

# Auswirkungen des neuen Gesetzes auf die bisherige bAV-Landschaft

Im Betriebsrenten-Stärkungsgesetz (BRSG) stand von Beginn an das sogenannte Sozialpartnermodell im Vordergrund. So ist es in der öffentlichen Wahrnehmung noch immer. Doch das Gesetz wirkt sich auch auf die bisherige betriebliche Altersversorgung (bAV) aus.



Thomas Dommermuth

Von Prof. Dr. Thomas Dommermuth, Beiratsvorsitzender des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP), und Thomas Schiller, Partner des IVFP und Leiter Tax & Consulting

**D**as BRSG schafft zunächst erstmals eine neue Parallelwelt der bAV (nachfolgend: „neue Welt“) in Deutschland, die neben die bisherige bAV („alte Welt“) treten wird. Zweifellos stellt jenes Sozialpartnermodell eine Bereicherung, wenn auch Verkomplizierung der ohnehin schon sehr komplexen deutschen bAV-Welt dar.

Insbesondere die Befreiung des Arbeitgebers von der Subsidiärhaftung und des Versorgungsträgers von Garantieverpflichtungen ermöglicht erstmals die Einführung kapitalmarktorientierter Vorsorgeprodukte in der deutschen bAV, was in Zeiten niedrigster Zinsen von besonderer Bedeutung sein kann. Darüber hinaus werden auf Arbeitgeberseite Haftungsfolgen vermieden, die bisher nicht selten ein Argument dafür waren, auf bAV zu verzichten.

Fragt man sich jedoch, ob diese theoretischen Lichtblicke des Sozialpartnermodells dazu geeignet sind, die erwünschte deutlich höhere Teilhabequote von Arbeitnehmern an der bAV herbeizuführen, treten Zweifel auf. Wir leben in einem Land, dessen direkte Aktionärsquote 2016 gerade einmal 6 Prozent betrug und damit im Vergleich zu anderen bedeutenden Industrieländern, deren Quoten fast ausnahmslos über 20 Prozent liegen, sehr niedrig ausfällt. Demnach scheint der Drang nach kapitalmarktorientierten Anlageprodukten nicht allzu ausgeprägt zu sein.

Bereits im langwierigen Gesetzgebungsprozess wurde deutlich, dass deutsche Arbeitnehmer die Planbarkeit ihrer späteren Versorgungsleistungen offenbar einem erhöhten Renditepotenzial vorziehen. Somit erscheint uns Marktbeobachtern weder aus Arbeitnehmer- noch aus Arbeitgebersicht die Einführung eines Sozialpartnermodells wirklich wünschenswert.

## Keine Anreize, keine Motive

Nicht-tarifgebundene Unternehmen sollen ausdrücklich in den Wirkungskreis des BRSG einbezogen werden. Sie haben jedoch gar keinen wirklichen Anreiz, das Sozialpartnermodell von sich aus einzuführen, zumal das Gesetz für die bestehende bAV das Gesamtsystem deutlich verkompliziert. Und die Beschäftigten nicht-tarifgebundener Firmen haben aus unserer Sicht kein drängendes Motiv, für sich die Einführung eines Sozialpartnermodells zu fordern. Da fast 80 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im

Osten Deutschlands tarifvertraglich nicht gebunden sind – im Westen sind es 69 Prozent –, dürfen wir uns vom Sozialpartnermodell daher wohl keine ausgeprägten Impulse für die KMU erhoffen.

Die alte bAV-Welt leidet in ihrer gegenwärtigen Form unter erheblichen Problemen und ist für viele Marktteilnehmer suboptimal. Das gilt insbesondere für die sogenannte 20-35-Asymmetrie bei den Sozialabgaben. Das heißt: Der Arbeitnehmer spart in der Anwartschaftsphase lediglich rund 20 Prozent seines bAV-Beitrages durch ersparte Sozialabgaben, muss aber grundsätzlich in der Rentenphase rund 35 Prozent seiner Betriebsrente an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und Reduzierung der gesetzlichen Rente verkraften.

Diese Tatsache bereitet auch vielen Beratern große Probleme, da die bAV gegenwärtig nicht selten schlechter abschneidet als Produkte der dritten Vorsorgeschicht, die staatlich zwar nicht gefördert wird, dafür aber wesentlich flexiblere Möglichkeiten bietet. Etwas anderes gilt

für Arbeitnehmer, wenn die spätere bAV-Leistung die Freigrenze der Sozialversicherung in der Krankenversicherung der Rentner nicht übersteigt (2017: 148,75 Euro Betriebsrente pro Monat). Diese Freigrenze steigt jedes Jahr ungefähr um zwei Prozent, sie ist an die Bezugsgröße der Sozialversicherung gekoppelt. Die Begünstigten sind aber oft Geringverdiener, deren Problem die Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung oder schlichtweg ihr niedriges Einkommen ist. Solche Faktoren verhindern in der Praxis oftmals eine Eigeninitiative für die bAV.

Verdient der Beschäftigte dagegen sehr gut, also über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (2017: 4.350 Euro brutto pro Monat), gesellt sich zur schon erwähnten 20-35-Asymmetrie zusätzlich das Problem der Doppelverbeitragung hinzu – bei der Einzahlung und im Ruhestand bei der Auszahlung –, zumal die ab 2018 verbesserte steuerliche Förderung (8 Prozent bis zur BBG der gesetzlichen Rentenversicherung West) nicht von ei-

ner höheren SV-Förderung begleitet wird (bleibt bei 4 Prozent der BBG). Drohende künftige Beitragssatzsteigerungen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verschärfen die Situation weiter.

### Nach der Reform ist vor der Reform

Eine wirkliche Reform der bAV ist daher eine große Herausforderung, die mit reiner Beitragszusage im Sozialpartnermodell allein ab 2018 nicht zu meistern ist. Zum Glück führt das BRSG zahlreiche Neuerungen ein, die auch für die alte bAV-Welt gelten. Der ab 2019 geltende gesetzlich obligatorische Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbeitrages kann die 20-35-Asymmetrie in eine 35-35-Symmetrie verändern und somit die Sozialabgabenüberbelastung der bAV vermeiden. Durch die Kombination der bAV mit der Riester-Förderung gelingt es darüber hinaus, die Doppelverbeitragung komplett – auch für Altverträge und für diejenigen, die über der BBG der Krankenversicherung liegen – zu vermeiden.

Der neue Paragraph 100 EStG führt erstmals eine Förderung für den Arbeitgeber ein, wenn er Geringverdienern mit arbeitgeberfinanzierter bAV unter die Arme greift. Gut ist, dass diese Maßnahmen mit einem neuen Freibetrag bei der Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung kombiniert werden, auch wenn der Betrag künftig unbedingt ausgeweitet und dynamisiert werden sollte. Die erweiterte Förderung der Entgeltumwandlung (nach § 3 Nr. 63 EStG) ist zu begrüßen, fällt jedoch zu gering aus und wird für viele Arbeitnehmer ins Leere gehen.

Alles in allem kann das BRSG neue Chancen in der alten und neuen bAV-Welt bringen. Das betrifft gerade auch die Entgeltumwandlung über Direktversicherungen. Für Berater interessante Anbieter von klassischen Direktversicherungen sowie von fondsgebundenen Direktversicherungen (siehe Tabelle) – beide mit beitragsorientierter Leistungszusage – hat das jüngste Rating unseres Hauses zutage gefördert. ■

### Top-Tarife fondsgebundener Direktversicherungen

Angaben in Schulnoten

Unternehmen	Tarif	Note				
		Unternehmen	Rendite	Flexibilität	Transparenz	Gesamtnote
Allianz	Allianz Direktversicherung InvestFlex	1,0	1,0	1,3	1,0	1,1
Stuttarter	DirektRente performance-safe	1,5	1,0	1,0	1,8	1,3
ALTE LEIPZIGER	ALfonds bAV	1,3	1,2	1,4	1,2	1,3
Württembergische	Genius Direktversicherung	1,6	1,4	1,4	1,2	1,4
Die Bayerische	Garantierte ZUKUNFT	1,7	1,2	1,6	1,1	1,5
AXA	AXA Relax Rente Chance	1,3	1,4	2,0	2,0	1,6
Swiss Life	Swiss Life Maximo Direktversicherung	1,8	1,9	1,2	1,2	1,6
LV 1871	Performer Flex	1,8	1,7	1,3	1,6	1,6
NÜRNBERGER	NÜRNBERGER Betriebs-Rente InvestGarant	1,9	1,4	1,6	1,9	1,7
VOLKSWOHL BUND	Fondsgebundene Rentenversicherung	1,8	2,0	1,0	2,1	1,7
Condor	Congenial bAV garant	1,8	1,5	1,6	2,4	1,7
Bayern-Versicherung	FirmenRente FlexVario	1,4	2,3	1,6	1,9	1,8
HDI	TwoTrust Vario Direktversicherung	2,2	1,5	1,8	1,4	1,8
HanseMerkur	bAV Care Invest	2,0	1,8	1,3	2,1	1,8

Es folgen weitere sieben Gesellschaften mit Noten von

2,0 bis 2,8

Quelle: IVFP-bAV-Rating; Stand: 1. Juli 2017