



Keine ausgereiften Lösungen

Zwischen Wahlkampfaktik und Sachorientierung: Selten stand die Altersvorsorge derart im Mittelpunkt der politischen und öffentlichen Diskussion. Diverse Gutachten und Konzepte liegen auf dem Tisch. Was ist davon zu halten? Die Expertenrunde der Personalwirtschaft gibt Antworten.

Wo viel Licht ist, ist auch viel Schatten, lautet ein Naturgesetz. Für die bAV gilt allerdings: Wenig Licht, eine Menge Schatten – jedoch eine große Portion Hoffnung, dass Bewegung in die Sache kommt. Einig sind sich die Akteure im Ziel der größeren Verbreitung der bAV und der Stärkung des Betriebsrentenniveaus. Dass die Wege dazu umstritten sind, liegt in der Natur der Sache. Verkompliziert wird die Diskussion durch die Langzeitschäden, die die betriebliche Rente erlitten hat.



Erwin Stickling moderierte die Diskussionsrunde.

Auf Seiten der Arbeitnehmer ist das Misstrauen groß: Beim „Riestern“ wissen sie nicht, was sie am Ende wirklich erwartet, und in der Branche gilt der Weg als zu teuer, zu bürokratisch und obendrauf mit magerer Rendite versehen. Die Arbeitgeber hingegen verunsichert das Niedrigzinsumfeld und bringt sie in eine Zwangslage. Der Gesetzgeber begegnet der Situation „mit dem Pflästerchen der neuen HGB-Zinsverordnung“, veranschaulicht Nikolaus Schmidt-Narischkin die Heilungsversuche. Doch schon Jahre vorher habe sich insbesondere der Mittelstand aus der bAV zurückgezogen, weil ihn die klassischen Durchführungswege mit ihren komplizierten Haftungsregeln abschrecken, diagnostiziert der Director Consulting Services von Willis Towers Watson. Derzeit beobachtet er eine Zweiteilung in Deutschland: Großunternehmen, in denen die bAV gute Tradition sei, und die breite Schicht mittelständischer Unternehmen, die sich zu früh von der Direktzusage verabschiedet haben und versu-

chen, „über versicherungsförmige Wege die Haftungsrisiken möglichst weit weg von sich zu halten“.

Nebenwirkungen verfehlter bAV-Politik

„Regelrecht erdrosselt“ fühlten sich viele Arbeitgeber durch die Rückstellungen, bekräftigt Dr. Johannes Schipp, Partner der Kanzlei T/S/C. Der Arbeitsrechtler und juristische Vertreter des Pensionssicherungsvereins stellt „eine regelrechte Zugangsangst“ fest sowie ein großes Informationsdefizit, vor allem in Bezug auf die Haftung. Dieses Defizit sei viel zu spät identifiziert worden, gerade in Bezug auf kleine und mittlere Unternehmen. In der Folge haben sich Arbeitgeber nun auf die mittelbaren Durchführungswege fokussiert, weil sie sich damit „scheinbar aller Probleme entledigen konnten“. Doch nicht nur die Haftungsfragen führten in der letzten Dekade zu Fehlentwicklungen. Als mit der Agenda 2010 die Rentenbeiträge begrenzt wurden, „haben die

Arbeitgeber dies gerne angenommen, im Gegenzug aber die Verantwortung für die betriebliche Altersversorgung über die Entgeltumwandlung auf den Arbeitnehmer abgewälzt“. Dieses Resümee zieht Hartwig Kraft, Geschäftsführer der PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft. Und es empört ihn, dass es anscheinend eines Gesetzes bedürfe, damit „der Arbeitgeber seine eingesparten Sozialabgaben in die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters steckt“.

Ein weiteres Hemmnis bei der bAV-Verbreitung sieht Riccardo Wagner in der weit verbreiteten „Katastrophendiskussion“. Der Chefredakteur der Initiative Deutsche Betriebsrente e. V., einer gemeinnützigen Arbeitgeberinitiative zur Förderung der bAV im Mittelstand, fragt sich, warum die vielen Unternehmen, die sehr zufrieden mit der betrieblichen Altersvorsorge sind und sie als lohnendes Investment betrachten, nicht thematisiert werden. Außerdem „brauchen wir ein Stück Neuorientierung, welche Verantwortung der Arbeitgeber bei der bAV hat und welche Vorteile sich für ihn daraus ergeben.“ Eine isolierte Kommunikation einzelner Vorsorgesäulen und Produktlösungen sei nicht mehr zeitgemäß und auch unverständlich für den Bürger, so Wagner. Stattdessen müssten Gesamtlösungen und die Leistungen bei Ablauf kommuniziert werden.

Bedauerlich ist auch, so Professor Philipp Schade, Aktuar und Berater bei der Dr. Schade GmbH, dass Arbeitgeber die bAV nicht stärker als personalwirtschaftliches Element etwa zur Motivation der Mitar-



„Eine zweite PSV könnte notwendig werden und wir müssen darüber nachdenken, ob die bisher beitragslosen Durchführungswege belastet werden müssen.“

Nikolaus Schmidt-Narischkin, Director Consulting Services, Willis Towers Watson

beiter nutzen und so auf positive Effekte verzichteten.

Einspuriges Gutachten – die „Nahles-Rente“

Nun setzen Bundesarbeits- und -finanzministerium auf die Impulse von zwei Gutachten (für das BMAS Prof. Peter Hanau/Dr. Marco Arteaga, für das BMF Prof. Dr. Dirk Kiesewetter), die im April veröffentlicht wurden. Vor allem die Bewertung der Diskussionsteilnehmer zum Gutachten Sozialpartnermodell fällt überwiegend eindeutig aus: Ihm fehlt die Neutralität. Vielmehr sei zu vermuten, dass die Arbeitsministerin sich vor Ablauf der Legislaturperiode mit einer „Nahles-Rente“ ein Denkmal setzen wolle. Beispielsweise sieht Johannes Schipp die größte Schwäche des Gutachtens darin, dass „es sehr am erwünschten Ergebnis orientiert“ sei. Schon im ersten Anlauf habe das Arbeitsministerium das Ziel verfolgt, die Gewerkschaften einzubinden, und „die Zielvorstellung einer weiteren Verbreitung der bAV wurde dem untergeordnet“. Die Tarifvertragsparteien sollen es am Ende

regeln, „aber ob die Tarifpartner am Ende glücklich damit werden, davon bin ich nicht überzeugt“. Was ihn und auch andere Diskussionsteilnehmer stört: „Hier wird ein Wachstumsprogramm für die Gewerkschaften gefördert, die unter Mitgliederschwund leiden, es werden Anreize gesetzt, damit sie neue Mitglieder gewinnen.“ Ein solches Vorgehen sei nicht förderlich, wenn man wolle, dass auch die Arbeitgeber dahinterstehen.

Das Gutachten zur „Nahles-Rente“ ist nur bedingt in der Rentendiskussion einsetzbar, beanstandet auch Michael Hennig von Fidelity International, eben weil es nur das Modell der sozialpartnerschaftlichen bAV beleuchtet und andere Aspekte wie Opting-out und Anrechnung von bAV-Renten auf die Grundsicherung unzureichend berücksichtigt. Er kritisiert, dass eine umfassende Reform der betrieblichen Altersversorgung ebenso die nächsten Generationen in den Blick nehmen müsse. Dies sei unverzichtbar und langfristig mit einer „Schwarzen Null“ realisierbar. Hennig verweist auf die Studie von Professor Dommermuth vom Institut für Vorsorge und Finanzplanung (siehe News auf Seite 6), die konkrete Reformvorschläge für die Gestaltung einer starken bAV beinhaltet.

Bauplan mit Hohlräumen

Doch das Sozialpartnermodell hat auch einen positiven Ansatz, hebt Nikolaus Schmidt-Narischkin hervor. Die Arbeitsministerin greife viele aktuelle Defizite auf und die grundsätzliche Idee, dass die Tarifverbände auf einer Plattform eine Di-



„Die Erwerbsbiografien werden sich in den nächsten Jahrzehnten massiv ändern, die größten Risiken in der Altersvorsorge sind die Arbeitslosigkeit und zeitweise Selbstständigkeit.“

Riccardo Wagner, Chefredakteur der Initiative Deutsche Betriebsrente e. V.



„**Neues personalwirtschaftliches Denken bedeutet, mit Mitarbeitern nicht nur über Gehalt zu diskutieren, sondern auch die bAV konstruktiv einzubinden.**“

Prof. Dr. Philipp Schade, Aktuar und Geschäftsführer, Dr. Schade GmbH

rektversicherung organisieren, sei „eigentlich ein solider Gedanke“. Doch wie könne erreicht werden, dass auch Betriebe mit bis zu zehn Mitarbeitern ohne gewerkschaftliche Bindung von einer bAV profitieren? Ebenso kläre das Sozialpartnermodell nicht die Fragen der Haftung, ergänzt der Willis-Towers-Watson-Experte, beispielsweise wie eine Pay-and-Forget-Systematik über die versicherungsförmigen Wege hinaus funktionieren könne. „Die Grundzüge des Modells sind in Ordnung, aber nicht zu Ende gedacht.“ So bleibe offen, wie aus einem Pensionsfonds in Zukunft ein sozialpartnerschaftliches Modell oder wie zwischen Pensionskasse und Pensionsfonds differenziert werde. Die Vorschläge des Gutachtens seien jedoch brauchbarer als das, was derzeit unter dem Begriff Deutschlandrente kursiere.

Das sieht Hartwig Kraft von der PBG völlig anders. Er lehnt das Sozialpartnermodell ab, im Gegensatz zum Modell der Deutschlandrente, das für ihn in der gegenwärtigen Diskussion viel zu kurz komme. Völlig unverständlich ist für Kraft ebenfalls, dass in den Gutachten die Direktzusage als effektivster Durchführungsweg der bAV gar nicht thematisiert werde. Sie sei zwar nicht für alle KMU gleich geeignet, aber für die heute favorisierten Sparkontenmodelle, bei denen neben den eingezahlten Beiträgen in Abhängigkeit vom Finanzierungsweg eine moderate Mindestverzinsung vom Arbeitgeber garantiert wird, sei es der unkomplizierteste und kostengünstigste Durchführungsweg. Zudem hält er die Pay-and-Forget-Philoso-

phie für falsch: „Der Arbeitgeber gehört mit ins Boot.“

Auf ein grundsätzliches Manko einer wie auch immer gearteten Reform macht Riccardo Wagner vom Verein Deutsche Betriebsrente aufmerksam. Vor allem im Gutachten von Prof. Kiesewetter werde deutlich: „KMU sind weniger aufgrund der Durchführungswege, der Haftungsfragen oder Bilanzfragen verunsichert, eher sind sie komplett außen vor. Die bAV ist für sie schlicht kein Thema.“ Es müssten Lösungen gefunden werden, diese Arbeitgeber anzusprechen und einzubinden. Derzeit würden eifrig Lösungen gestrickt, bei denen bAV-Experten wie die Blinden von der Farbe sprechen, denn „wir wissen in Wirklichkeit sehr wenig darüber, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber beim Thema Vorsorge ticken“.

Opting-out mit Bauchschmerzen

Vor einigen Jahren wäre allein die Idee eines Opting-out-Modells für Arbeitnehmer als staatliche Zwangslösung gebrandmarkt worden. Nun schlägt das Gutachten zum Sozialpartnermodell jedoch ein neu im Gesetz zu verankerndes Optionsmodell vor, mit dem Arbeitnehmer in gewissem Umfang ohne ausdrückliche Erklärung, aber mit Widerspruchsrecht in eine Entgeltumwandlungs-Altersversorgung eingebunden werden können. Mittlerweile hat also die Politik Optionsmodelle akzeptiert. „Das Zwangssparen ist wohl der letzte Versuch, eine flächendeckende Verbreitung der bAV zu erreichen“, interpretiert Hartwig Kraft von PBG den Wandel. Problematisch: Da nur 20 Prozent der Arbeit-

nehmer gewerkschaftlich organisiert sind, „muss die Keule der Allgemeinverbindlichkeitserklärung herhalten“ und diese werde die Altersversorgung aller Arbeitnehmer wesentlich beeinflussen. „Wir brauchen eine Möglichkeit, den Einfluss von Tarifverträgen auch ohne Öffnungsklausel durch Betriebsvereinbarungen einzuschränken.“ Letztendlich sieht Kraft aber zur Ergänzung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung mit einem rechtssicheren Opting-out kaum eine Alternative.

Aus haushalterischer Sicht des Staates ist ein Opting-out-Modell überaus vernünftig, erklärt dagegen Michael Hennig, Fidelity International. Wenn der Staat die Wahl habe, Arbeitnehmer aktiv zu unterstützen, ihr eigenes Auskommen im Alter zu haben, oder zukünftig immer höhere Transferleistungen leisten zu müssen, dann solle der Staat die Arbeitnehmer mit einem „Auto-Enrollment“ anleiten. Es existierten genügend derartiger Systeme, in denen Bürger automatisch teilnehmen und sich erklären müssen, wenn sie nicht teilnehmen möchten. „Ein Opt-out wäre aus unserer Sicht keine Entmündigung des Bürgers.“

Das sieht Riccardo Wagner anders: Wenn bei Arbeitnehmern flächendeckend Resignation und Misstrauen gegenüber der bAV herrsche, sei es kommunikativ und auch ethisch fraglich, „sie zwangsweise über ein Opting-out-Modell zu verpflichten“. Die weite Verbreitung sollte nicht der politische Maßstab zum Handeln sein, sondern die tatsächlichen Leistungen der bAV und die faire Kommunikation müssten im Mittelpunkt stehen.

Philipp Schade steht dem Opting-out positiv gegenüber, wenngleich er sich wünscht, dass es diesen Weg nicht braucht. Sinnvoller sei dagegen „eine fürsorgliche Gestaltung in der Weise, dass Arbeitgeber sich aktiv im Rahmen einer Gesamtvergütungskonstellation mit der bAV auseinandersetzen“. Ein neues personalwirtschaftliches Denken würde bedeuten, mit dem Mitarbeiter nicht nur über Gehalt zu diskutieren, sondern konstruktiv und generationenübergreifend auch die bAV einzubinden.

Haftung und Risiken

Es gibt nach wie vor eine Menge Risiken bei der bAV, wie auch die jüngere Rechtsprechung zur Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Kürzung von Pensionskassenleistungen zeigt. Der Arbeitgeber muss, wenn die Pensionskasse nicht gut gewirtschaftet hat, die Leistungen aus zusätzlichen Mitteln auffüllen. Das heißt, Unternehmen müssen nachfinanzieren, obwohl sie davon ausgegangen sind, alles ausfinanziert zu haben, erläutert Johannes Schipp, denn die Subsidiärhaftung bleibe bestehen. Bei einer Neukonzeption könnte der Gesetzgeber jetzt diese Hürden für die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung vermeiden. „Doch es muss klar benannt werden, wer die Risiken tragen soll.“ Wenn das weder der Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer sein sollen, brauche man eine andere Lösung, beispielsweise nach dem Vorbild des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV), was natürlich Geld kosten werde. Dass beim aktuellen Stand der Reform ein zweiter PSV notwendig werde, sieht auch Nikolaus Schmidt-Narischkin. Zudem sei bislang völlig ungeklärt, wie mit einer Unterdeckung umgegangen werde. In diesen Fällen haftet der Pensions-Sicherungs-Verein nicht. „Wir müssen darüber nachdenken, ob die bisher beitragslosen Durchführungswege der bAV belastet werden müssen.“

In der überwiegenden Zahl der Versicherungen und Pensionskassenverträge bleibe grundsätzlich unklar, was den eigentlichen Inhalt der Versorgungszusage und die Höhe der Versorgungsleistungen darstelle. Mehr als 90 Prozent der Arbeitgeber sei nicht bewusst, dass sie auch bei einem mittelbaren Durchführungsweg vollständig für ein Leistungsversprechen haften, betont Berater Philipp Schade, der nicht nur mehr Aufklärung fordert. Regelmäßig sei beispielsweise im Rahmen der Direktversicherung nicht geregelt, ob der Mitarbeiter Anspruch auf die garantierte oder prognostizierte Versicherungsleistung habe. Besondere Schwierigkeiten ergäben sich bei Tarifen für Direktversicherungen und Pensionskas-



„ Es ist völlig unverständlich, dass in den Gutachten die Direktzusage als effektivster Durchführungsweg der bAV gar nicht vorkommt.

Hartwig Kraft, Gesellschafter-Geschäftsführer, PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH

sen, bei denen Überschüsse nicht in eine erhöhte Endleistung fließen, sondern in eine Beitragsreduktion.

Durchführungswege nur bedingt erfolgreich

Fünf Durchführungswege, viele Spielarten der Altersversorgung und doch reichen sie nicht, um den Bedürfnissen aller Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Und dass ein Sozialpartnernetzmodell die kritischen Zielgruppen erreicht, erscheint sehr unwahrscheinlich. Hartwig Kraft wünscht sich mehr Phantasie bei den bAV-Produktgebern sowie bei der Produktgestaltung. „Nicht nur für KMU fehlen sinnvolle Konzepte. Letztendlich beruhen alle existierenden Angebote auf Einzelverträgen. Echte kollektive Konzepte, die die Möglichkeiten des Risikoausgleichs richtig nutzen, fehlen zur Gänze.“ Eine zielführende und zukunftsichere bAV sollte sich aber nicht um die Anzahl der Durchführungswege drehen, wendet Riccardo Wagner ein. „Die größten Risiken in der Vorsorge für das Alter sind Arbeitslosigkeit und eine mögliche zeitweise Selbstständigkeit. Hier fehlen flexible Lösungen.“ Die Disruption werde auch vor der bAV nicht Halt machen und sich um „unser liebgewonnenes Säulendenken nicht scheren, hier fehlt die Phantasie in der Diskussion“.

Doch welches Modell funktioniert derzeit annähernd gut? Nach wie vor bewährt ist die Direktzusage, die Nikolaus Schmidt-Narischkin unverändert bei einer Unternehmensgröße ab 500 Beschäftigten empfiehlt. Denn Arbeitgeber könnten sie

hervorragend als Employer Branding-Instrument nutzen, haben keine Vertriebskosten und viele Gestaltungsmöglichkeiten, „sie können die Kapitalanlage strukturieren, allerdings benötigen sie dazu Kapazitäten im Haus“.

Die Direktversicherung kann für Kleinunternehmen ein sinnvoller Durchführungsweg sein, ergänzt Michael Hennig. Doch klassisch versicherungsförmig ausgestaltet werde es immer schwieriger, nachhaltig gute Erträge zu generieren. Es wäre sinnvoll, bei der anstehenden bAV-Reform auch ein Augenmerk darauf zu legen, die Durchführungswege strategisch zu stärken, damit sich die ergebenden Chancen am Kapitalmarkt auch im Sinne der Versicherten nutzen ließen.

Sparbuchmodell im Kommen?

Auf ein Sparkontomodell mit einer durch den Arbeitgeber garantierten jährlichen Verzinsung setzt Philipp Schade. Da zum Vermögensaufbau keine Versicherungen erforderlich seien, erfolge die Durchführung unmittelbar im Unternehmen oder alternativ über eine pauschaldotierte Unterstützungskasse. Sowohl die Entgeltumwandlung als auch sonstige Versorgungsbeiträge des Arbeitgebers würden in der Höhe völlig variabel und immer lohnsteuerfrei allein über das Lohnbuchhaltungssystem administriert und in das unternehmenseigene Sparkonto abgeführt, ein Aktuar bewertet jährlich die erreichten Versorgungsanwartschaften. Eine Versorgungsordnung regelt die Umrechnung der Versorgungsbeiträge in -leistungen. Pensionsrückstellungen oder Dotierun-



„Das Gutachten zum Sozialpartnermodell ist sehr am erwünschten Ergebnis orientiert, hier wird ein Wachstumsprogramm für die Gewerkschaften gefördert.“

Dr. Johannes Schipp, Rechtsanwalt und Partner, Kanzlei T/S/C Fachanwälte für Arbeitsrecht

gen in die Unterstützungskasse seien gewinnwirksam. Außer Gutachter- und Personalkosten würden keine nennenswerten Kosten oder sonstige Administration anfallen.

Dem widerspricht Nikolaus Schmidt-Narischkin: Auch ein solches System brauche eine Governance und ausreichend Know-how, um die Risiken, die Kosten, die Qualität der Durchführung sowie die gesetzgeberischen Vorgaben abzuschätzen und umsetzen zu können. Governance koste immer Geld, je kleiner das Unternehmen, desto teurer. „Ob das bAV-Management, der Aktuar oder der Berater unterstützt – die Fäden laufen im Unternehmen zusammen, ab einer bestimmten Größenordnung verursacht das Bauchgrimmen.“

Zeitwertkonto im Hintergrund

In der bAV-Diskussion spielt das Zeitwertkonto eine immer kleinere Rolle. Dabei ist es „mit das beste Instrument im Benefit-Koffer, uneingeschränkt flexibel einsetz- und dotierbar“. Aber, so Schmidt-Narischkin, die Politik müsse noch

nachregeln. Nicht einsehbar sei beispielsweise, warum sich das Ansparen beim Elterngeld niederschläge oder wie das Problem der Rückübertragung einmal der Rentenversicherung Bund übertragener Ansprüche auf einen Folgearbeitgeber geregelt werden kann. „Wir haben in der Politik zu wenig Bewusstsein für das Zeitwertkonto.“ Kritisch sehen die Experten auch, dass über ein Zeitwertkonto aufgebautes Vermögen, das nicht für eine ruhestandsnahe Freistellung genutzt werden solle, nur teilweise steuerfrei und nicht mehr vollends sozialversicherungsfrei auf die bAV übertragen werden können. Michael Henning fordert, diese Regelung wieder rückgängig zu machen.

Kritisch beurteilt Philipp Schade den Einsatz des Zeitwertkontos, um früher in Rente zu gehen. Eine vernünftige Betriebsrente könne dann bereits in die Versorgung einsteigen. Das funktioniere grundsätzlich auch mit Zeitwertkonten, die allerdings wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Insolvenzsicherung und Finanzierung Nachteile für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer mit sich bringen und der-

art genannte Zeiträume schwerer überbrücken lassen.

Grüße an den Gesetzgeber

„Die Rente ist sicher, aber niemand hat dazu gesagt, wie hoch die Rente sein wird. Inzwischen kommt aus der Politik das klare Bekenntnis: Von der ‚sicheren Rente‘ kann keiner leben.“ Mit diesen Worten schildert Johannes Schipp die Zwangslage des Gesetzgebers. Er wünscht sich, dass dieser „nicht nur auf die Karte der Sozialpartner setzt und ein Gewerkschaftsstärkungsprogramm entwickelt, sondern auch andere Lösungen zulässt, um das Problem Altersversorgung in den Griff zu bekommen“.

Die Überlegung des BMAS, das Schicksal der kapitalgedeckten Altersvorsorge „in die Hände von Gewerkschaftlern und Arbeitgeberverbänden zu legen, kann nicht funktionieren und muss so schnell wie möglich wieder vom Tisch“, resümiert auch Hartwig Kraft. Eine Absenkung des steuerlichen Rechnungszinssatzes zum Beispiel auf vier Prozent würde mehr zur Verbreitung der bAV beitragen als alle derzeitigen Reformüberlegungen. Auch gesetzliche Eingriffe wie der Versorgungsausgleich und die Mobilitätsrichtlinie belasteten die Verbreitung der bAV schwer. „Ich wünsche mir mehr Mut in der Politik, langfristig und in Generationen zu denken, um für die Zukunft ein nachhaltiges Altersvorsorgesystem in Deutschland zu etablieren, die Zeit ist reif dafür.“ Diese Aufforderung und Mahnung ist Michael Hennig wichtig. Aber nicht alleine der Gesetzgeber ist in der Verantwortung. „Wir brauchen das Engagement der Unternehmen für die Lösung der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderung“, betont Riccardo Wagner. Mit der Digitalisierung entstehen auch unabhängige Plattformen, die bAV werde transparenter und „kommunikativer“. Sie würden den Beratungsbedarf kanalisieren und helfen, „dem Arbeitgeber in seiner Rolle als einzig wahrer, unabhängiger Kümmerer nachzukommen“.

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz



„Will der Staat zukünftig nicht immer höhere Transferleistungen zahlen, dann sollte er die Arbeitnehmer mit einem Auto-Enrollment anleiten.“

Michael Hennig, stellvertretender Leiter Investment- und Pensionslösungen, Fidelity International