die einfache Erfassung in Ihrem Lohnsystem;
- Versand der Policen und Beratungsdokumente in der gewünschten Form.

### **Wir begleiten Sie auch eng in der laufenden Zusammenarbeit und Nachbetreuung.**

Hierfür steht Ihnen Ihr persönlicher Ansprechpartner zur Seite und unterstützt Sie unter anderem bei

- der Beratung von Beschäftigten und deren Renteneintritten sowie
- Vertragsänderungen und
- der Nutzung des digitalen Verwaltungstools.

Weiterhin berät Ihr persönlicher Ansprechpartner Ihre Mitarbeitenden bei einem Arbeitgeberwechsel.

Sie werden mit Informationen über gesetzliche Neuerungen auf dem Laufenden gehalten.

## **Alles richtig gemacht!**



Sparkassen-Kommunalrente

**Wer sich um die  
Gemeinschaft  
verdient macht,  
verdient eine  
sichere Rente.**

**Betriebliche  
Altersvorsorge für  
den kommunalen  
öffentlichen Dienst.**



SV Kommunal

 **Kommunalrente**

The logo for SV Sparkassen Versicherung, featuring a stylized white 'S' and 'V' with a small white dot above the 'S', set against a red background.

**SV Sparkassen  
Versicherung**

# Tariferhöhung sinnvoll in die bAV investieren

Das Ergebnis der Tarifrunde des Jahres 2023 im kommunalen öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) führt zur Erhöhung der Gehälter in den einzelnen Entgeltgruppen. Damit die Beschäftigten möglichst viel von der Tariferhöhung haben, empfiehlt es sich, diese in die Sparkassen-Kommunalrente zu investieren.

**D**enn: Wer einen Teil der Tariferhöhung und somit des Bruttogehalts durch die Entgeltumwandlung direkt in die Sparkassen-Kommunalrente einzahlt, spart während des Berufslebens Steuern und Sozialabgaben. So hat der Beschäftigte von dem, was er an Entgelt umwandelt, nur etwa die Hälfte netto selbst zu

zahlen. Die aus der Entgeltumwandlung resultierende Betriebsrente muss in der Auszahlungsphase zwar versteuert und verbeitragt werden – dann aber nur zu einem im Rentenalter meist niedrigeren Steuersatz und geringeren Sozialabgaben (ggf. nur noch Kranken- und Pflegeversicherung).

Wie sich eine Entgeltumwandlung von z. B. 100 Euro im Monat auswirkt, zeigt das unten dargestellte unverbindliche vereinfachte Beispiel. Durch die Steuer- und Sozialabgabensparnis liegt hier der Eigenbeitrag bei gerade einmal 54 Euro netto.

	Ohne bAV	Mit bAV	Ersparnis
Sozialversicherungspflichtiges Bruttogehalt	3.303,32 Euro	3.203,32 Euro	
Steuern gesamt*	-412,19 Euro	-387,03 Euro	-25,16 Euro
Sozialabgaben gesamt**	-688,74 Euro	-667,89 Euro	-20,85 Euro
Arbeitnehmerzulage ZVK (steuerpflichtig)	80,16 Euro	80,16 Euro	
Monatlicher Nettolohn	2.158,91 Euro	2.104,92 Euro	
<b>Ihr Eigenbetrag</b>			<b>53,99 Euro</b>

Angestellte(r) im öffentlichen Dienst, 35 Jahre alt, Stkl. 1, Bruttoeinkommen 3.340,00 Euro. Es werden 100 Euro in die Sparkassen-Kommunalrente gespart, der Eigenbetrag dafür beträgt lediglich 53,99 Euro. Basis für die Berechnungen war das jeweilige Bruttogehalt aufgrund der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – ZVK Thüringen.

\*Steuertarif 2024, Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer wurde berücksichtigt.

\*\*Arbeitnehmeranteil bei der Sozialversicherung: Rente 9,30 %, Arbeitslosen 1,30 %, Kranken; 7,95 % (inkl. indiv. Zusatzbeitrag), Pflege 2,30 %

# Betriebliche Altersversorgung im Licht des Vergaberechts: (K)EINE FRAGE DES ANBIETERS



*Kommunale öffentliche Arbeitgeber haben eine Entgeltumwandlung bei der Zusatzversorgungskasse oder Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe durchzuführen. Das ist so im Tarifvertrag geregelt. Gäbe es das europäische Vergaberecht nicht, wäre die Regelung im Tarifvertrag abschließend. Der europäische Gerichtshof hat jedoch bereits vor über zehn Jahren entschieden, dass auch tarifvertragliche Regelungen nicht über dem Vergaberecht stehen und auch die Entgeltumwandlung grundsätzlich ausschreibungspflichtig ist. Aber wann genau ist die Ausschreibung vorzunehmen und was ist bei der Ausschreibung zu beachten?*

**I**n einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob die Entgeltumwandlung überhaupt ausgeschrieben werden muss. Wenn das voraussichtlich hinzukommende Beitragsvolumen in dem gesetzlich vorgegebenen Zeitraum von vier Jahren unter dem sogenannten Schwellenwert für Dienstleistungsaufträge (2024: 221.000 Euro) liegt, gilt ausschließlich die tarifvertragliche Anbieterbeschränkung. Eine freie Vergabe

ohne Rücksicht auf diese tarifvertragliche Regelung scheidet aus. Übersteigt der Auftragswert den Schwellenwert, muss der Auftrag ausgeschrieben werden. Ist der Auftragswert nicht bekannt, muss er individuell geschätzt werden. Dies wird bei der Entgeltumwandlung nötig sein, da der Arbeitgeber die Beteiligungsquote und Beitragshöhe am Anfang des Vierjahreszeitraums nicht zuverlässig kennen kann.

Einheitliche Mitarbeiterzahlen für die Ausschreibungspflicht werden stellenweise genannt. Sie basieren aber ebenfalls auf den hier genannten Parametern und sind zurückhaltend zu verwenden – schon weil sich der Schwellenwert regelmäßig ändert.

### Beispiel:

Der Arbeitgeber rechnet mit 30 neu teilnehmenden Mitarbeitern zu Beginn des Vierjahreszeitraums. Alle Mitarbeiter zahlen einen durchschnittlichen Beitrag von 150 Euro/Monat (brutto, inkl. eines evtl. Arbeitgeberzuschusses) in eine Direktversicherung. So ergibt sich ein gesamtes Beitragsvolumen von 216.000 Euro (150 Euro x 12 Monate x 4 Jahre x 30 Mitarbeiter). Damit wäre der Auftrag nicht ausschreibungspflichtig, der Arbeitgeber wäre an den Tarifvertrag gebunden. Eine Durchführung über die ZVK oder die Sparkassen-Finanzgruppe ist Pflicht. Rechnet der Arbeitgeber mit 40 neu hinzukommenden Arbeitnehmern, wäre eine Ausschreibung vorzunehmen.

Sollte der Arbeitgeber nach gewissenhafter Schätzung nur irrtümlicherweise zu dem Ergebnis kommen, nicht ausschreiben zu müssen und wird durch das tatsächliche Abschlussverhalten der Mitarbeiter der Schwellenwert dennoch überschritten, ist das unschädlich. Die Verträge mit den Mitarbeitern bleiben wirksam.

Wenn ausgeschrieben wird, muss die Wahl auf das wirtschaftlichste Angebot fallen. Dies ist in der betrieblichen Altersversorgung alles andere als eindeutig zu beantworten. Denn die Wirtschaftlichkeit ist aus Sicht des Arbeitgebers zu beurteilen, die nicht mit der Sicht des Arbeitnehmers übereinstimmen muss. Die Höhe der in Aussicht zu stellenden Rente bei einem gegebenen Beitrag kann damit in die Überlegungen einbezogen werden, sie ist aber nicht alles entscheidend.

### Kriterien aus Sicht des Arbeitgebers können z. B. sein:

- ein umfassendes Beratungs- und Betreuungsangebot, damit der Arbeitgeber nicht selbst beraten muss;
- sehr gute Expertise des Anbieters im Bereich der sonstigen tarifvertraglichen Altersversorgung/ Zusatzversorgungskassen zur Vermeidung unerwünschter steuerlicher Effekte (z. B. Wechselwirkung mit § 3 Nr. 56 EStG);
- ein möglichst einheitlicher Beratungsansatz bei den Arbeitnehmern, um Irritationen und Nacharbeiten durch den Arbeitgeber zu verhindern;
- administrative Aspekte (off- und online);

- günstige Kostenstrukturen;
- Erfahrungen im tarifvertraglichen Bereich, damit die Portabilität auch dann uneingeschränkt möglich ist, wenn ein Arbeitnehmer zu einem Arbeitgeber wechselt, der tarifvertraglich gebunden ist.

### Fazit:

Die Einschaltung eines unabhängigen und erfahrenen Beraters schon in die ersten Überlegungen ist aus mehreren Gründen sinnvoll. Einerseits ist die Bestimmung des Auftragswerts nicht trivial, gerade wenn es um einen Grenzfall in der Frage geht, ob ausgeschrieben werden muss oder nicht. In jedem Fall sollte die Herleitung der Schätzung sauber dokumentiert werden. Andererseits sind die Zuschlagskriterien aus Sicht des Arbeitgebers oft qualitativer Natur und hochgradig spezifisch. Diese Aspekte passen nur bedingt zum europäischen Vergaberecht. Gewichtung und Wertung der Kriterien sind sorgfältig zu wählen, um dem jeweiligen Bedarf eines Arbeitgebers in jedem Einzelfall wirklich gerecht zu werden. Die Ausschreibung muss passend formuliert werden, damit diese die erarbeiteten Anforderungen wiedergibt. Final müssen die Rückmeldungen der Teilnehmer ausgewertet und der richtige Kandidat gefunden werden.

#### Autor:

Martin Knappstein  
m.knappstein@heubeck.de



#### Wer ist HEUBECK?

HEUBECK gilt seit Jahrzehnten als einer der führenden Anbieter von Dienstleistungen im gesamten Themengebiet der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Das Unternehmen gehört seit 2007 zur Sparkassen-Finanzgruppe (S-FG). Seitdem nehmen immer mehr Unternehmen und Verbände der S-FG sowie deren Kunden das umfangreiche Dienstleistungsangebot von HEUBECK in Anspruch und setzen auf die weitreichende Kompetenz des Hauses bei der fachlichen Begleitung eigener Versorgungssysteme.

# „bAV noch einfacher und attraktiver“



*Im vergangenen Jahr wurden die Mitarbeiter des Landratsamtes Altenburger Land auf Initiative der Sparkasse Altenburger Land zum Thema betriebliche Altersversorgung mit der Sparkassen-Kommunalrente beraten. Seit 2020 hatte die Sparkassen-Organisation gemeinsam mit den kommunalen Arbeitgeberverbänden nach Lösungen gesucht, wie die bAV noch einfacher und attraktiver für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst gestaltet werden kann.*

## *Ein Interview mit Uwe Melzer, Landrat im Landkreis Altenburger Land*

Die Sparkasse Altenburger Land sieht ihren Auftrag darin, sowohl den eigenen Mitarbeitenden als auch den Beschäftigten in den Kommunen die Optionen der geförderten Vorsorge zu ermöglichen, damit jeder individuell nach eigenem Ermessen eine Vorsorge betreiben kann. Aufgrund des gemeinsamen öffentlichen Auftrags war es für den Vorstandsvorsitzenden der Sparkasse Altenburger Land, Herrn Bernd Wannewetsch, eine Selbstverständlichkeit, dieses Thema mit den Verantwortlichen des Landkreises zu erörtern und umzusetzen. Die praktische Umsetzung erfolgte gemeinsam mit der SV bAV Consulting GmbH, mit der die Sparkasse Altenburger Land im Bereich der betrieblichen Altersversorgung seit Jahren zusammenarbeitet. Alle Mitarbeitenden des Landkreises bekamen das Angebot

einer individuellen Beratung. Diese wurden sehr aktiv in Anspruch genommen, sodass ca. 650 Mitarbeitende eine persönliche Förderberatung erhielten. Neu eingestellte Mitarbeitende erhalten zukünftig regelmäßig die Möglichkeit, das Angebot der betrieblichen Altersversorgung persönlich zu nutzen. Wir sprachen mit Uwe Melzer, dem Landrat des Landkreises Altenburger Land, über seine Eindrücke und Einschätzungen zur Einführung der Sparkassen-Kommunalrente und von den durchgeführten Beratungen.

**Welche Rolle spielt persönlich für Sie die Altersvorsorge und speziell die betriebliche Altersversorgung mit staatlicher Förderung?**

Landrat Melzer: Die Altersvorsorge, insbesondere die betriebliche Altersver-

sorgung, spielt für mich eine entscheidende Rolle. Sie sichert nicht nur meinen Lebensstandard im Alter, sondern ist auch angesichts der Tatsache, dass wir alle immer älter werden und dabei immer fitter sind, eine sinnvolle und notwendige Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Die gewonnene Lebensqualität durch unser Gesundheitssystem kostet jedoch auch Geld, daher ist eine solide Vorsorge unerlässlich. Genau dabei kann eine bAV unterstützen.

**Haben Sie sich deshalb dafür entschieden, als Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung zu fördern?**

Landrat Melzer: Absolut. Jeder sollte alle Optionen nutzen können, die staatlicherseits für die Altersvorsorge geschaffen wurden. Der Gesetzgeber legte bereits



**Uwe Melzer**  
Landrat im Landkreis  
Altenburger Land

2001 mit dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG)“ die Grundlagen dafür. Als Arbeitgeber möchten wir unseren Mitarbeitern diese Möglichkeit bieten und sie dabei unterstützen, beispielsweise durch einen Zuschuss in Höhe von 15 % durch eingesparte Sozialversicherungsbeiträge auf Arbeitgeberseite und die Einbringung der vermögenswirksamen Leistungen.

**Sie haben speziell die Sparkassen-Kommunalrente eingeführt. Wer hat Sie darauf aufmerksam gemacht?**

Landrat Melzer: Die Idee kam durch einen Austausch mit anderen Thüringer Landkreisen zustande, unterstützt durch Info-Rundschreiben des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Thüringen e. V. und eine gemeinsame Beratung durch unsere Sparkasse Altenburger Land.

**Was hat Sie von der Sparkassen-Kommunalrente überzeugt?**

Landrat Melzer: Die Sparkassen-Kommunalrente bietet maximale Flexibilität ohne Mindestvertragslaufzeiten.

Die Beitragszahlung kann ständig auf die aktuelle Lebenssituation angepasst werden. Aber auch bei der Verwaltung waren wir begeistert. Diese erfolgt digital und ist daher äußerst komfortabel. Zudem übernimmt die SV Sparkassen-Versicherung im Falle von Berufsunfähigkeit die Beitragszahlungen, was eine zusätzliche Absicherung bietet.

**Gibt es etwas zu beachten?**

Landrat Melzer: Eine sorgfältige Planung ist unerlässlich. Zudem sollte der Personalrat von Anfang an einbezogen und Informationen sollten vielfältig in die Belegschaft kommuniziert werden. Hier helfen Präsentationen und schriftliche Informationen. Wir können wirklich nur empfehlen, dass sich jeder Mitarbeiter eine individuelle Beratung bucht, welche auch gerne am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit durchgeführt werden kann. Diese dauert maximal 30 Minuten.

**Wie gestaltete sich die Umsetzung bei Ihnen im Hause?**

Landrat Melzer: Die Umsetzung erfolgte mit Unterstützung der SV bAV Consulting GmbH, die uns mit ihrem Fachwissen und einem detaillierten Fahrplan zur Seite stand. Wir haben bemerkt, dass die Mitar-

beiter der SV bAV Consulting GmbH hier langjährige Erfahrungen haben.

**Haben sich viele Beschäftigte bei Ihnen im Hause für eine individuelle Beratung entschieden?**

Landrat Melzer: Ja, etwa zwei Drittel der Mitarbeiter haben online Termine gebucht. Die Mehrheit hat sich dann für die Sparkassen-Kommunalrente entschieden.

**Wie geht es jetzt weiter?**

Landrat Melzer: Wir bieten regelmäßig Servicetage im Unternehmen an. Dadurch können individuelle Informationen und Beratungen zur betrieblichen Altersversorgung von jedem Mitarbeiter eingeholt werden, insbesondere von denen, die neu eingestellt wurden. Auch digitale Beratungen sind ebenfalls möglich und können mit den Beratern der Sparkasse und der SV bAV Consulting GmbH vereinbart werden.

**Würden Sie die Sparkassen-Kommunalrente und unser Vorgehen weiterempfehlen?**

Landrat Melzer: Absolut, wir können beides wirklich weiterempfehlen!

**D**ie Sparkasse Altenburger Land hat die Sparkassen-Kommunalrente auch im eigenen Haus eingeführt. „Wir bieten jedem Mitarbeiter und besonders unseren Neueinstellungen individuelle Beratungen über die SV bAV Consulting GmbH an. Darüber hinaus gibt es sogenannte Servicetage mit der SV bAV Consulting GmbH. Die Beratungszeiten an diesen Tagen können von den Mitarbeitern digital gebucht werden, so entsteht kaum organisatorischer Aufwand. Ab Sommer 2024 bieten wir unseren Mitarbeitern weitere Beratungszeiten zum Thema Berufsunfähigkeitsschutz in der Sparkassen-Kommunalrente an“, erläutert Bernd Wannewetsch, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Altenburger Land.



# Mit betrieblicher Krankenversicherung **BEIM PERSONAL PUNKTEN**



---

*Im Tauziehen um geeignete Talente sieht sich der öffentliche Dienst mit Wettbewerbsvorteilen der freien Wirtschaft konfrontiert. Hier sind Lösungen gefordert, mit denen das Entgelt der Tarifbeschäftigten durch zusätzliche Komponenten aufgewertet wird. Bewährt hat sich dabei die Implementierung einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV). Durch die zusätzlichen Gesundheitsleistungen bietet die bKV Benefits, von denen die Arbeitskräfte – anders als bei der Alterssicherung – sofort profitieren.*

**D**urch die Anpassung des alternativen Entgeltanreiz-Systems haben die Tarifvertragsparteien mit dem § 18a TVöD-VKA eine Möglichkeit geschaffen, Maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität oder zur Gesundheitsförderung umzusetzen. Die Mittel für die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) können daher für den Abschluss einer bKV für die Tarifbeschäftigten als Kollektiv verwendet werden. Für den Abschluss sind keine zusätzlichen Haushaltsmittel nötig.

Die kommunale bKV stellt dabei ein Kollektiv dar: Der Arbeitgeber schließt einen Gruppenversicherungsvertrag für seine Beschäftigten ab und zahlt die Beiträge. Die administrativen Prozesse sind bewusst schlank gehalten. Die Beschäftigten wiederum können mit den bKV-Bausteinen Leistungen der gesetzlichen und der privaten Krankenversicherung ergänzen und Versorgungslücken schließen.

„Eine betriebliche Krankenversicherung ermöglicht den Zugang zu hochwertigen Behandlungsmethoden über die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung hinaus. Sie trägt in jedem Fall zur Steigerung der Motivation und Zufriedenheit unter den Beschäftigten bei. Das belegen Umfragen unter Beschäftigten und auch die Rückmeldungen unserer Versicherten“, sagt Sabine Klausmann.

„Und im Gegensatz zu Leistungszulagen oder Leistungsprämien, von denen immer nur Einzelne und oft nur einmalig profitieren, ist die bKV ein Mittel, um gegenüber allen Beschäftigten langfristig Wertschätzung und Anerkennung auszudrücken.“

**Als Sachbezug sind die Beiträge zur bKV innerhalb der 50-Euro-Freigrenze für Arbeitgeber und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei. „Mein Arbeitgeber tut nachhaltig etwas für mich und meine Familie“, so lautet die Botschaft, die über das bKV-Angebot bei den Mitarbeitenden ankommt. Der Arbeitgeber zeigt, dass ihm die Gesundheit seiner Beschäftigten am Herzen liegt.**

Die Vorteile liegen auf der Hand: Alle Mitarbeitenden können ohne eigene Mehrkosten zusätzliche oder verbesserte Gesundheitsleistungen in Anspruch nehmen. In der Folge sind die Beschäftigten idealerweise gesünder, sodass weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten anfallen.



**„Der Fachkräftemangel wird angesichts der demografischen Situation zum brisanten Problem auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. Mit einer betrieblichen Krankenversicherung haben auch kommunale Organisationen, Unternehmen und Einrichtungen ein geeignetes Instrument an der Hand, um sich als zukunftsfähiger und mitarbeiterorientierter sowie sozialer Arbeitgeber zu positionieren.“**

Sabine Klausmann, Geschäftsführerin der SV bAV Consulting GmbH

**Die Union Krankenversicherung punktet als Gesundheitspartner der SV Sparkassenversicherung mit ihrer 50-jährigen Expertise in Sachen Firmenversicherungen. Die 2014 eingeführte betriebliche Krankenversicherung hat sich inzwischen zu einem der wachstumsstärksten Geschäftsfelder im Unternehmen entwickelt.**

Einer der größten Mehrwerte ist der Zugang zur betrieblichen Krankenversicherung ohne Gesundheitsprüfung. Die zusätzlichen Gesundheitsleistungen stehen den versicherten Beschäftigten zudem sofort zur Verfügung. Es gibt weder Leistungsausschlüsse bei Vorerkrankungen noch Risikozuschläge oder Wartezeiten. Services wie eine digitale Sprechstunde oder der Online-Hautarzt sind fester Bestandteil der bKV-Tarifpalette der Union Krankenversicherung. Im Budget-Tarif stellen die Arbeitgeber ihren Beschäftigten beispielsweise ein weitgehend flexibel einsetzbares Gesundheitsbudget pro Jahr zur Verfügung (auch bei unterjährigem Beginn). Die Mitarbeitenden können dann selbst entscheiden, für welche Behandlungen, Heil- oder Hilfsmittel innerhalb der definierten Leistungen sie dieses Budget einsetzen.

Unter bestimmten Voraussetzungen können auch Familienangehörige ohne Gesundheitsprüfung individuell mitversichert werden. In entgeltfreien Zeiten wird außerdem eine Beitragsbefreiung für die Beschäftigten gewährt.

„Die Nachfrage nach einer bKV wächst rasant, sowohl in der privaten Wirtschaft als auch im Kommunalbereich“, sagt Katharina Jessel, Vorständin für Vertrieb und Marketing der Union Krankenversicherung. „Die Union Krankenversicherung als Teil der Sparkassen-Finanzgruppe ist den Regionen traditionell stark verbunden. Als Partner der Kommunen und einer der Marktführer im Bereich der betrieblichen Krankenversicherung ermöglichen wir kommunalen Arbeitgebern, mit exklusiven Sonderkonditionen von den Vorteilen einer bKV zu profitieren und so ihren Beschäftigten ein attraktives Angebot zur Gesundheitsförderung anzubieten.“

#### **Gut zu wissen**

Seit 2015 hat sich die Anzahl der Betriebe, die eine bKV eingeführt haben, mehr als verfünffacht, zeigt eine Untersuchung des Verbands der Privaten Krankenversicherung (PKV). Etwa 1,9 Millionen Beschäftigte in rund 36.900 Unternehmen und Organisationen profitieren laut PKV-Verband bisher von einer betrieblichen Kranken- oder Pflegeversicherung. In der Privatwirtschaft rangiert die bKV bei den Beschäftigten nach der betrieblichen Altersversorgung und den vermögenswirksamen Leistungen auf Platz drei der beliebtesten Zusatzleistungen. Jedem Vierten ist sie laut einer aktuellen Umfrage des PKV-Verbands sogar wichtiger als eine Gehaltserhöhung.

**Autor:**  
Kilian Specker  
kilian.specker@vkb.de



# 37%

der Arbeitnehmer in Deutschland sind wechselwillig. Um sie zu halten, bedarf es eines ganzheitlichen Versorgungssystems einschließlich einer betrieblichen Krankenversicherung.

# 1,9 Mio.

Beschäftigte profitieren seit 2015 von einer betrieblichen Kranken- oder Pflegeversicherung.

# ALTERSVORSORGE, DIE AUCH BEI BERUFS- UNFÄHIGKEIT HILFT

---

***Im August 2023 hat der Kommunale Arbeitgeberverband Baden-Württemberg eine Rahmenvereinbarung mit der SV SparkassenVersicherung zur Sparkassen-Kommunalrente abgeschlossen, um seinen Mitgliedern entsprechende Rabattstufen und den erleichterten Zugang zur Absicherung der Berufsunfähigkeit für die Beschäftigten zu ermöglichen.***

**D**och wie liefen die Gespräche im Vorfeld? Was hat den Verband besonders überzeugt? Wir sprachen mit Sylvana Donath, der Hauptgeschäftsführerin des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) Baden-Württemberg, über ihre Erfahrungen, Motive und Hintergründe sowie mit Uwe Kampp von der SV bAV Consulting GmbH.

**Wie gestalteten sich die Gespräche mit der SV bAV Consulting GmbH im Vorfeld der Unterzeichnung?**

Donath: Angesichts der demografischen Entwicklung ist klar, dass die gesetzliche Altersrente zur Absicherung des Ruhestands nicht ausreichen wird. Hier sehen sich die kommunalen öffentlichen Arbeitgeber in einer Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten. Schnell war für uns klar, dass die Entgeltumwandlung den Weg ebnet, um dank der staatlichen Förderung besonders effizient bestehende Rentenansprüche aus GKV und ZVK zu ergänzen. Nach den ersten Gesprächen lernten wir aber auch, dass das Thema nicht ganz trivial ist.



### Konnte Ihnen die SV bAV Consulting GmbH hier weiterhelfen?

Donath: In der Tat. Die Expertise der SV bAV Consulting GmbH und die persönliche Betreuung durch Herrn Uwe Kampp waren genau das, was uns zum Ziel geführt hat. Gemeinsam haben wir unsere Anforderungen analysiert und entsprechende Vorgaben definiert. Auf dieser Basis haben wir dann Ideen entwickelt und letztlich mit der Rahmenvereinbarung zur Sparkassen-Kommunalrente eine hervorragende Lösung gefunden, um einerseits den Beschäftigten einen echten Mehrwert für deren Absicherung zu bieten, andererseits aber auch uns als Arbeitgeber bei den Themen Recruiting und Mitarbeiterbindung stärker zu positionieren.

### Welche Aspekte sind denn für Sie als Arbeitgeberverband beim Thema bAV besonders wichtig?

Donath: Neben einer leistungsstarken Absicherung ist uns wichtig, dass wir für

unsere Mitglieder eine Lösung aus einer Hand haben, die möglichst einfach zu implementieren und gut zu managen ist. Der administratorische Aufwand sollte möglichst gering sein. Und genau das haben wir bei der SV bzw. der SV bAV Consulting GmbH gefunden. Die Prozesse sind sehr schlank. Als Arbeitgeberverband schätzen wir es zudem sehr, einen direkten Ansprechpartner vor Ort zu haben, der uns bei sämtlichen Prozessen begleitet und vieles erleichtert. Mit Uwe Kampp hatten wir von Beginn an einen kompetenten Gesprächspartner an unserer Seite.

### Was hat Sie in den Gesprächen rund um die Sparkassen-Kommunalrente dann besonders überrascht?

Donath: Als KAV wollen und erwarten wir das Beste für unsere Mitglieder. Daher ist uns neben der notwendigen Zusatzabsicherung der gesetzlichen Rente vor allem auch der in der Sparkassen-Kommunalrente integrierte Berufsunfähigkeitsschutz wichtig. Im Austausch mit

Herrn Kampp ist noch klarer geworden, welch bedeutendes Risiko hier für die Beschäftigten besteht.

Kampp: Häufig vergessen wir, wie wertvoll unsere eigene Arbeitskraft ist. Im Laufe eines Erwerbslebens erwirtschaftet jeder Beschäftigte schnell über eine Million Euro! Die Wahrheit ist aber auch, dass jeder Vierte nicht bis zum Renteneintritt arbeiten kann und berufsunfähig wird. Hier klafft dann eine enorme finanzielle Lücke.

Donath: Dass wir mit der Sparkassen-Kommunalrente den Beschäftigten einen erleichterten Zugang zur Absicherung der Berufsunfähigkeit bieten können, ist aus meiner Sicht ein ganz großer Pluspunkt. Vielen ist überhaupt nicht bewusst, wie wichtig solch ein Schutz ist. Das gilt besonders für die Geburtsjahrgänge ab 1961. Denn für die gibt es im Falle eines Falles nur noch die gesetzliche Erwerbsminderungsrente, die sehr niedrig ist und hohe Anforderungen stellt.



*„Dass wir mit der Sparkassen-Kommunalrente den Beschäftigten einen erleichterten Zugang zur Absicherung der Berufsunfähigkeit bieten können, ist aus meiner Sicht ein ganz großer Pluspunkt.“*

Sylvana Donath, Hauptgeschäftsführerin des KAV Baden-Württemberg

Das heißt, neben dem Aufbau einer zusätzlichen Altersabsicherung war Ihnen das Thema Berufsunfähigkeitsschutz wichtig?

Donath: Ganz genau. Wir schätzen es sehr, dass wir den Beschäftigten jetzt im Rahmen der Sparkassen-Kommunalrente einen erleichterten Zugang zum Berufsunfähigkeitsschutz bieten können. So profitieren die Beschäftigten bis zum vollendeten 50. Lebensjahr von der vereinfachten Gesundheitsprüfung. Zudem konnte zugunsten der Beschäftigten, die eine Absicherung der Berufsunfähigkeit durch Entgeltumwandlung nutzen, die Höhe der Berufsunfähigkeitsrente nach oben verhandelt und verdoppelt werden. Nunmehr kann die Berufsunfähigkeit mit einer Rente von bis zu 24.000 Euro pro Jahr abgesichert werden. Und das zu Beiträgen, die durch die Entgeltumwandlung wesentlich günstiger sind, als wenn die Beschäftigten sich individuell entsprechend absichern würden.

**Spielt die Sparkassen-Kommunalrente für Sie auch bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung eine Rolle?**

Donath: Auf jeden Fall. Der kommunale öffentliche Dienst wird so sicherlich attraktiver. Denn mit der Sparkassen-Kommunalrente können die kommunalen Arbeitgeber Mitarbeitenden einen echten Mehrwert bieten. Gerade im Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft können wir so ein attraktives Angebot machen.

**Gibt es denn schon ein Feedback seitens der Mitglieder des KAV Baden-Württemberg?**

Donath: Bisher gibt es überwiegend nur positive Rückmeldungen. Über 40 Kommunen haben konkrete Nachfragen gestellt. Immer mehr Bürgermeister fragen sich, ob die Sparkassen-Kommunalrente nicht auch für ihre Kommune etwas ist und wie das Ganze dann in der Praxis funktioniert.



*„Die Perspektive für den kommunalen öffentlichen Dienst heißt Sparkassen-Kommunalrente. Hierbei ist für die zukunftssichere Entwicklung die positive Unterstützung der Verbände und Spitzengremien elementar.“*

Uwe Kampp, SV bAV Consulting GmbH

**Bei der Implementierung und Detailfragen bietet Ihnen bzw. den Mitgliedern die SV bAV Consulting GmbH Unterstützung an, oder?**

Donath: Ganz richtig. Das Thema Entgeltumwandlung ist ja durch die besondere Vorsorgesituation im kommunalen öffentlichen Dienst mit den Zusatzversorgungskassen nicht ganz so trivial. Da ist das Fachwissen der SV ungemein wertvoll. Aber auch die Frage des geeigneten Durchführungswegs – Direktversicherung oder Unterstützungskasse – gilt es, individuell zu prüfen. Die Prüfung und auch die Beratung der Beschäftigten übernimmt für uns die SV bAV Consulting GmbH, die über die entsprechende Expertise verfügt.

Kampp: Bei den unteren Entgeltgruppen empfiehlt sich die Direktversicherung. Doch bereits ab einem Jahreseinkommen von 35.000 Euro ist es angebracht, die Wechselwirkung im Hinblick auf die Zusatzversorgungskassen zu prüfen, was wir dann individuell auch machen. So erfolgt über die Regionalteams der SV

bAV Consulting GmbH eine Beratung, die sicherstellt, dass die Beschäftigten und somit auch die kommunalen öffentlichen Arbeitgeber eine optimale Lösung bekommen. Erfahrungsgemäß ist übrigens bei einem Jahreseinkommen ab etwa 55.000 Euro die Unterstützungskasse der passende Durchführungsweg.

**Welche Erwartungen und Ziele haben Sie hinsichtlich der Sparkassen-Kommunalrente für die Zukunft?**

Donath: Ich hoffe, dass die kommunalen Arbeitgeber und deren Beschäftigte die Sparkassen-Kommunalrente als wichtigen Baustein für eine Zukunftsabsicherung erkennen und dies ein Standardmodell wird. Denn dem demografischen Wandel können wir uns nicht entziehen. Mit der Sparkassen-Kommunalrente haben wir nun das passende Instrument, um Versorgungslücken im Alter und bei einer möglichen Berufsunfähigkeit aufzufangen.

Vielen Dank für das Gespräch!



**Gemeinsam stark für die  
Arbeitgeber und Beschäftigten  
im kommunalen öffentlichen  
Dienst.**



**SV Kommunal GmbH**



**SV bAV Consulting GmbH**

