www.procontra-online.de

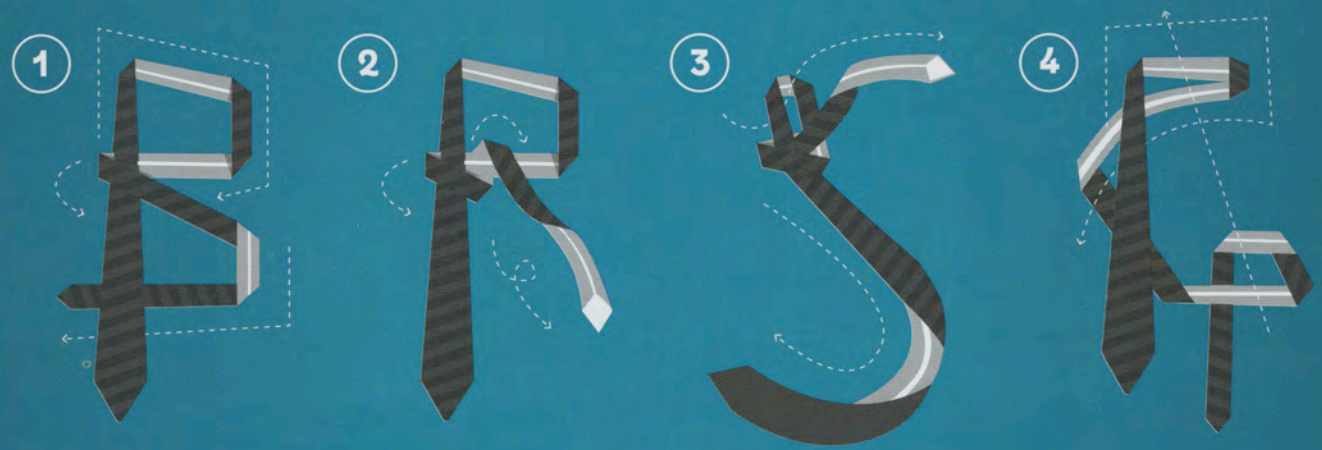
Oktober/November 2017 – D: 4,80 € • I: 6,50 € • E: 6,50 €

2017
#05

FINANZEN

procontra

Das freie Finanzmagazin



Wer es kapiert, wird glänzen

Vermögen schützen
Warum Ihre Kunden bei der Altersvorsorge an Aktien nicht vorbeikommen

Daten verwenden
Wie Versicherer mit Smart & Big Data bessere Produkte machen wollen

Maklers Lieblinge
Der unabhängige Vertrieb hat wieder seine Favoriten in den einzelnen Versicherungssparten und -produkten gewählt.

WER ES KAPIERT, WIRD GLÄNZEN

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist die Komplexität innerhalb der betrieblichen Altersversorgung weiter gestiegen. Was spontan abschreckend wirkt, liefert für spezialisierte Vermittler jedoch jede Menge Beratungsansätze.

– TEXT: MATTHIAS HUNDT –

Es war ihre letzte Amtshandlung als Bundesarbeitsministerin. Rechtszeitig vor der Bundestagswahl brachte Andrea Nahles das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) noch über die Ziellinie. Ein Kraftakt, der sie fast die gesamte Legislaturperiode hindurch beschäftigt hatte. Nun beginnt die Mission „Stärkung der betrieblichen Altersversorgung" per Gesetz – und Nahles' Zeit in der Opposition. Das Gesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

Die Stimmen zum Gesetz, dessen Ausgestaltung und Aussicht auf Erfolg reichen von „großer Wurf" und „Impulse für die bAV" bis hin zu „Chance vertan" und „kaum zu erwartende Effekte im Mittelstand". Ist das BRSG nun eine Luftnummer oder der erhoffte Paradigmenwechsel?

Vorab: Ja, es wurden Hemmnisse abgebaut. Aufseiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ja, das Gesetz liefert tolle Aufhänger, um die betriebliche Altersversorgung bei verschiedenen Klientelen wieder auf die Beratungstische zu holen. Doch vor allem wurde die Komplexität – und diese war vorher schon enorm – drastisch erhöht. Und hier ist es wie bei jedem anderen Vorsorgeprodukt: Wenn man es nicht überblickt, versteht und Kunden erklären kann, wird der gewünschte Effekt trotz aller Impulse ausbleiben. Beginnen wir also mit der Entwirrung.

WAS STECKT DRIN IM SOZIALPARTNERMODELL?

Kern des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist das neue Sozialpartnermodell. Einfach ausgedrückt, besteht es aus einer reinen Beitragszusage, einer Zielrente und einem Opting-out. Vor allem in der reinen Beitragszusage sieht der Gesetzgeber seinen großen Wurf. Durch sie soll das angebliche Haupthemmnis für Arbeitgeber, die Haftung, abgebaut werden. Arbeitgeber wer-

den zukünftig nur noch zur Beitragszahlung verpflichtet und müssen nicht mehr in der Leistungsphase einstehen („Pay and forget"). Für Carsten Hölscher, Partner beim Beratungsspezialisten zur betrieblichen Altersversorgung Aon Hewitt, drückt der Schuh jedoch woanders. „Der Hauptgrund für Arbeitgeber gegen eine bAV ist nicht die Haftung, sondern die Komplexität des Themas insgesamt. Und diese ist durch das BRSG leider weiter gestiegen", schätzt er ein. Insgesamt befürwortet Hölscher aber das Gesetz und sieht „interessante Ansätze". Die Reform sei gut und notwendig. Die Alternative wäre ein Obligatorium gewesen, da sei das BRSG die bessere Alternative.

An die reine Beitragszusage koppelt sich eine Zielrente, die (Mindest-)Leistungsgarantien innerhalb des Sozialpartnermodells verbietet. Das heißt, statt des Versprechens einer garantierten Rente wird nur noch eine Zielrente vereinbart. Dies soll Chancen am Kapitalmarkt eröffnen, um in Zeiten niedriger Zinsen eine auskömmliche Rente zu erwirtschaften. Verfechter von Garantien argumentierten, dass der Abbau des einen Hemmnisses (Enthaftung des Arbeitgebers) lediglich das Risiko auf die Arbeitnehmer verlagere und damit neue Vorbehalte schaffe. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) kritisierte: „Altersvorsorge braucht nicht nur eine Partizipation an den Chancen der Kapitalmärkte, sondern auch Schutz vor Risiken für ein Mindestmaß an Planbarkeit", so Jörg von Fürstenwerth, Vorsitzender der Geschäftsführung, in einer Kolumne. Und weiter: „Zwar mögen Aktien grundsätzlich auch künftig in guten Zeiten den einen oder anderen zusätzlichen Renditepunkt als Risikoprämie bieten. Die Rendite-Unterschiede zwischen sicherer und riskanter Anlage und damit die angeblichen Kosten von Garantien werden jedoch überschätzt." Michael Hoppstädter, Geschäftsführer der Longial GmbH, Spezialist für betriebliche Altersversorgung, ist da anderer Meinung und relativiert: „Garantien sind erst mal ein recht teures Instrument, mit dem man sich die vermeintliche Sicherheit erkauft, mehr rauszubekommen, als man eingezahlt hat. In der jetzigen Niedrigzinsphase sind die Lebensversicherer aber kaum in der Lage, die Bruttobeitragsgarantien darzustellen", erläutert Hoppstädter. Und weiter: „Zudem regelt die Pensionsfondsaufsichtsverordnung, wie die Kapitalanlagen investiert ▶

RECHT AUF ENTGELTUMWANDLUNG UNBEKANNT?!

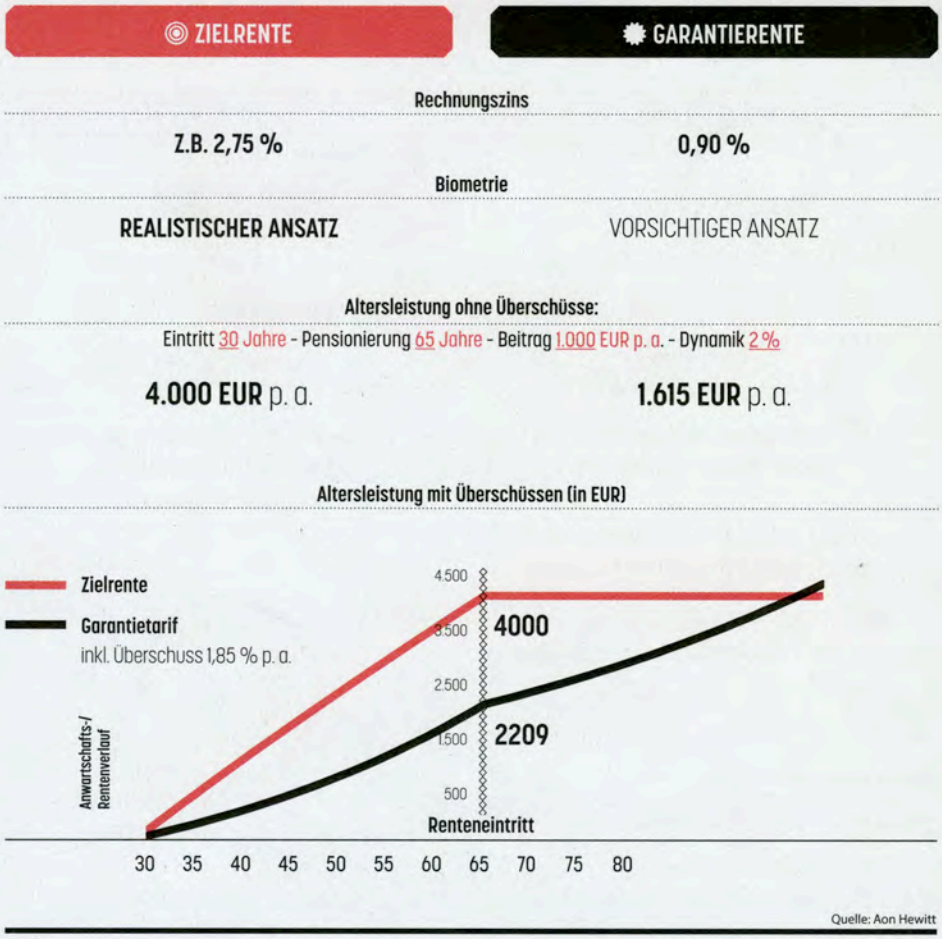
Befragung von Arbeitnehmern ohne bAV-Versorgung

Was hat Sie bislang daran gehindert?

Quelle: Deloitte

ZIELRENTE DES SOZIALPARTNERMODELLS WILL CHANCEN NUTZEN

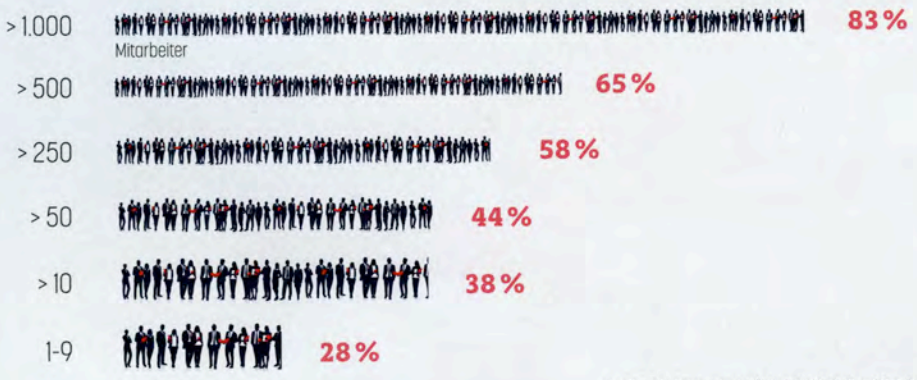
Modellrechnung: Garantieverbot ermöglicht höhere Startrente



Quelle: Aon Hewitt

BAV-VERBREITUNG KRANKT IM MITTELSTAND

Anteil der Beschäftigten mit bAV nach Betriebsgröße

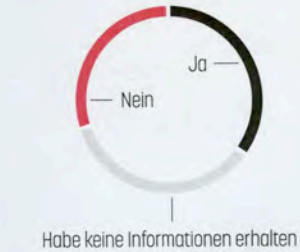


Quelle: Arbeitsgemeinschaft für bAV (aba)_Stand Dez. 2016

BERATUNGSGESPRÄCH GEWÜNSCHT

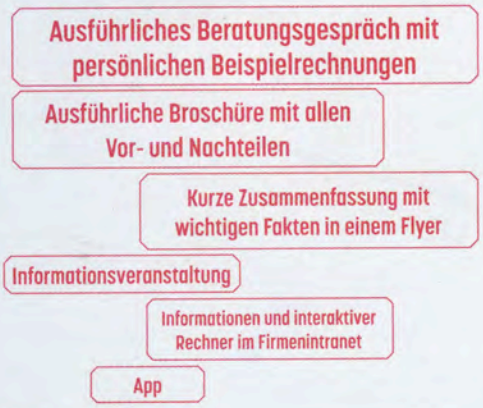
Insgesamt Informations- und Vertrauensdefizit festzustellen

Sind die Informationen zur bAV, die Sie erhalten haben, ausreichend?



Wem vertrauen Sie beim Thema betriebliche Altersvorsorge am meisten?

Wie möchten Sie am liebsten informiert werden?



Haben Sie Vertrauen in die Informationen, die Sie erhalten haben?

Quelle: Deloitte

▶ werden dürfen. Dieser Rahmen ist zwar deutlich freier als bei Lebensversicherern, aber nicht frei von Richtlinien. Einen Totalausfall der Zielrente halte ich daher für ausgeschlossen."

An deren Steuerung müssen sich außerdem die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) beteiligen, die dadurch ein starkes Eigeninteresse haben dürften, eine spätere Rentenabsenkung zu verhindern. Der Imageschaden wäre sonst enorm. Zusätzlich bietet das Gesetz den Arbeitgebern die Möglichkeit, Beiträge zur Sicherung der Zielrente beiseitezulegen.

Sosehr der Deutsche seine Garantien liebt: Er wird – ganz unabhängig vom BRSG – vermehrt darauf verzichten müssen, sofern er eine auskömmliche Altersvorsorge aufbauen will. Die Bereitschaft dazu ist allerdings noch gering. Für eine aktuelle bAV-Studie von Aon Hewitt wurden 1.000 Arbeitnehmer nach ihrer Priorisierung bei der eigenen Betriebsrente gefragt. 41,1 Prozent ziehen weiterhin die Sicherheit vor, auch wenn die Rentenhöhe dadurch niedriger ausfiele. Nur ein Viertel würde für eine höhere Rente auch ein gewisses Risiko eingehen. Garantie schlägt Rendite. Weiterhin. Dabei seien „bei der Zielrente ohne teure Garantien deutlich höhere Startrenten von 25 bis 30 Prozent möglich", meint Hoppstädter (siehe auch Beispielrechnung). Der dritte Baustein des Sozialpartnermodells ist die Möglichkeit für Arbeitgeber, ihre Angestellten automatisch mit in ihr Versorgungswerk aufzunehmen (Opting-out). Der Arbeitnehmer kann dem jedoch widersprechen. Durch diese Umkehrung (jeder ist erst mal drin) erhofft man sich einen echten Verbreitungs-Booster.

Das Sozialpartnermodell war in der Entwurfsphase nur Unternehmen mit Tarifverträgen vorbehalten. Das heißt jenen Großbetrieben und Konzernen, in denen die bAV-Abdeckung bereits befriedigend ist. Es hapert aber vorrangig in kleineren und mittleren Betrieben. Nicht einmal jeder dritte Beschäftigte bei Betriebsgrößen bis zehn Mitarbeiter besitzt eine bAV (siehe Grafik links). Ex-Ministerin Nahles wurde daher vorgehalten, ein Tarifstärkungs- statt ein Betriebsrentenstärkungsgesetz zu basteln. Erst kurz vor der finalen Lesung wurde der Passus aufgenommen, dass der Zugang auch nicht-tarifgebundenen Unternehmen ermöglicht werden müsse.

Kurz und kompakt: Das Sozialpartnermodell mit der reinen Beitragszusage bildet keinen

sechsten Durchführungsweg in der bAV. Es ist eine weitere Zusageart, die über die bestehenden Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds abgebildet werden kann. Die Zielrente verbietet Garantien, ein Opting-out soll mehr Beschäftigte automatisch in die Versorgungslösungen bringen. Die alte Garantiewelt bleibt außerhalb des Sozialpartnermodells erhalten.

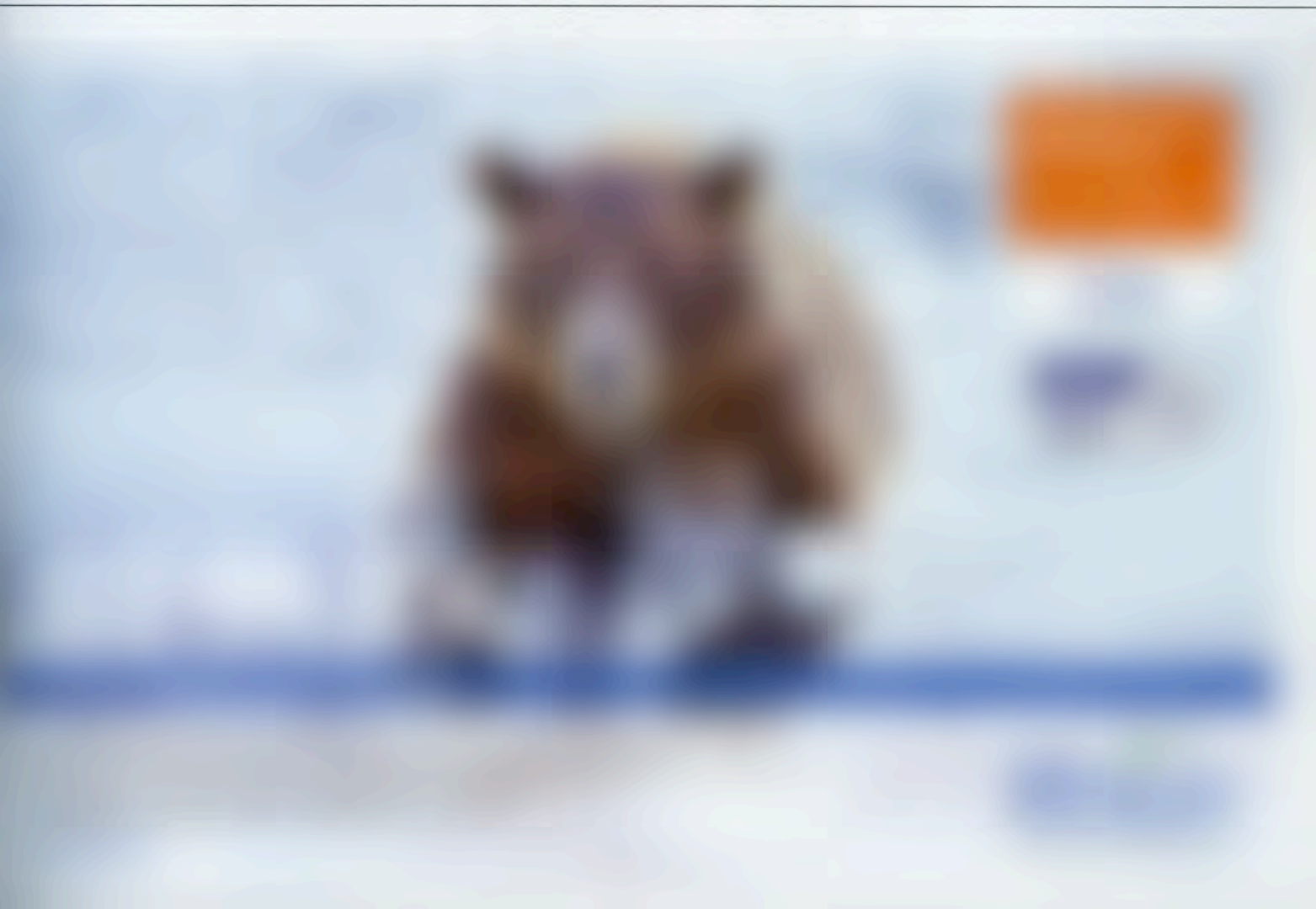
Über die konkrete Ausgestaltung der Versorgung und den gewünschten Beratungsumfang entscheiden die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (Sozialpartner) allein. Nicht-tarifgebundene Unternehmen können sich über eine Betriebsvereinbarung an Tarifverträge anlehnen und so das Sozialpartnermodell – mit Zustimmung des Versorgungswerks – nutzen.

BERATUNG AUSSEN VOR?!

Aufgrund der Entscheidungshoheit der Sozialpartner stellt sich die Frage, ob und wie weit für Makler die Tür zum Sozialpartnermodell überhaupt geöffnet wird. Für Hoppstädter bleibt höchstens ein Spaltbreit: „Die Sozialpartner werden eine sehr kostengünstige und hochstandardisierte Lösung anstreben. Ausgestattet mit einem Opting-out, braucht es dann keine große Vertriebsmannschaft." Sozialpartnermodell ohne Beratung? Theoretisch möglich, wenngleich praktisch kaum zu verantworten. Abhängig vom Versorgungswerk wird es auf unterschiedliche Beratungsniveaus hinauslaufen, bei denen mal nur der Arbeitgeber, mal nur der Arbeitnehmer, mal beide Seiten oder aber eben auch gar keiner beraten wird. Doch egal was die Sozialpartner letztlich wünschen, Beratungsbedarf entsteht automatisch. Denn durch die Öffnung auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen müssen deren Chefs in jedem Fall über die Möglichkeiten eines Sozialpartnermodells informiert werden. Und die meisten KMU verfügen weder über einen Tarifvertrag noch über eine Betriebsrente, wie die Statistiken zeigen. Das eröffnet neues bAV-Potenzial ▶

»Bei der Zielrente sind deutlich höhere Startrenten möglich.«

MICHAEL HOPPSTÄDTER, LONGIAL GMBH



„Sozialpartner entscheiden über Beratungsumfang“

Die fünf Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit – Barmenia, Debeka, Gothaer, Huk-Coburg und Stuttgarter – haben sich zu einem bAV-Konsortium zusammengeschlossen. Als „Rentenwerk“ buhlen sie nun um die Gunst der Sozialpartner, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) an Attraktivität für bAV-Anbieter gewonnen haben. Wie das Angebot konkret aussieht und wie sich die Beratung zur betrieblichen Altersversorgung verändern wird, verriet Stefan Opel, Leiter Firmenkundengeschäft Leben bei der Gothaer.

procontra: Das „Rentenwerk“ will als Konsortium Bewegung in den Markt der betrieblichen Altersversorgung bringen. Wie soll das gelingen?
Stefan Opel: Der Markt für Renten-Lösungen der Sozialpartner wurde bisher von wenigen großen Unternehmen dominiert. Durch unsere Zusammenarbeit entsteht ein neues, signifikantes Angebot – gemeinsam haben wir natürlich mehr Gewicht als jeder für sich. So bringen wir Bewegung in den Markt, und das wird Sozialpartnern sowie Beschäftigten zugutekommen. Zusammen verfügen die Mitglieder des Rentenwerks über Kapitalanlagen von 190 Milliarden Euro und blicken im Konsortium auf eine jahrhundertelange Partnerschaft mit ihren Kunden zurück.
procontra: Warum sollen die Sozialpartner jetzt mit Ihnen zusammenarbeiten?
Opel: Der Fokus unseres Angebotes liegt auf einem effizienten Produkt, das Renditechancen im Niedrigzinsumfeld ermöglichen soll. Zudem bieten wir eine flexible Betriebsrente, die Tarifpartner wie ein Baukastenprinzip an ihre Bedürfnisse anpassen können. Nicht zuletzt sehen wir uns als genossenschaftlich geprägte Versicherer vor allem dem Kunden verpflichtet, nicht den Interessen von Aktionären. Alle Erträge aus der Kapitalanlage stehen dem Versichertenkollektiv zu.
procontra: Wie sieht Ihr Produktangebot aus?
Opel: Konkret schlagen wir unter anderem eine kostengünstige, fondsbasierte Rentendirektversicherung mit flexiblen, kollektiven Sicherheitsmechanismen vor. Auch ein Pensionsfonds ist – in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern – denkbar, bringt aber Nachteile mit sich, etwa bei der Portabilität.
procontra: Was sind die Unterschiede zu vergleichbaren Produkten am Markt?

STEFAN OPEL
Leiter Firmenkundengeschäft Leben, Gothaer

Opel: Das Gesetz tritt erst 2018 in Kraft, neue Angebote entstehen. Daher fällt ein Vergleich schwer. Generell wird das Rentenwerk ein transparentes und kostengünstiges Produkt bieten, um auch im Umfeld niedriger Zinsen attraktive Renditen zu ermöglichen.
procontra: Wann startet das operative Geschäft?
Opel: Wir gehen davon aus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab Sommer 2018 Policen erhalten können. Entsprechend früher stünden die Details des Angebots fest.
procontra: Versteht sich das Rentenwerk nur als Lösung für Sozialpartner oder gibt es auch Produkte, die der Vermittler seiner „normalen“ bAV-Klientel anbieten kann?
Opel: Nein. Die Zusammenarbeit beschränkt sich auf das Angebot im Bereich der sogenannten bAV II, der reformierten Betriebsrente. Darüber hinaus ist keine Zusammenarbeit geplant.
procontra: Warum eigentlich nicht? Gerade die Angestellten in KMU, sprich in Unternehmen ohne Tarifvertrag, haben doch den größten Nachholbedarf bei der betrieblichen Altersversorgung.
Opel: Der Zugang für nicht-tarifgebundene Unternehmen zu bAV II sollte grundsätzlich möglich sein. Wie wir das im Detail umsetzen, steht noch nicht fest. Das hängt von den Lösungen ab, die wir jetzt gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickeln.
procontra: Knackpunkt des Sozial- oder Tarifpartnermodells ist der Umfang der Beratung. Darüber bestimmen allein die Tarifpartner. Was empfehlen Sie und wie groß ist Ihr Mitspracherecht?
Opel: Wir empfehlen auf jeden Fall, den Beratungsbedarf der Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Anfang an mit in die Überlegungen einzubeziehen. Das Rentenwerk stellt flexible Lösungen bereit, sowohl beim Tarif als auch bei der Infrastruktur. So können wir den Umfang der Beratung nach Bedarf organisieren, etwa digital, telefonisch oder persönlich vor Ort. Letztendlich entscheiden die Sozialpartner über den Umfang.
procontra: Es wird auf verschiedene Beratungsniveaus hinauslaufen. Beratungsfrei bis hin zur persönlichen Beratung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Wie kalkulieren Sie diesen Aufwand, um ein „kostengünstiges“ Produkt in jedem Fall zu gewährleisten?
Opel: Das Ziel eines kostengünstigen Produkts wird durch maximale Effizienz bei allen Elementen

erreicht, nicht durch einseitiges Sparen an der Beratung. Ein durchgängig digitalisierter, schlanker Betrieb mit hohen Stückzahlen reduziert zudem die Verwaltungskosten. Und nicht zuletzt spart die Zusammenarbeit von fünf Versicherungsvereinen Investitionskosten, da wir die Infrastruktur nur einmal aufbauen statt fünfmal. Zugleich ist klar: Bei der Vergütung gelten andere Eckdaten als im Geschäft mit Privatpersonen. Auch in diesem Fall werden die Sozialpartner über den Umfang, die Art der Beratung und die Vergütungshöhe bestimmen.

procontra: Wie und in welcher Höhe soll der Berater vergütet werden?

Opel: Auch das entscheiden am Ende die Tarifparteien. Wir vermuten auch, dass die Tarifpartner verschiedene Ansprüche stellen werden: ganz ohne Beratung, mit Beratung der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder beider. Wir bieten alle Varianten mit entsprechender Vergütung an.

procontra: Welche Chancen eröffnet das BRSG den unabhängigen Vermittlern, die überwiegend Arbeitnehmer beraten?

Opel: Das BRSG bietet in der Tat weniger Geschäftspotenzial für Vertriebe, die auf Einzelberatung bei Privatpersonen zu Hause fokussieren. Daher wird vermutlich primär eine Beratung beim Arbeitgeber oder in speziellen Beratungsstellen infrage kommen, bei denen zahlreiche Gespräche an einem Tag möglich sind. Solche Modelle sind bereits heute in der bAV üblich. Vertriebe, die diese Modelle anbieten oder anbieten werden, könnten etwa bei der Entgeltumwandlung Zusatzgeschäft generieren.

procontra: Sie wollen den Sozialpartnern eine fondsbasierte Direktversicherung empfehlen. Was ist, wenn die Sozialpartner einen Durchführungsweg fordern oder bevorzugen, der an Versicherern vorbeiläuft?

Opel: Keiner der in der bAV II zugelassenen Durchführungswege „läuft an den Versicherern vorbei". Deutsche Versicherer bieten sowohl die Direktversicherung als auch Pensionskassen und -fonds im Konzern an. Wir halten die Direktversicherung für das probateste Mittel, sind aber auch in Gesprächen zu anderen Wegen und bleiben offen gegenüber Alternativen. ■

DAS BRSG IN KURZFORM

EINFÜHRUNG SOZIALPARTNERMODELL

Reine Beitragszusage
Arbeitgeber werden enthaftet und sind zukünftig nur zur Beitragszahlung verpflichtet.

Zielrente
Verbot von Leistungsgarantien auch in Form einer Mindestleistungsgarantie. Stattdessen gibt es eine unverbindliche Zielrente. Arbeitgeber sollen (müssen aber nicht) einen Sicherungsbetrag zurückstellen, um das Zielrenten-Niveau abzusichern.

Arbeitgeberzuschuss
Arbeitgeber müssen mindestens 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrags zusätzlich investieren (Ersparnis der SV-Beiträge). Ab 2022 auch für bestehende Entgeltumwandlungen.

Opting-out
Rechtssicherheit für die Pflicht zur Entgeltumwandlung. Arbeitnehmer können dem jedoch widersprechen.

Das Sozialpartnermodell
benötigt eine tarifvertragliche Regelung. Es muss aber auch nicht-tarifgebundenen Unternehmen offenstehen. Schlechtere Vertragskonditionen müssen sachlich gerechtfertigt werden.

bAV-Förderbetrag
Zahlt der Arbeitgeber mindestens 240 Euro p. a. zusätzlich in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder Direktversicherung, so erhält er 30 Prozent (maximal 144 Euro) steuerliche Förderung. Dies gilt nur bei Arbeitnehmern mit einem Bruttomonatsgehalt von maximal 2.200 Euro.

Steuerförderung erhöht und vereinfacht
Statt 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) plus 1.800 Euro pauschal, können künftig 8 Prozent der BBG steuerfrei in die bAV eingezahlt werden. Sozialversicherungstechnisch bleibt hingegen nur ein Betrag bis 4 Prozent abgabenfrei.

„Vervielfältiger"
Beim Einbringen einer Abfindung in die bAV beim Ausscheiden eines Mitarbeiters kann für jedes Dienstjahr (maximal 10 Jahre) ein Betrag von 4 Prozent der BBG steuerfrei gezahlt werden.

„Nachholer"
Bei Wiederaufnahme eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (etwa nach Erziehungszeiten) kann für jedes Dienstjahr (maximal 10 Jahre) ein Betrag von 8 Prozent der BBG nachgezahlt werden.

Riester
Die Grundzulage wird auf 175 Euro erhöht. Für betriebliche Riester-Renten entfällt die Doppelverbeitragung (Kranken- und Pflegebeiträge) in der Leistungsphase.

Freibetrag bei Grundsicherung
Die Anrechnung eigener freiwilliger Altersvorsorge auf die Grundsicherung wird durch einen monatlichen Freibetrag von 204,50 Euro abgemildert.

▶ und erfordert neue Bedarfsanalysen. Doch es gilt auch, Hürden zu überwinden. Sich einem Tarifvertrag zu unterwerfen ist für viele Unternehmer unbekanntes Terrain (siehe auch Kommentar von Ulf Kesting).

Auch die Versicherer kämpfen um ihre Position beim neuen bAV-Spiel und würden der Zweisamkeit der Sozialpartner gern beiwohnen: „Wir sollten unsere langjährigen Erfahrungen und unser Know-how in der betrieblichen Altersversorgung, der Produktgestaltung, bei der Kapitalanlage und in der Administration großer Versorgungssysteme in die Entscheidungsprozesse einbringen. Nur gemeinsam mit den Versicherern können die Sozialpartner erfolgreiche Lösungen entwickeln", betont Dr. Peter Seng, Zentralbereichsleiter bAV der Alten Leipziger. Der Markt ist in jedem Fall in Bewegung, und die Aufmerksamkeit für die zweite Säule der Altersvorsorge war selten höher. Gleich fünf Lebensversicherer schlossen sich sogar zum „Rentenwerk" zusammen, um ihr Kuchenstück zu sichern und den großen, hungrigen Playern am Markt Paroli zu bieten (siehe Interview).

BRSG MEHR ALS NUR SOZIALPARTNERMODELL

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist jedoch weit mehr als nur das Sozialpartnermodell. Und das ist die entscheidende Message für Makler. Spricht man von gestiegener Komplexität, muss man auch den höheren Beratungsbedarf erkennen, wie etwa Dr. Henriette Meissner, Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management ▶

GmbH, betont: „Jedes Unternehmen hat durch das BRSG Informationsbedarf. Über die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis muss informiert werden. Der Förderbeitrag für Niedrigverdiener, der auch für Teilzeitkräfte gilt, wenn sie unterhalb der Einkommensgrenzen verdienen, kann vorgestellt und in die Versorgungskonzepte eingebunden werden." Die verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis, die Meissner erwähnt, gilt beim Sozialpartnermodell ab sofort. „Der Arbeitgeber muss diese Ersparnis in die Versorgung des Arbeitnehmers direkt reinvestieren", erklärt Hölscher. Ein Punkt, der für neu abgeschlossene bAV-Lösungen außerhalb des Sozialpartnermodells erst ab 2019 und für bestehende ab 2022 gilt. „Die Übergangsregelungen müssen den Arbeitgebern erläutert werden, da jeder spätestens ab 2022 davon betroffen sein wird", so Hölscher weiter. Lediglich die Durchführungswege der Unterstützungskasse und der Direktzusage bleiben davon auch nach 2022 ausgenommen.

3 REFORMPUNKTE FÜR GERINGVERDIENER

Um die Versorgung vor allem dort zu stärken, wo es dringend notwendig ist, kommt das Gesetz mit drei konkreten Impulsen für die Zielgruppe der Geringverdiener. Erstens die Einführung eines Freibetrags von rund 200 Euro monatlich bei späterer Grundsicherung. Er beseitigt dabei einen der größten Vorbehalte und gibt Beratern endlich ein schlagendes Argument an die Hand. Denn bislang gab es keine Motivation für diese Klientel, Vorsorge zu betreiben, wenn das angehäufte Vermögen bei späterer Grundsicherung komplett wieder angerechnet wird. Dieser Missstand wurde nun zumindest aufgeweicht, was die Branche unisono begrüßt.

Ist das Sozialpartnermodell die richtige Lösung für den Mittelstand?

ULF KESTING
Vorstand, Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGbAV)

Kern des BRSG ist laut Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles das Sozialpartnermodell. Allerdings belegen Studien, dass über 80 Prozent der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern an keinen Tarifvertrag gebunden sind - und genau in diesen Betrieben wird die betriebliche Altersversorgung, insbesondere die Entgeltumwandlung, am wenigsten genutzt. Ob das Sozialpartnermodell überhaupt eine Chance auf spürbare Verbreitung bei KMU haben wird, hängt stark davon ab,

welche Rahmenbedingungen die Tarifpartner in ihren Modellen schaffen werden. Ein Unternehmer wird sich wegen eines Sozialpartnermodells wohl kaum dem Regime eines Tarifvertrages unterwerfen. Das Modell muss also leicht zugänglich gestaltet werden und für den Arbeitgeber einfach und klar kalkulierbar sein. Deswegen muss die Höhe des Sicherungsbeitrags nachvollziehbaren Regelungen unterliegen.

Ob die Zielrente eines Sozialpartnermodells bessere Leistungen als eine bisherige beitragsbezogene bAV mit Garantie bieten wird, ist nach wie vor offen, denn es gibt noch keine konkreten Angebote. Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden nicht nur die eventuell bessere Rentenhöhe, sondern auch die Streichung jeglicher Garantien und aller Kapitalzahlungsmöglichkeiten im Rahmen ihrer Entscheidungsfindung analysieren und bewerten.

Möchte ein Arbeitgeber seiner Belegschaft das Modell anbieten, wird sich in der Beratungspraxis die Frage stellen, wer Kleinbetriebe und deren Mitarbeiter in einem Sozialpartnermodell beraten soll, denn qualifizierte Beratung ist ohne eine angemessene Vergütung nicht möglich. Nur mit attraktiven Rahmenbedingungen in allen Bereichen wird das Sozialpartnermodell kein Rohrkrepierer.

Unabhängig vom Sozialpartnermodell hat der Gesetzgeber durch das BRSG Möglichkeiten geschaffen, mit denen KMU ihre bestehende Vergütungsstruktur überdenken und reformieren können. Die neue Geringverdiener-Förderung und der gesetzlich vorgeschriebene Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung sind zu begrüßen. Um alle Beschäftigten an der Ersparnis des Arbeitgebers voll zu beteiligen, sollte der Zuschuss für niedrige Einkommen 20 Prozent betragen und bei steigenden Einkommen auf 11 Prozent sinken. Die Erhöhung der steuerlichen Förderung auf 8 Prozent der BBG war überfällig. Sie vereinfacht die Gestaltung von Versorgungssystemen, und Besserverdienende können höhere Beträge umwandeln. Leider wurde die sozialversicherungsrechtliche Förderung nicht angepasst.

Wenn die Chancen und Möglichkeiten des BRSG unternehmensspezifisch richtig genutzt werden, kann daraus eine echte WIN-WIN-WIN-WIN-Situation für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Altersvorsorge und Berater werden. Kombiniert man zeitgemäße bAV-Systeme mit Vergütungsbausteinen wie zum Beispiel Warengutscheinen, kann das Brutto-Netto-Verhältnis für die Mitarbeiter Hand in Hand mit ihrer Altersvorsorge sogar noch weiter verbessert werden.

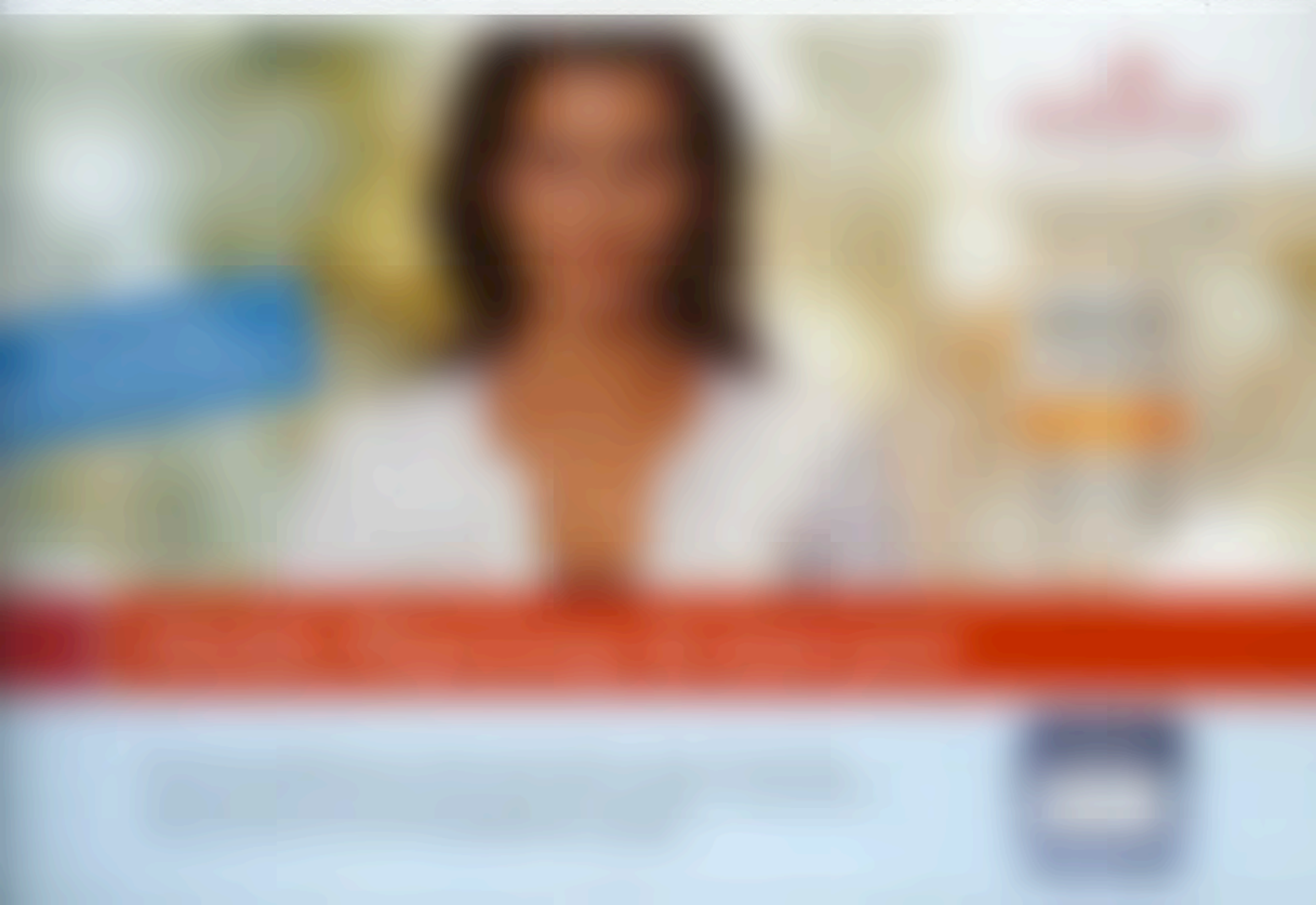
Ein weiterer Ansatz ist der neue bAV-Förderbetrag (Details siehe Infokasten „BRSG"). Auch dieser soll die Verbreitung von Betriebsrenten bei unteren Einkommensklassen pushen. Aufschlagen müssen Makler damit allerdings beim Chef. Denn der Förderbetrag gilt für den Arbeitgeber. Ihm winken 30 Prozent steuerliche Förderung, wenn er die Betriebsrenten seiner Arbeitnehmer, die maximal 2.200 Euro monatlich verdienen, zusätzlich stützt.

Der dritte Punkt ist die Anhebung der Riester-Grundzulage von 154 auf 175 Euro. Zusätzlich entfällt endlich die Doppelverbeitragung (Kranken- und Pflegebeiträge) für betriebliche Riester-Renten in der Leistungsphase. Damit sind private und betriebliche Riester-Renten diesbezüglich nun gleichgestellt. Makler, die in Sachen Riester unterwegs sind, sollten fortan prüfen, ob die betriebliche Variante – durch den potenziellen Kostenvorteil übers Kollektiv – nicht die private aussticht.

INFORMATIONSDEFIZITE ABBAUEN

Das Beratungsfeld der betrieblichen Altersversorgung ist durch das BRSG bestimmt nicht leichter geworden. Es liefert jedoch jede Menge Ansätze für Makler, sich durch fundiertes Fachwissen bei einem breiten Klientel-Spektrum hervorzutun. Für Dr. Seng kann das zum Erfolgsfaktor für Makler werden: „Die bAV ist schon heute eines der attraktivsten Beratungsfelder und durch das BRSG entstehen neue Beratungsansätze." Ganz unabhängig davon, wie stark die Sozialpartnermodelle eine externe Beratung vorsehen und einbinden wollen – für spezialisierte Vermittler ist und bleibt die bAV-Beratung eine „durchaus ansehnliche Nische", wie Dr. Meissner meint. Es gilt für Makler, weiter aufzuklären und die aktuelle Aufmerksamkeit für das Thema insgesamt zu nutzen. Mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern oder den Feingruppen der Geringverdiener eröffnet sich spezialisierten Maklern ein riesiges Potenzial über die kollektive Ansprache.

BRSG ALS TURBO FÜR DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG?

pro ⊕ Aufmerksamkeit für das Thema insgesamt hoch ⊕ Förderbetrag liefert Ansatz bei Arbeitgebern ⊕ Freibetrag baut großes Hemmnis bei Geringverdienern ab ⊕ Arbeitgeberzuschuss erhöht die Attraktivität der Betriebsrente

contra ⊖ Enthaftung der Arbeitgeber baut nicht das wahre Haupthemmnis ab ⊖ Komplexität innerhalb der bAV weiter gestiegen ⊖ Gesetz zu sehr auf Sozialpartner und Unternehmen mit Tarifverträgen ausgerichtet ⊖ Rahmenbedingungen müssen weiter verbessert werden, um Verbreitung in KMU spürbar zu erhöhen