



„Worauf warten wir eigentlich?“

Foto: © DATEV eG

Digitalisierung in der betrieblichen Altersversorgung

Seit 50 Jahren warten die Chancen

Die Voraussetzungen sind schon lange geschaffen.

In der (Lebens-)Versicherungsbranche wurde der Grundstein für die Digitalisierung bereits 1956 mit der Inbetriebnahme eines ersten Großrechners gelegt. Die Digitalisierung in der Entgeltabrechnung begann in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts mit dem Übergang von der wöchentlichen Lohntüte zur monatlichen Überweisung.

Seit Mitte der 1970er Jahre fließen Lohn- und Steuerdaten

durch Telefonleitungen von einem Computer zum anderen. So kann man sagen, dass seit 50 Jahren die maßgeblichen Beteiligten den Weg der Digitalisierung der betrieblichen Altersvorsorge (hier ohne die Direktzusage) ebnen. Aber die darin liegenden Chancen werden trotz dieses langen „Anlaufs“ noch nicht flächendeckend genutzt.

Um zu verstehen, welche Herausforderungen bei der Digitalisierung der betrieblichen Altersvorsorge bestehen, lohnt der Blick auf ein Beispiel, bei dem die zentralen

Arbeitsprozesse bereits digitalisiert sind:

Das System der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes verwaltet Betriebsrenten für Millionen Anwärter und Rentner; Milliarden Euro an Beiträgen und Versorgungsleistungen werden bewegt. Die Kommunikation zwischen den zehntausenden beteiligten Arbeitgebern und nahezu 50 Versorgungsträgern erstickt aber gerade nicht in Formularwarr und Papier. Stattdessen werden Informationen einmal in

das Entgeltabrechnungssystem als führende Datenbank eingegeben und bewegen sich von dem Moment an auf der digitalen Schiene weiter. Penibel ausgearbeitete Richtlinien regeln den Datenaustausch – und zwar von den notwendigen Angaben bei einer Neuanmeldung bis zur Frage, wie ein Datensatz von A nach B übermittelt wird.

Nun ließe sich leicht einwenden:

„Es gibt dort einheitliche Versorgungszusagen für Millionen von Menschen. Klar, dass da auch genug Geld da ist, um die teure Digitalisierung vorzunehmen.“

Doch das ist nicht die relevante Botschaft. Das System funktioniert deshalb für die Arbeitgeber so gut, weil die arbeitsrechtliche Grundlage sowie die Meldewege und die Prozesse der Zusatzversorgungskassen aufeinander abgestimmt und von Anfang bis Ende durchdacht sind. Darin liegt die Stärke dieser Konstruktion.

Wir haben bereits festgestellt, dass die digitalen Ressourcen sowohl auf Seiten der Entgeltabrechnung als auch auf Seiten der Versorgungsträger vorhanden sind. Doch durch die Vielzahl der Ausgestaltungen von Versorgungszusagen einerseits und die sehr unterschiedliche Aufstellung von Versicherern andererseits entsteht ein hohes Maß an Komplexität. Der Weg der Digitalisierung kann (in diesem Fall) nicht sein, diese Komplexität hinfortzuwischen.

Betriebliche Altersvorsorge ist zuallererst eine Zusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenvorsorge. Ihre Ausgestaltung bestimmt sich durch den Zweck der betrieblichen Sozialleistung (neue Mitarbeitende gewinnen, Betriebstreue belohnen etc.).

Jedoch spricht nichts dagegen, sich bei der Einrichtung oder Neugestaltung eines Versorgungswerks fachkundig beraten zu lassen und bei der Zusage die Administrierbarkeit mitzudenken. Aber aus inhaltlichen Gründen (und weil das

Arbeitsrecht auch noch ein Wörtchen mitzureden hat) wird die Digitalisierung in der bAV nicht darauf hinauslaufen, dass Standards der Internet-Giganten die Versorgungsbedingungen in deutschen Unternehmen diktiert.

Auf Seiten der Versorgungsträger sieht es ähnlich aus: Die unterschiedlichen Stärken der Produktgeber werden langfristig benötigt. Eine Monopolisierung, wie sie sonst oft mit der Digitalisierung einhergeht (Suchmaschinen, Betriebssysteme ...), wäre auch nicht im Interesse der Kunden der Versorgungsträger. Gleichwohl gilt: Bestehen Anbieter auf antiquierten Prozessen, weil sie glauben, sich das wegen vermeintlich führender Produkte erlauben zu können, wird die Zeit über sie hinweggehen.

Im Verein BiPRO e. V. (Brancheninstitut für Prozessoptimierung) stimmen Versicherer sich ab, um den einheitlichen Austausch von Daten und Dokumenten zu ermöglichen. Das ist begrüßenswert. Doch manch ein Anbieter kocht lieber sein eigenes Süppchen, anstatt sich an der Entwicklung und Implementierung universeller Kommunikationsstandards zu beteiligen. Ebenso bedauerlich ist, dass der Enthusiasmus für Schnittstellen deutlich nachlässt, sobald die für den Vertrieb relevanten Angebots- und Antragsprozesse etabliert sind.

Doch grundsätzlich ist der Weg, den BiPRO beschreitet, der richtige. Die „Einlieferung“ von Daten muss ohne ermüdende und fehleranfällige Mehrfacherfassungen und Medienbrüche möglich werden. Beim Rückspielen von Dokumenten (noch nicht aber bei Daten) sind viele Versicherer bereits erstaunlich leistungsfähig.

Wie geht es weiter?

Die BiPRO-Vision ist die direkte Kommunikation der Entgeltabrechnungssysteme mit den Schnittstellen der Versicherer.

Die Systemanbieter der Entgeltabrechnung verfolgen diesen Weg allerdings ohne großen Elan. Ein

legitimer Grund könnte die angesprochene Vielfalt der Ausgestaltung von Versorgungszusagen sein. Einen (technischen) Standard zu entwickeln, der alle – oder auch nur das Gros – der in Deutschland vorkommenden Versorgungsregelungen abbildet, ist aussichtslos.

Klar ist: Für die Umsetzung einer umfassenden Digitalisierung der betrieblichen Altersvorsorge brauchen Arbeitgeber deshalb Partner an ihrer Seite, die nicht nur die Abbildung der bAV in der Entgeltabrechnung verstehen.

Die Digitalisierung beginnt bei der Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Zusage. Sie setzt sich fort in der Arbeitnehmerberatung bei der Entgeltumwandlung. Anschließend muss sichergestellt sein, dass, sowohl bei der Anmeldung als auch im weiteren Lebenszyklus des Versicherungsvertrags, Daten durchgängig digital verarbeitet werden. Digitalisierung ist noch nicht erreicht, wenn beim Versorgungsträger der Sachbearbeiter einen neuen Beitrag aus einer E-Mail ins Vertragsverwaltungsprogramm kopiert oder aus einem gescannten PDF abtippt.

Um diese Durchgängigkeit herzustellen, braucht es Mittler, die die Regelungen und technischen Gegebenheiten konkreter Arbeitgeber verstehen und – gegebenenfalls mit eigenen Datenbanken und Schnittstellenangeboten – aufgreifen. Das ermöglicht die Übersetzung und Weitergabe von Vorgängen der Entgeltabrechnung in die Systemlogik der Versorgungsträger sowie entsprechende Rückmeldungen.

Ob ein Arbeitgeber sich dann bAV-Dokumente in einem Online-System ansieht oder sie gleich für seine elektronische Personalaktenführung digital zurückbekommt, ist dann kein Problem mehr, sondern eine Frage des Geschmacks. ■

Michael Schwab,

Ecclesia Gruppe Vorsorgemanagement GmbH, Aktuar (DAV), IVS-geprüfter versicherungsmathematischer Sachverständiger für betriebliche Altersvorsorge