

Alles besser oder nur anders?

Die Nahles-(R)-Ente



Mit freundlicher Unterstützung von:



Das ist Versicherung.



seit 1884



STEUERVORTEILE AUSZUSCHÖPFEN.

HDI – Ihr Partner für attraktive Lösungen in der betrieblichen Altersversorgung.

Mitarbeiter motivieren, finanzielle Belastungen senken – das sind nur zwei von vielen Argumenten, die für eine betriebliche Altersversorgung sprechen. Als einer der führenden bAV-Versicherer unterstützen wir Unternehmen mit zukunftsfähigen Konzepten, flexiblen Produkten und weitreichenden Services.

Mehr auf www.hdi.de/bav

HDI

Das ist Versicherung.

Inhaltsverzeichnis

Zur Sache:

Wieder mal am Scheideweg 4

Gesprächsrunde:

Alles besser oder nur anders: Die Nahles-(R)-Ente 6

Meinung:

Lohnt sich bAV noch, und wie sollte sie neu gedacht werden? 11

Was Pools Vermittlern an Arbeitserleichterungen verschaffen können 15

Nahles-Vorschläge zur Betriebsrente aus Maklersicht 19

Fakten:

System aus Seifenblasen 20

Mehr Wert vom Chef durch BU-Absicherung in der bAV 22

Schlusspunkt:

Weichen für Betriebsrente richtig stellen 24

Impressum 26

Wieder mal am Scheideweg

Betriebliche Altersversorgung (bAV) gilt in gut informierten Kreisen als lukrativ und bequem. Doch vielen Arbeitnehmern ist sie ein Buch mit sieben Siegeln. Die komplizierte Materie verschreckt auch manchen Vermittler. Statt die Sache zu vereinfachen und damit den dringend nötigen Zulauf zu erhöhen, plant die Politik nun eine Tarifparteien-Rente und bringt die bAV so an einen Scheideweg.

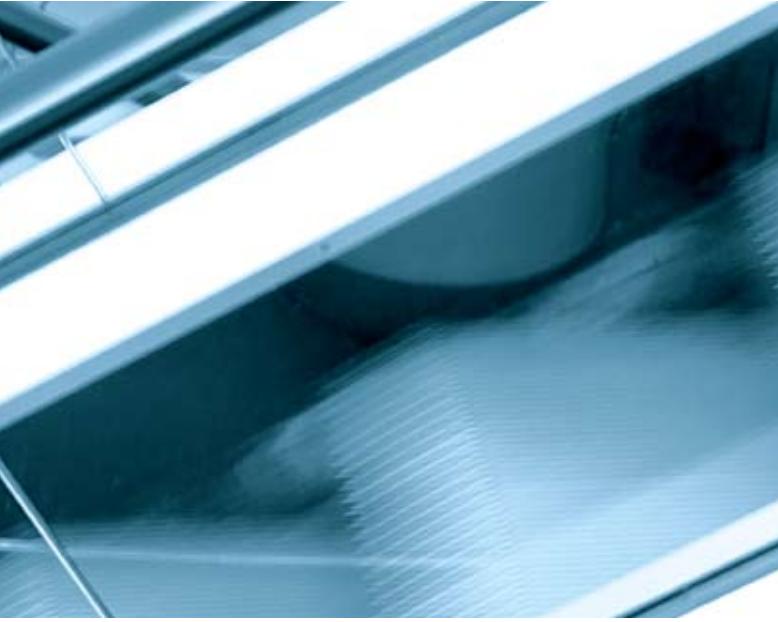
Politische Aktion ist durchaus erwünscht. Die Verbreitung der bAV stockt. Zwar hat die Zahl der Anwartschaften seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes 2002 um 30 Prozent zugelegt. Wie aber weitere Zahlen des jüngst vorgelegten Forschungsberichts „Trägerbefragung zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV 2013)“ von TNS Infratest im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zeigen, ist es bei einem bAV-Verbreitungsgrad von 59,5 Prozent in Deutschland geblieben.

Das belegt auch eine neue Umfrage der Unternehmensberatung PwC Pricewaterhouse Coopers. Danach verfügen 29 Prozent der Arbeitnehmer über eine vom Chef finanzierte Versorgungsleistung und rund 30 Prozent nutzen die Möglichkeit, mit eigenen Beiträgen durch Entgeltumwandlung für das Alter vorzusorgen. Laut Studie gehen nur zwei Prozent der Arbeitnehmer davon aus, dass die gesetzliche Rente im Alter finanziell ausreicht. Wer zusätzlich spart, tut das zumeist über die bAV (siehe Grafik).

Dennoch forderte die PwC-Befragung Unverständliches zutage: 61 Prozent der Arbeitnehmer, die keine Entgeltumwandlung nutzen, wissen auch zu wenig davon. Drei Viertel würden sich für Entgeltumwandlung entscheiden, tatsächlich tut es nicht einmal jeder Dritte. Auch viele Arbeitgeber wissen nichts über die Vorteile der Entgeltumwandlung. Beide Seiten überschätzen den Sparaufwand für die bAV. Gleichzeitig sei die Bereitschaft gering, Kosten für eine qualifizierte bAV-Beratung zu tragen.

Die bestürzende Unwissenheit verlangt nach besserer Kommunikation und Beratung. Doch was tut die Politik? Sie geht mit der Idee schwanger, neben das bisherige System noch ein zweites zu setzen: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) will, dass die Tarifparteien gemeinsame bAV-Versorgungseinrichtungen aufbauen und anschließend durch die Politik für allgemeinverbindlich erklären lassen. Nachdem der erste Entwurf vom Herbst 2014 krachend durchfiel, hat das Ministerium im Januar nachgebessert. Das BMAS verschickte einen neuen Entwurf eines Paragrafen 17b Betriebsrentengesetz. Er ändert aber nichts an dem Plan, bAV-Einrichtungen der Tarifpartner aufzusetzen. Die meisten Kritikpunkte bleiben bestehen.

Das Rundtischgespräch mit Versicherern, Pools, Maklern und Marktbeobachtern nimmt die Vorschläge nun unter die Lupe.



Finanzdienstleister und deren Vertriebe erzürnt vor allem, dass sie in großen Teilen vom Geschäft ausgeschlossen werden sollen, wenn Tarifverträge eigene bAV-Einrichtungen der Tarifpartner beglücken. Im Kollektivgeschäft müssen Vermittler schon jetzt ohnehin viel Beratung für wenig Vergütung leisten. Der Nahles-Plan würde ihr Neugeschäft grundlegend gefährden und auch bestehende Versorgungswerke bedrohen. Dabei ist völlig offen, ob und wie die Beratung zur Nahles-Rente funktioniert.

Arbeitgeber würden von der Haftung befreit, verspricht das BMAS. Denn bei den Tariffonds soll es die Chance einer reinen Beitragszusage geben. Bislang galt die Beitragszusage mit Mindestleistung als Untergrenze für Zusagen in der bAV. Der Arbeitgeber steht bisher also zumindest für eine Garantie der Bruttobeiträge zu Rentenbeginn ein. Die neuen Tariffonds müssten laut Gesetzentwurf „den Beschäftigten eine Mindestleistung zusagen und übernehmen insofern die bisherige Haftung des Arbeitgebers“. Kann der Tariffonds die zugesagte Leistung nicht erbringen, soll der Pensionssicherungsverein (PSV) einspringen, und zwar in Höhe der Beitragszusage mit Mindestleistung. Wie hoch die PSV-Beiträge wären, steht nicht im Entwurf.

Der Entwurf lobt die erheblichen Kosten- und Effizienzvorteile, die sich ergeben, nennt aber nicht die Risiken. In jeder Tarifrunde

stünden auch bAV-Themen zur Debatte. Und die bAV entfacht regelmäßig viel Beratungsaufwand. Sollten die Sozialpartner diese Beratung übernehmen, verstieße das gegen alle Zulassungsregeln für Finanzdienstleister. Gerade für die Verbreitung der bAV in kleinen und mittelständischen Firmen ist der Wert der persönlichen Beratung unersetztbar. Wie diese Beratungsleistung auf der Ebene der Gewerkschaften finanziert und organisiert werden soll, sagt das BMAS nicht. Und eine unabhängige Produktauswahl fände auch nicht statt. Professionelle Berater vermitteln schon seit jeher Gruppenverträge mit Kostensätzen, die sich unterhalb des Wertes von 2,5 Prozent der zu zahlenden Beiträge bewegen, die durch das Lebensversicherungs-Reformgesetz bilanziell als Kostenobergrenze vorgegeben sind.

Experten fordern stattdessen, das bestehende bAV-System von Bürokratie zu entlasten und die Fördergrenzen für Entgeltumwandlung anzuheben. Gut wäre auch, wenn Unternehmen die Entgeltumwandlung künftig als Standard im Arbeitsvertrag verankern dürften (Opting-out). Betriebsrentner in der Leistungsphase weniger Pflege- und Krankenversicherung zahlen müssten und eine säulenübergreifenden Renteninformation eingeführt wird, um die Versorgungslücke und den Vorsorgebedarf besser zu erkennen.

Detlef Pohl

Betriebsrente ist häufigste Form der Altersversorgung¹



1) Prozent der Arbeitnehmer, die angeben, welche Altersvorsorge sie nutzen (Mehrfachnennungen möglich)

Alles besser oder nur anders: Die Nahles-(R)-Ente

Die Verbreitung von Betriebsrenten kommt einfach nicht voran. Das Potenzial ist enorm, doch die Ergebnisse enttäuschen regelmäßig. Knapp 60 Prozent der Arbeitnehmer haben bisher, Stand Ende 2013, Ansprüche für betriebliche Altersversorgung (bAV) aufgebaut, ergab ein brandneuer Forschungsbericht von TNS Infratest Sozialforschung. Das liegt auch an der verbreiteten Unwissenheit von Beschäftigten und Arbeitgebern. Die komplizierte Materie verschreckt sogar Vermittler. Statt die Sache zu vereinfachen und damit den Zulauf zu erhöhen, plant die Politik nun eine Tarifparteien-Rente. Ob die bAV damit vorankommt? Wie lassen sich Hürden beseitigen und wie die dringend nötige Beratung finanzieren? Darüber haben wir mit Versicherern, Pools und Beratern diskutiert.



Im Bild zu sehen (von links nach rechts):

Marcus Stephan, Prokurist und Leiter Versicherung des Maklerpools BCA AG

Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH

Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI

Prof. Dr. Thomas Dommermuth, Gründer und Gesellschafter des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung GmbH

Detlef Pohl, Chefredakteur portfolio international

Andreas Bürse-Hanning, Vorstandsvorsitzender Aures Finanz AG & Cie. KG

IM FOKUS: *Frau Dr. Alt, der bAV-Markt stagniert schon länger. Jetzt sollen eigene Einrichtungen der Tarifpartner den Aufschwung bringen. Was halten Sie davon?*

Alt: Ich würde nicht von Stagnation sprechen, denn insbesondere bei kleinen und mittelständischen Betrieben konnten wir in den letzten Jahren viele Arbeitgeber von der betrieblichen Altersversorgung (bAV) überzeugen. Natürlich wäre es schön, wenn durch die jetzt ins Spiel gebrachten gemeinsamen Einrichtungen der Tarifpartner alle Probleme gelöst werden könnten, die der weiteren Verbreitung der bAV entgegenstehen.

IM FOKUS: *Aber?*

Alt: Der Vorschlag hat einen grundsätzlich falschen Ansatzpunkt. In der Praxis hapert es an Transparenz und Information. Darauf gehen jedoch die Vorschläge des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) nicht ein.

IM FOKUS: *Was ist von dem angedachten neuen System zu halten?*

Alt: Nichts, denn der Vorschlag macht alles nur noch komplizierter. Ein neues, zweites bAV-System neben einem bestehenden zu setzen, kann nicht zu einer Verbesserung führen. Für den Arbeitnehmer gibt es auch keine Vorteile, lediglich die sofortige Unverfallbarkeit soll nun auch für arbeitgeberfinanzierte Ansprüche gelten. Die Risiken des Entwurfs überwiegen deutlich, denn den Gewerkschaften sollen einseitig Gestaltungsspielräume außerhalb des Betriebsrentengesetzes eingeräumt

werden. Man kann hier nur warnen.

IM FOKUS: *Herr von Löbbecke, das alte System ist weit verbreitet. Wäre denn die sogenannte Nahles-Rente – gemessen am Gesamtmarkt – zu verkraften?*

Von Löbbecke: Ich bin da extrem kritisch und will dieses Thema auf keinen Fall verharmlosen. Wir brauchen kein neues tarifliches Zwangssystem neben der bestehenden bAV. Wir haben heute schon fünf Durchführungswege, verschiedene steuerliche Förderungen, bilanzielle Regeln, arbeitsrechtliche Aspekte. Ein weiteres System würde die Komplexität auf die Spitze treiben, statt die bAV zu vereinfachen. Im Ergebnis hätten wir noch mehr Unsicherheit bei Arbeitgebern und noch größeren Informationsbedarf bei Arbeitnehmern.

IM FOKUS: *Herr Stephan, würde eine Nahles-Rente Pools Auftrieb geben?*

Stephan: Als Pool verfügen wir über eigene Kompetenz mit bAV-Spezialisten und bieten den angebundenen Maklern ein Netzwerk, das es erlaubt, sie in allen Bereichen, von der Beratung über die Abwicklung bis hin zur Administration, zu entlasten.

Eine Nahles-Rente hätte sicherlich in einigen Punkten Charme. Schon bei der Metallrente ist das Problem der Portabilität gut gelöst. Ich bezweifle aber, dass allein eine Tarifrente, die auf eine einfache Beitragszusage hinausläuft, der Schlüssel zum Erfolg ist. Nach unserer Erfahrung muss man es schaffen, wirklich jeden Mitarbeiter zu beraten. Und das ist ein Aspekt, der

mir im Entwurf fehlt. Arbeitsrechtlicher Zwang wird keinen Unternehmer begeistern. Man muss ihm durch Services Arbeit rund um die bAV abnehmen und jeden Arbeitnehmer mitnehmen.

IM FOKUS: *Herr Bürse-Hanning, als Makler ist die Beratungsleistung Ihr größtes Know-how. Fühlen Sie sich im alten bAV-System angemessen bezahlt?*

Bürse-Hanning: Die Vergütung finde ich in Ordnung. Seit jeher vermittelt Aures Finanz die bAV auf Gruppenvertragsbasis und erzielt da hälftige Vergütungen, die in der Regel noch niedriger sind als die Kostenobergrenze, die das Lebensversicherungs-Reformgesetz heute mit 25 Promille vorschreibt. Problematisch ist aber die Vergütungshaftung von 60 Monaten. Denn unsere Vergütung hängt immer an der Dauer der Arbeitsverhältnisse, auf die wir aber gar keinen Einfluss haben. Das heißt: Der Makler hat bei der Beratung immer denselben Aufwand, egal ob der Arbeitnehmer nur kurz in der Firma tätig bleibt oder sehr lange. Unser Geld haben wir aber erst nach fünf Jahren verdient. Und es gibt Pläne, diese Haftungszeit zu verdoppeln. Dies wäre nicht akzeptabel.

IM FOKUS: *Herr Professor Dommermuth, Sie kennen das bisherige System aus dem Effeff. Was sind die Nachteile?*

Dommermuth: Natürlich ist nicht alles Gold, was glänzt. Es gibt eine Reihe von Problemen, die man jetzt anpacken sollte, denn aus meiner Sicht stagniert die bAV momentan, ähnlich wie die Riester-Rente.



„Ich befürworte Modelle der automatischen Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die bAV.“

Dr. Stefanie Alt, Nürnberger Lebensversicherung

Vor allem die Komplexität ist hinderlich. Wir haben fünf Durchführungswege, wir haben drei Zusagearten, die wir matrixmäßig verzahnen, wir haben die Riester-Rente, die in die bAV integriert werden kann. Da blickt schon der Berater nicht so richtig durch. Obwohl die Beratung insgesamt noch relativ gut ist, tun sich viele Berater damit schwer. Wie sehr muss sich dann der Arbeitnehmer schwertun? Wenn man verunsichert ist, dann schließt man im Zweifel gar keine bAV ab.

IM FOKUS: Ist das Ihre einzige Kritik?

Dommermuth: Auch das Thema Steuer ist ein heikler Punkt. Es gibt verschiedene Förderwege und auf der anderen Seite eine „Nichtsteuerbarkeit“ bei Direktzusagen und Unterstützungskassen.

Ich nenne das so, weil auf der Seite des Arbeitnehmers keine Höchstgrenze der Nichtversteuerung existiert, während bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds massive Deckelungen bestehen. Aber selbst diese Deckel werden noch mal unterschiedlich hoch angesetzt für Steuer und Sozialabgaben. Das kann man Laien kaum noch klarmachen.

Hinzu kommen Ungereimtheiten bei gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen des Betriebsrentners. Ihm wird seine bAV-Rente in voller Höhe belastet, aber er partizipiert an den Entlastungen in der Beitragsphase nur zur Hälfte. Das ist ungerecht. Noch problematischer ist es, wenn ein Arbeitnehmer in der Beitragsphase keine oder nur wenig

Sozialabgaben einsparen kann, weil sein Einkommen die Beitragsbemessungsgrenzen überschritten hat, er in der Rentenphase jedoch die volle Belastung zu verkraften hat.

Auch das ARD-Wirtschaftsmagazin „Plusminus“ hat kürzlich über Probleme mit der Sozialabgabenlast berichtet. Da durften zehn Rentner jammern, mit ihren Direktversicherungen nur Verluste gemacht zu haben. Das ist aber eben nicht mal die halbe Wahrheit, denn die Entlastungen auf der Beitragsseite wurden überhaupt nicht angesprochen. So wird die bAV schlechtgeredet, obwohl sie nichts für die suboptimalen Rahmenbedingungen im Sozial- und Steuerrecht kann.

IM FOKUS: Würde ein zusätzliches System mit Tariffonds da Abhilfe schaffen?

Dommermuth: Ich kann das am neuen Entwurf des BMAS nicht erkennen. Man will zwar Komplexität abbauen und die bAV einfacher machen. Aber wie so oft, wenn ein Ministerium in Deutschland was in die Hand nimmt, geht es teilweise in die Gegenrichtung, wie schon bei der Abgeltungsteuer. Wir bekämen eine neue Parallelwelt in der bAV mit nur zwei Durchführungswegen. Pensionskasse und Pensionsfonds passen aber nicht richtig in das bisherige System der Insolvenzversicherung. Man hat die Sache nicht zu Ende gedacht. Das zeigt sich auch bei der reinen Beitragszusage, die den Arbeitgeber aus der Haftung bringen soll. Das klingt positiv, verleitet aber dazu, nicht mehr so

genau hinzuschauen wie bisher, ob der Versicherer gut ist oder schlecht. Hinzu kommen steuerliche Ungereimtheiten. Bisher ist es ja so, dass Altzusagen und Neuzusagen in einer bestimmten Rangfolge stehen. Altzusagen gehen bei der Steuerfreiheit des Beitrages vor Neuzusagen, so das Bundesfinanzministerium. Kämen jetzt neue Zusagen von Einrichtungen der Tarifpartner obendrauf, sind die womöglich für Arbeitnehmer nicht mehr steuerfrei. Daran hat das BMAS offenbar überhaupt nicht gedacht. Fazit: Der Entwurf ist unausgereift.

Bürse-Hanning: Ich habe mich auch darüber gewundert, warum unbedingt Pensionskassen wieder aufgewertet werden, die eigentlich den Direktversicherungen gleichgestellt sind. Eine echte Vereinfachung in der bAV aus meiner Sicht wäre es, die Direktversicherung zu stärken.

IM FOKUS: Vermutlich, weil die Verfasser an Pensionseinrichtungen der Industrie (EbAV) gedacht haben und nicht an kleinen Firmen. Was würde der bAV helfen?

Alt: Zum einen wären höhere Fördergrenzen gut, zum anderen würde auch eine

abgemilderte SV-Pflicht während des Rentenbezugs helfen. Beides kostet aber ordentlich Geld. Da werden wir jetzt nur schwer vorankommen. Deswegen will ich einige Aspekte nennen, die nicht gleich unmittelbar Geld kosten, aber dennoch effektiv sind.

Ganz vorn steht für mich die Kommunikation. Wir müssen alles tun, dass Arbeitnehmer besser über die Vorteile der bAV aufgeklärt werden. Der Arbeitnehmer muss nach der Beratung wissen, welche Vorteile er hat, was der Staat zahlt und was zum Schluss für ihn herauskommt. Aber auch der Arbeitgeber muss bewusst dahinter stehen und möglichst seine eingesparten SV-Beiträge dem Arbeitnehmer spendieren.

IM FOKUS: Wäre sanfter Zwang zum Mitmachen nicht auch hilfreich?

Alt: Ich befürworte Modelle der automatischen Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die bAV. Aus meiner Sicht ist es von Vorteil, wenn solche Modelle gefördert werden. Das wäre durch relativ einfache Änderungen im Betriebsrentengesetz möglich: Man müsste nur festlegen, dass

alle Arbeitnehmer über eine bAV per Entgeltumwandlungs-Vereinbarung informiert werden müssen und so durch sanften Druck die bAV-Vorteile erkennen können.

IM FOKUS: Warum muss sich die Branche den Nahles-Plänen widersetzen?

Von Löbbecke: Die wahre Sprengkraft liegt in der Kombination aus der geplanten Tarifrente und dem Tarifautonomie-Stärkungsgesetz, das bereits im letzten Jahr verabschiedet wurde. Damit können Tarifverträge auch für nicht tarifgebundene Firmen für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dann bekommen wir eine Zwangs-bAV für kleine und mittelständische Unternehmen, die finanzielle Belastungen erfahren, die sie im Zweifel gar nicht tragen können. Und schaut man sich die Träger dieser neuen gemeinsamen Einrichtungen an – Gewerkschaften und Arbeitgeber –, dann mache ich mir ernsthaft Sorgen wegen deren Kompetenz, solche Einrichtungen zu führen, Garantien zu definieren und zu erwirtschaften sowie entsprechende aufsichtsrechtliche Anforderungen zu erfüllen. Die bAV ist mehr als Altersversorgung, da gibt es auch biometrische Risiken, wie Berufsunfähigkeit und Tod, abzusichern.

IM FOKUS: Wenn Tarifeinrichtungen gegründet würden, bräuchten sie Verbündete für die Kapitalanlage. Administrieren können die Tarifpartner das nicht allein!?

Von Löbbecke: Das ist genau der Knackpunkt. Eine gemeinsame Einrichtung, wie





„Man muss jeden Mitarbeiter zur bAV beraten, aber wie das finanziert werden soll, fehlt im Gesetzentwurf.“

Marcus Stephan, BCA

sie im Gesetz definiert ist, bedingt erst einmal, dass privatwirtschaftlich überhaupt kein Stakeholder mit dabei ist. Und eine Pensionskasse kann sich auch nicht so einfach Rückdeckungsversicherungen kaufen, das darf sie aufsichtsrechtlich gar nicht. Letztlich muss diese gemeinsame Einrichtung die Kapitalanlage erst mal eigenverantwortlich organisieren. Und sie muss sich am aktuellen Kapitalmarkt einkaufen. Man müsste auf der grünen Wiese einen neuen Versorgungsträger mit dem erforderlichen Grundkapital, Know-how, einer Verwaltungsplattform sowie Personal gründen, und das in dem schwierigen Zinsumfeld. Wie soll denn da am Ende etwas Gutes für die Arbeitnehmer herauskommen?

Stephan: ... was auch richtig kalkuliert und ausfinanziert sein sollte. Wir haben das ja bei der ein oder anderen regulierten Chemiepensionskasse erlebt, die zugesagte Leistungen nicht mehr in vollem Umfang aus eigenen Mitteln erbringen konnte und wo deswegen auch nicht unerhebliche Nachzahlungsverpflichtungen seitens der Arbeitgeber zu erbringen waren. Insofern ist es gefährlich, Arbeitgeber mit dem neuen System arbeitsrechtlich durch eine reine Beitragszusagen ohne Haftung zu ködern, dann aber nachher doch die Nachschusspflicht nicht abzuschaffen.

Von Löbbecke: Ich würde gern auf die Kosten hinweisen. Neben den Gründungskosten – ein Pensionsfonds benötigt immerhin mindestens drei Millionen Euro

Eigenkapital – sind ja auch Solvenzmittel vorzuhalten. Und ein Verwaltungsapparat, der die ganzen Auflagen der Bafin erfüllen und abarbeiten kann. Was mir aber am meisten Sorgen macht, ist das Thema Solvency II: Unternehmenseigene Pensionskassen und -fonds sind vom strengen Regime der Eigenkapitalunterlegung befreit worden, weil die Arbeitgeberhaftung das zentrale Argument war, dort niedrigere Hürden zu setzen. Wenn jetzt die Tarifeinrichtungen gerade keine Arbeitgeberhaftung mehr aufweisen, unterliegen sie aus meiner Sicht vollständig Solvency II. Auch da geht das BMAS in die falsche Richtung.

Noch ein Kostenaspekt aus Arbeitnehmersicht: Der Arbeitgeber soll die Haftung an die Einrichtung der Tarifpartner abgeben. Wenn die patzen, springt der Pensionssicherungsverein, der PSV, ein. Beiträge sollen die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifpartner tragen. Im Klar- text: Letztlich zahlen die versorgungsbe- rechtigten Arbeitnehmer, denn die Kosten werden ihren Verträgen belastet. Auch das ist unausgegoren und hilft nicht, die bAV stärker zu verbreiten.

Alt: Wenn durch mehr Insolvenzen der PSV-Satz anspringt, dann zahlt die ganze Wirtschaft für die neuen bAV-Einrichtungen der Tarifpartner mit, obwohl Enthaftung versprochen wird. Dann möchte ich sehen, wie die Arbeitgeber darauf reagieren. Dies hatte in der Vergangenheit schon einmal negativen Einfluss auf die bAV.

Professor Dr. Thomas Dommermuth, Gesellschafter des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung

Lohnt sich die bAV noch, und wie sollte sie neu gedacht werden?

Die Kritik an der betrieblichen Altersversorgung (bAV) hat in den letzten Jahren zugenommen. Die bAV ist aber nach wie vor deutlich besser als ihr Ruf, und ihre Rendite kann sich immer noch sehen lassen: Bis zu 5,0 Prozent sind auch in der heutigen Zeit möglich.

Grund: die Förderung in der Beitragsphase durch Einsparungen an Steuern und Sozialabgaben. Zwar ist die spätere Leistung dann auch steuer- sowie kranken- und pflegeversicherungspflichtig, jedoch sorgen der Stundungs- und meist der Progressionseffekt regelmäßig für einen Gesamtvorteil. Stundungseffekt bedeutet: Heute kann die Ersparnis verzinslich angelegt werden, während die Belastung erst viel später zuschlägt. Progressionseffekt meint: Der Steuersatz im Alter ist kleiner als der Satz während der Berufstätigkeit. Jener Gesamtvorteil ist derart stark, dass eine ungeförderte Anlage 5,0 Prozent Rendite erzielen müsste, um auf dieselben Leistungen zu kommen.

Dabei ist noch gar nicht berücksichtigt, dass über die Hälfte aller Rentenbezieher gar keine Steuern zahlt. Bei diesen Menschen kommt es daher zu keiner nachgelagerten Besteuerung, die Vorteile der Beitragsphase genießen sie jedoch in voller Höhe. Für Besserverdiener gilt: Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in der Rentenphase sind zwar mit gegenwärtig bis zu 17,8 Prozent äußerst belastend – außer bei privat Krankenversicherten –, sie können jedoch steuermindernd abgesetzt werden. In der Beitragsphase stehen dem Ersparnis von bis zu 20,5 Prozent der Sozialabgaben gegenüber. Darüber hinaus gewährt die bAV Rabatte, die ihr Ergebnis noch verbessern. Eine Betriebsrente ist daher für sehr viele



„Die bAV ist für sehr viele Menschen eine exzellente Form der finanziellen Zukunftssicherung.“

Professor Dr. Thomas Dommermuth, Institut für Vorsorge und Finanzplanung

Menschen eine exzellente Form finanzieller Zukunftssicherung und zugleich auch eine gute Geldanlage.

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung untersucht Rieser-, Rürup- und bAV-Verträge seit Jahren mit Ratings. In der bAV wurde untersucht, wie sämtliche Vor- und Nachteile aus Steuern und Sozialversicherung wirken, und die Konsequenzen der reduzierten gesetzlichen Rente wegen Entgeltumwandlung quantifiziert. Im Vergleich zur ungeförderten privaten Vorsorge schneidet bAV für die Masse regelmäßig klar besser ab.

Allerdings gibt es Bereiche, in denen die Betriebsrente nur wenig oder gar nicht konkurrenzfähig ist. Das liegt an der Sozialversicherung. Es ist systematisch falsch, dass der Arbeitnehmer im Rentenalter die vollen Lasten der bAV trägt (voller Beitrag für Kranken- und Pflegeversicherung), in der Anwartschaftsphase jedoch nur zur Hälfte an der Ersparnis bei den Sozialabgaben partizipiert. Dies gilt umso mehr, wenn die Beitragssätze künftig deutlich ansteigen sollten.

Noch problematischer ist es, wenn jemand in der Beitragsphase dauerhaft oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdient und daher keine Vorteile bei den Sozialabgaben hatte, in der Rentenphase jedoch die volle Belastung aus der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR) tragen muss. Die Politik stellt sich diesen Herausforderungen bisher nicht. Stattdessen gibt es Visionen für ein neues, paralleles bAV-Universum, das für gemeinsame bAV-Einrichtungen der Tarifparteien Sonderregeln bereithält, ohne die Herausforderungen der seit 40 Jahren gesetzlich verankerten und bewährten bAV-Welt anzupacken.

Dommermuth: Eine Ungeheuerlichkeit kommt noch hinzu: Für Zusagen über Pensionskassen müssen Arbeitgeber bisher ja gerade nicht Mitglied im PSV sein und daher grundsätzlich auch keinen PSV-Beitrag zahlen. Jetzt käme mit dem neuen System die PSV-Pflicht durch die Hintertür. Zwar soll die Pensionskasse hierfür beitragspflichtig sein, doch werden die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer belastet. Der Plan ist daher nicht kostenneutral.

IM FOKUS: *Eine andere Befürchtung ist, dass traditionelle Versorgungswerke vielleicht sogar schließen müssten, weil sich Arbeitgeber von dem neuen System eher angezogen fühlen könnten. Was würde dann aus den Beständen?*

Stephan: Die Tarifrente ist sicherlich ein Angriff auf bestehende Versorgungszusagen und -werke. Gerade bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen könnte es eine Kannibalisierung geben. Insofern gilt es da einiges nachzustimmen. Bei der Entgeltumwandlung würde die Nahles-Rente wohl nicht dominieren, da nur durch entsprechende Beratung gute Durchdringungsquoten erzielt werden. Die Beratungsleistung ist vom BMAS nicht eingepreist. Auch die Produktgeber müssten Serviceleistungen anderweitig einpreisen oder auch selbst anbieten.

Von Löbbecke: Bei den traditionellen Versorgungssystemen ist es so, dass die allesamt die Definition einer gemeinsamen Einrichtung nicht erfüllen. Das alte System könnte also nicht einfach so



„Durch Fehler in der Gesetzgebung könnte die Tarifrente den Anforderungen von Solvency II unterliegen.“

Fabian von Löbbecke, Talanx Pensionsmanagement

als gemeinsame Einrichtung weiterarbeiten, sondern müsste sich auch neu erfinden. Entweder mangelt es an der richtigen Rechtsform oder es mangelt an der richtigen Eigentümerstruktur. Insofern gibt es die berechtigte Sorge um den Fortbestand von Versorgungswerken.

IM FOKUS: *Der neue Entwurf setzt auf niedrige Kosten. Wer soll denn im neuen System die Beratung finanzieren, wer darf sie überhaupt leisten?*

Bürse-Hanning: Das Thema Vergütung scheint nur noch eine sehr untergeordnete Rolle zu spielen. Als Makler erlebe ich bAV aber als sehr beratungsintensiv. Wir müssen da nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Betriebsräte und am Ende bei

der Entgeltumwandlung jeden einzelnen Arbeitnehmer beraten. Und das teilweise mehrfach. Wenn das Thema Vergütung untergeordnet wird, dann kann Beratung nicht mehr stattfinden. Unsere Kunden, die Arbeitgeber, legen aber sehr großen Wert darauf, dass wir sie entlasten. Die Politik müsste sich eigentlich Gedanken machen, wie die Beratungsleistung vernünftig vergütet wird. Das vermisste ich.

IM FOKUS: *Wenn tatsächlich Tarifeinrichtungen kämen und auch Kleinstbetriebe zwangsbegünstigt würden, dann setzen die sich wahrscheinlich erstmals mit dem Thema bAV auseinander. Irgend-eine Form von Beratung muss es ja geben. Und die Tarifpartner sind per Gesetz dazu*

gar nicht befugt. Also müssten ja doch wieder traditionelle Vertriebswege ran.

Stephan: Die Frage stelle ich mir immer als Erstes. Wer soll zur Nahles-Rente beraten? Gewerkschaft und Personalabteilung dürfen es nicht. Kosten dafür muss man also, soll es seriös sein, einkalkulieren. Dann habe ich wieder das gleiche Problem wie bei herkömmlichen Versicherungsverträgen.

IM FOKUS: Was ruft bei Ihnen die schärfste Kritik am Entwurf des BMAS hervor?

Dommermuth: Dass ein Ministerium wieder mal etwas Wichtiges aus dem Auge verliert, nämlich, dass der Markt für Altersvorsorge ein Markt ist, bei dem die Leute meist nicht von sich aus aktiv werden, sondern qualifizierte Berater und deren Motivation brauchen. Die Leute wissen zwar, wir haben eine Lücke, aber sie tun häufig nichts, weil das Problem erst in ferner Zukunft liegt. Die Bundesregierung hat dieses Thema schon bei der Riester-Rente außer Acht gelassen, als sie zunächst eine Verteilung der Beratervergütung über zehn Jahre regelte. Weil Berater davon nicht leben konnten, ist auch

nur wenig Umsatz erfolgt. Als man das später auf fünf Jahre halbiert hat, kam die Riester-Rente ins Rollen.

IM FOKUS: Die Geschichte mit der Weltfremdheit scheint sich zu wiederholen.

Dommermuth: Genau. Man ignoriert vollkommen den Wert der Beratung. Man glaubt, wenn da jetzt Einrichtungen von Tarifvertragsparteien ins Leben gerufen werden, greifen die Leute automatisch zu. Dass die grundsätzlich keine Berater dafür haben, ist offenbar niemandem aufgefallen. Der Vorschlag des BMAS ist aber auch absolut wettbewerbsfeindlich. Käme er durch, hätten wir Elemente einer stillen Enteignung von bestimmten Branchen des Finanzbereiches. Gerade die Versicherungswirtschaft würde kalt enteignet, da zu befürchten ist, dass bestehende Verträge stillgelegt oder gekündigt werden. Deshalb kann ich mir vorstellen, dass hier die Verfassungsfrage gestellt wird.

IM FOKUS: Auch die Haftungslage erscheint entgegen der BMAS-Begründung ziemlich diffus, oder?

Dommermuth: Für mich ist es absurd, dass das BMAS einerseits etwas für die

stärkere bAV-Verbreitung in kleinen und mittelständischen Firmen tun will, auf der anderen Seite aber einen Vorschlag bringt, der diese kleinen und mittelständischen Firmen in ein neues System zwingt, das sie in der Form gar nicht wollen.

Der Zwang geht darüber hinaus auch an den Wünschen der anderen Arbeitgeber vorbei. Der Arbeitgeberverband BDA hat kürzlich klargemacht, dass die Entlassung aus der Haftung für die Arbeitgeber kein Motiv ist. So entsteht der Eindruck, dass die Autoren des Gesetzentwurfs die Probleme der Praxis nicht richtig kennen.

IM FOKUS: Eine einfach Beitragszusage soll jetzt salonfähig werden – worin besteht denn der gravierende Qualitätsunterschied zum bisherigen System? Welche Probleme werden damit gelöst?

Alt: Das ist genau das Thema, das sich uns nicht unmittelbar erschließt. Die Arbeitgeber beschweren sich bei uns nicht wegen der Haftung, zumal wir als Branche mit der Direktversicherung ja Produkte anbieten, wo es de facto auch keine Subsidiärhaftung gibt. „Pay and Forget“, das mag sich ja gut anhören, aber letztlich macht es keinen materiellen Unterschied. Für mich schmilzt der Gesetzentwurf zu einer leeren Menge. Man fordert die Gewerkschaften, die diese gemeinsamen Einrichtungen wesentlich mitbestimmen könnten. Aber was haben die Arbeitgeber davon? Außer, dass die bAV noch komplexer wird und neue Belastungen über den PSV auf die Wirtschaft zukommen.





„Die Politik muss sich Gedanken machen, wie die Beratungsleistung vernünftig vergütet werden soll.“

Andreas Bürse-Hanning, Aures Finanz

Dommermuth: Das Ganze liest sich wie der Vorschlag eines Sozis reinsten Wassers, der nicht schaut, ob das seriös ist, sondern der die Gewerkschaften als das Allheilmittel in dem Zusammenhang sieht. Der Vorschlag ist meiner Meinung nach genau aus diesem Blickwinkel entstanden.

Alt: Offenbar geht man schon per Definition davon aus, dass eine Tarifrente dann auch in der Belegschaft eine gewisse Akzeptanz hat. Aber Akzeptanz kann man ja auch im jetzigen System gestalten. Es gibt schon etliche Branchen, die tarifvertraglich Arbeitgeberzuschüsse in der Direktversicherung oder der Pensionskasse vorsehen. Ein zweites System über die Hintertür einzuführen, das ist abstrus.

Dommermuth: Die Tarifvertragsparteien könnten künftig ihre eigene bAV-Definition gestalten. Gerade nach einem Jobwechsel könnten Arbeitnehmer mit einer völlig anderen Form der Definition der bAV konfrontiert sein und damit womöglich eine ganz andere Art der Zusage bekommen. Auf diesen Wechsel hat das BMAS bis jetzt noch keine Antwort.

IM FOKUS: *Wir kommen damit zum Thema, wie ein bAV-Aufschwung tatsächlich herbeigeführt werden könnte. Sanfter Zwang zum Mitmachen scheint angemessen. Was verspricht denn da den meisten Erfolg?*

Von Löbbecke: Wenn ich „Zwang“, „Obligatorium“ oder „Opting-out“ für sich höre, weckt das bei mir keine positiven

Assoziationen. Mit bAV soll man aber doch etwas Positives verbinden. Von daher bin ich gegen Zwangssysteme. Lieber denke ich über Anreize nach. Wenn Produktgeber kostengünstiger werden, sich künftig alle Vermittler im Kollektivbereich mit Sonderkonditionen begnügen und jeder Arbeitgeber ersparte Sozialversicherungsbeiträge zumindest zum Teil an die Arbeitnehmer weitergeben muss, hätte man schon einen Minimalzuschuss, der Arbeitnehmer zum Mitmachen reizt.

IM FOKUS: *Höre ich da den Ruf nach dem Gesetzgeber?*

Von Löbbecke: In manchen Punkten ist das anders nicht zu regeln. So wäre es sehr wichtig, die Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung im Alter zu kippen. Sonst werden Menschen, die heute freiwillig über bAV für ihr Alter vorsorgen, im Zweifel doch bestraft, falls es ihnen später dann finanziell doch nicht so gut geht. Ein anderes Beispiel: Als Branche haben wir schon immer gefordert – bislang vergeblich –, die Subsidiärhaftung in der gesamten bAV abzuschaffen. In der Direktversicherung hat der Arbeitgeber bereits jetzt in der Regel faktisch keine Haftung mehr. Ich hoffe, dass der Gesetzgeber im Zweifel so schlau ist, die Direktversicherung bei einer Nahles-Rente mit zu berücksichtigen.

Alt: So ein System des automatischen Einbezugs ist ja kein Zwang, sondern setzt lediglich bei den Informationspflichten an. Ich finde es interessant, zumal auch

Marcus Stephan, Prokurist und Leiter Versicherung des Maklerpools BCA AG

Was Pools Vermittlern an Arbeitserleichterungen verschaffen können

Betriebliche Altersversorgung (bAV) ist ein umfassendes Gebiet, das unabhängige Vermittler in der Vergangenheit mit seinen fünf Durchführungswegen, steuerlichen Implikationen und rechtlichen Fallstricken oft abschreckte. Doch wer Komplexität nicht automatisch für Kompliziertheit hält, kann sich hier interessanten Einnahmemöglichkeiten und enormes Cross-Selling-Potenzial erschließen.

Die BCA zeigt sich als verlässlicher Partner, wenn es etwa um Fragen der Rechtsberatung oder auch einfach die Manpower bei der bAV-Abwicklung in größeren Unternehmen geht. Gerade im auslaufenden Geschäftsjahr haben wir uns intensiv mit der bAV beschäftigt, die Einstiegs- und Anknüpfungsmöglichkeiten analysiert und praxistaugliche Umsetzungskonzepte und -tools entwickelt. So wurde eine Bedarfs- und Risikoanalyse auf Basis vorgefertigter Checklisten erstellt, mit deren Hilfe Vermittler auf die attraktive Zielgruppe „Unternehmer“ zugehen können. Darüber hinaus haben Makler regelmäßig die Möglichkeit, sich fachlich und vertrieblich in Workshops oder dem BCA-eigenen TV-Kanal (On Live) weiterzubilden. Eine öffentlich zugängliche TV-Version ist im Internet einsehbar (www.bca-onlive.de).

BCA bietet für bAV weitgehende Hilfen an. Bereits bei den ersten Schritten der Konzeptionierung können Makler auf das Know-how der Fachabteilung zurückgreifen und sich auf eine gesellschaftsunabhängige Ausarbeitung stützen. Dazu gehören unter anderem der Tarif- und Bedingungsvergleich oder die Verhandlung mit Gesellschaften, etwa zu Annahmerichtlinien. In Gesprächen mit Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern vor Ort analysieren



„Wir haben ein Tool zur Bedarfs- und Risikoanalyse auf Basis vorgefertigter Checklisten erstellt.“

Marcus Stephan, BCA AG

wir die aktuelle Situation und entwickeln gemeinsam mit dem Unternehmen und dem Makler maßgeschneiderte Lösungen. Die hier aufgeführten Leistungen erfolgen ohne Courtageteilung.

Ein erfahrener BCA-Spezialist hilft den Vermittlern dabei, Fragen zur bAV zu beantworten und sich als unabhängiger Partner des Kunden zu platzieren. Soll heißen: BCA ist genauso unabhängig wie der Makler selbst. Dies bezieht sich auf die Wahl von Gesellschaft, Produkt und Anlageform. Die Lösung besteht oftmals aus einem Mix unterschiedlicher Gesellschaften, Tarife und Anlageformen (klassisch, fondsgebunden, Direktinvestment).

Wir haben renommierte Kooperationspartner auf dem Gebiet der bAV an uns gebunden und deren Dienste unseren Poolmaklern verfügbar gemacht. Dazu gehören spezialisierte Rechtsanwälte wie Thomas Schettler (Göttingen) und Dr. Peter Doetsch

(Wiesbaden) sowie die Deutsche Unterstützungsstiftung (Hamburg) und die Verwaltungsplattform „xbAV“. BCA-Partner können auf deren Know-how zurückgreifen, beispielsweise wenn es um eine rechtssichere Beratung geht, etwa ein Statusfeststellungsverfahren, die Überprüfung, Ausfinanzierung oder Auslagerung bestehender Pensionszusagen sowie die Gestaltung effektiver Vergütungs- und Anreizsysteme.

Makler können über das BCA-Netzwerk auch die Arbeitnehmerberatung und Vertragsverwaltung kosteneffizient auslagern. Dies ist allerdings nicht gratis, sondern die Bezahlung erfolgt mittels individuell abzustimmender Courtageteilung. Die Arbeitsteilung schafft jedoch Freiräume für die Beratung, also das Kerngeschäftsfeld des Vermittlers, mit dem er vor allem sein Geld verdienen kann und will.

eine Umsetzung leicht möglich wäre im Betriebsrentengesetz. Obligatorium hört sich immer so an, als ob jetzt alle bAV machen müssten. In Wahrheit geht es darum, jeden Mitarbeiter über eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zu informieren und ihm aufzuzeigen, welche Effekte das hat. Sonst tun zu viele weiterhin gar nichts.

IM FOKUS: Bei den Überlegungen, was man tatsächlich in Zukunft verbessern kann, wollen wir die Produkte nicht außer Acht lassen. Sind denn die aktuellen bAV-Produkte zukunftstauglich?

Stephan: Wir haben schon vieles, was auch für die Niedrigzinsphase geeignet ist. Letztlich muss es gelingen, dem Endkunden Mehrwert an die Hand zu geben. Den bekommt er auch mit einem klassischen Tarif, denn über den Vergleich zu privaten Altersvorsorgelösungen erkennt er mit dem steuerlichen Vorteil seinen guten Renditehebel. Und wenn er stärker kapitalmarktorientiert anlegen möchte, findet sich auch eine passende Lösung. Insofern würde ich weniger bei den Produkten Änderungsbedarf sehen, sondern bei den Themen Transparenz und Komplexität. Keep it small and simple, das brächte höhere Durchdringung.

IM FOKUS: Entgeltumwandlung funktioniert meist nur über kostengünstige Kollektivverträge. Was müsste sich für Sie als Makler bei der Vergütung ändern?

Bürse-Hanning: Zunächst einmal liefern uns die Produktgeber ständig sinkende



„Der Gesetzentwurf ist nicht zu Ende gedacht; das sollte man dem Markt nicht zumuten.“

Professor Dr. Thomas Dommermuth, Institut für Vorsorge und Finanzplanung

Vergütungen. Auch wenn wir mit den Gruppenverträgen noch nicht da sind, wo es uns wehtut, ist die Diskussion um eine von fünf auf zehn Jahre verlängere Courtagehaftungsdauer kontraproduktiv. Außerdem fehlt es von den Produktgebern an wirklich guten Regelungen für die Portabilität. Benötigt werden Lösungen, damit ein Arbeitnehmer wirklich ohne Verlust der bAV-Besitzstände den Job wechseln kann. Daran hapert es aber, so dass viele Verträge beitragsfrei gestellt oder zumindest nicht fortgeführt werden, was auch für den Makler zu finanziellen Einbußen führt. Stärkere Verbreitung der bAV auf Honorarbasis wird aber nicht funktionieren. Die Produktgeber sind gefordert.

IM FOKUS: Sinkende Zinsen wirken sich ja auch beim Jobwechsel negativ aus. Wie lässt sich das verhindern?

Bürse-Hanning: Die Versicherer bieten dafür hochkomplexe, fondsgebundene Gebilde. Die kann ich aber nicht in einem 20-Minuten-Gespräch dem Arbeitnehmer verständlich machen. Versteht er es nicht, findet der Abschluss womöglich gar nicht statt. Daher dominieren in meinen Beständen nach wie vor klassische Deckungsstockprodukte. Da wäre es schön, wenn der Mitarbeiter beim Jobwechsel zum Beispiel die 2,75-Prozent-Garantieverzinsung seiner bAV mitnehmen könnte und nicht zwangsweise in die aktuelle 1,25-Prozent-Garantie umtauschen müsste.

Von Löbbecke: Es gibt schon Möglichkeiten, wie man den Vertrag übertragen kann. Die Mitgabe alter Rechnungszinsen ist uns gesetzgeberisch verwehrt. Als Versicherer können wir nicht Geld von einem alten Arbeitgeber empfangen und dann alte Rechnungsgrundlagen, also höhere Rechnungszinsen als heute, zusagen. Das dürfen wir gesetzlich nicht.

Bürse-Hanning: Aber der Gesetzgeber liest ja vielleicht, was wir hier besprechen.

Von Löbbecke: Es gibt ja schon einen Weg, wie man den Wechsel gescheit organisieren kann: über den Versicherungsnehmerwechsel. Wenn der alte Arbeitgeber, der neue und der Begünstigte zustimmen, kann der Originalvertrag zum neuen Arbeitgeber mitgenommen werden, der dann in den Vertrag einsteigt. Da sollte es überhaupt keine Probleme geben; auch Gruppenkonditionen könnten erhalten bleiben. Vielleicht sollte der Gesetzgeber den Versicherungsnehmerwechsel zum Rechtsanspruch erheben. Das könnte allerdings dazu führen, dass manche Arbeitgeber mit vielen Versicherern gleichzeitig zu tun haben.

Alt: Wir sehen auch die Übertragung von Ansprüchen aus U-Kassen als Problem und adressieren das beim Gesetzgeber, bislang ohne Erfolg. Die vom Makler angesprochene Komplexität der neuen Produkte ist eine Folge der Kapitalmarktentwicklung. Das jetzige Kapitalmarktfeld macht es erforderlich, innovative Anlagestrategien zu entwickeln. Und dann ist man schnell

bei Hybridprodukten oder Indexpolicen. Es ist ganz klar, dass Arbeitnehmer sensibel auf Schwankungen ihrer Vertragswerte reagieren. Deswegen haben wir in unser Indexprodukt einen Beitragserhalt eingebaut, mit dem jedwede zwischenzeitliche Reduktion des Vertragswertes vermieden wird. Das heißt, es gibt keinen Weg nach unten, es gibt nur einen Weg nach oben. Das erleichtert die Beratung enorm.

Bürse-Hanning: Indexprodukte haben in den Garantien ihre Vorteile. Aber sie produzieren mindestens einmal im Jahr eine Entscheidungsoption beim Arbeitnehmer. Und wenn der Arbeitnehmer gefragt wird, ob er die sichere Verzinsung oder weiter im Index bleiben will, sind die meisten unsicher. Die Entscheidung können Berater nicht abnehmen. Eigentlich müssten Produktgeber diese für Privatkunden gute Option, im bAV-Geschäft weglassen.

Alt: Wir haben in der bAV die Möglichkeit, die Option fix auf den Arbeitnehmer

zu übertragen. Die Entscheidung muss also nicht vom Arbeitgeber getroffen werden. Darüber hinaus bieten wir weitere Produkte, die eine hohe Garantie bei gleichzeitig hohen Renditechancen bieten. Wir wollen die Produkte einfach und zielgruppenspezifisch gestalten.

IM FOKUS: *Ich springe jetzt mal zu einem ganz anderen Punkt. Laut Gesetzentwurf droht der Zugriff der Gewerkschaften in den Tarifeinrichtungen auf Kapitalsammelstellen. Wie lässt sich das nach dem jetzigen Stand verhindern?*

Von Löbbecke: Es ist nicht auszuschließen, dass bestehende Systeme um Arbeitnehmer „erleichtert“ werden, die in das neue System wechseln. Massive Auswirkungen wären zumindest bei den Neumittelzuflüssen zu erwarten. Folge: Das, was an zukünftigen Geldern angespart wird durch Entgeltumwandlung, würde fast ausschließlich in die Nahles-Rente umgeleitet. Da fehlt mir einfach das Zutrauen



in die Kompetenz dieser gemeinsamen Einrichtung, solche Gelder auch entsprechend anlegen, verwalten und administrieren zu können.

IM FOKUS: *Wer soll eigentlich zu welchen Konditionen die Mitarbeiter regelmäßig über die Pensionspläne informieren, wenn nicht ein versierter Makler – so, wie es bisher war?*

Bürse-Hanning: Natürlich nur der Makler! Eine bessere Durchdringung mit bAV bedingt ein funktionierendes Servicepaket. Der Makler hat durch die Unabhängigkeit einen Riesenvorteil. Er kann die Vielfalt der bAV aus der Historie beraten und könnte auch ein neues System implementieren und begleiten. Das kann wahrscheinlich niemand anders in der nötigen Qualität und zu überschaubaren Kosten.

IM FOKUS: *Letzte Frage in die Runde: Womit kann der Markt bei Ihnen demnächst in Sachen bAV rechnen?*

Alt: Wir fokussieren uns auch in der bAV auf das Thema Biometrie. Das Thema Berufsunfähigkeitsvorsorge ist auch in der bAV eine Beratungspflicht. Zunächst muss man bei den Mitarbeitern vorzeitige Risiken abdecken, dann geht es weiter mit der Altersversorgung. Denn es gibt durchaus Zielgruppen, für die BU-Schutz auf privater Ebene nicht leistbar ist, obwohl er dringend gebraucht wird. Das Bruttosparen in der bAV macht die Absicherung dann für viele erst möglich. Wir arbeiten in der bAV ab fünf beziehungsweise zehn Personen pro Firma mit der sogenannten

Dienstobliegenheitserklärung. Das ist ja sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer eine tolle Sache.

Von Löbbecke: Es kommt auf die Gesamtkonstruktion der bAV an. Wir haben eine Produktrendite, aber wir haben auch eine Systemrendite. Die Botschaft muss in alle Köpfe, dass es kein besseres System als die bAV gibt. Dabei tut auch der HDI einiges, um die Biometrie mit der bAV zu „verheiraten“, weil man so exzellente Einsparungen aus Arbeitnehmersicht erzielt. Uns treiben auch solche Themen, wie Altlasen betrieblicher Vorsorge, Auslagerung und Ablösung von Pensionsverpflichtungen, um.

Bürse-Hanning: Ohne Vergütung kann niemand beraten, und ohne Beratung verbreitet sich keine bAV. Dieser Tatsache sollte sich auch der Gesetzgeber stellen. Von den Versicherern wünsche ich mir, dass sie bei ihren Kernkompetenzen bleiben. Zur Biometrie gehört auch Langlebigkeit, das wird oft vergessen. Ich wünsche mir aber auch ein einfaches Bekenntnis zu Garantien, auch wenn sie teurer werden. Ohne Garantien braucht der Kunde für die eigentliche Anlage keine Versicherung mehr und letztlich auch keine bAV. Von der Politik wünsche ich mir schlicht und einfach den Sieg der Vernunft.

Stephan: Ein Pool ist dafür da, die gesellschaftsübergreifenden Prozesse effizient zu administrieren und zu unterstützen. Wir sind der Rückhalt für jeden Makler, der in der Beratung an seine Grenzen

kommt, aber mit unserer Hilfe letztlich doch zu fundierten Entscheidungen gelangt. Wir werden unsere Kompetenz in der bAV weiter ausbauen. Und den Service über Netzwerkpartner erweitern. Da sehen wir unsere Daseinsberechtigung.

IM FOKUS: *Das letzte Wort hat Professor Dommermuth.*

Dommermuth: Ich hoffe, dass Paragraph 17b des Gesetzentwurfs nicht Realität wird. Das sollte man dem Markt und auch den Arbeitnehmern nicht zumuten. Unser Institut für Vorsorge- und Finanzplanung misst unter anderem auch das Thema Kompetenz. Das dritte bAV-Kompetenz-Rating zeigte kürzlich, dass die Anbieter des bisherigen Systems noch erhebliche Reserven haben. Die besten 15 Gesellschaften liegen relativ nah beieinander, aber die zweite Hälfte des Marktes muss sich mehr anstrengen und kompetenter agieren. Sonst bekommen die Vorbehalte aus der Politik gegenüber Versicherern neue Nahrung. Insofern deute ich den Entwurf des BMAS auch als eine Art Warnschuss, um zu testen, wie die Branche reagiert. Andererseits ist der Entwurf wirklich nicht ausgereift. Ich werde den Politikern unser Rating nahelegen. Dann hätten sie schon mal brauchbare Standards, an denen sie sich für den großen Wurf eines Gesetzes zur Verbreiterung der bAV orientieren können.

IM FOKUS: *Herzlichen Dank für dieses Gespräch.*

Das Gespräch moderierte Detlef Pohl.

Andreas Bürse-Hanning, Vorstandsvorsitzender Aures Finanz AG & Cie. KG

Nahles-Vorschläge zur Betriebsrente aus Maklersicht

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) braucht stärkere Verbreitung. Darin sind sich alle Marktteilnehmer und die Politik einig. Für Unruhe sorgte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles mit dem Vorschlag, zusätzlich zum bAV-System ein neues System zu installieren, in dem die Tarifpartner eigene bAV-Einrichtungen gründen.

Nach dem im Herbst 2014 vorgelegten Vorschlag des Bundesarbeits- und Sozialministeriums (BMAS) soll die Haftung des Arbeitgebers nur bei gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien entfallen können. Voraussetzung wäre lediglich, dass die Einrichtung Mitglied in einem Sicherungsfonds ist. Zudem soll auch die Definition der Zusage in die Gestaltungsmacht der Tarifparteien gelegt werden. Dieser Vorschlag ist bereits auf deutliche Ablehnung gestoßen. Wir schließen uns als Makler an.

Ein zweites System würde gänzlich andere, fließende und immer wieder neu zu definierende Regeln durch Tarifverträge setzen. Die Folge wäre noch mehr Komplexität als heute. Arbeitgeber würden im Hinblick auf Versorgungszusagen verunsichert. Bisherige Versorgungswerke wären in ihrem Fortbestand gefährdet. Da Vermittler für die Vergütung bereits eingerichteter Versorgungen 60 Monate haften, würde sie eine Stornierung alter Versorgungen zugunsten eines neuen Systems unmittelbar finanziell treffen.

In der politischen Meinungsbildung ist zudem eine Abkehr vom üblichen Vergütungssystem zu beobachten. Als faire Alternative zur Courtagevergütung wird die Vergütung durch Honorar idealisiert. Es ist jedoch insbesondere bei kleinen Firmen fraglich, wer das Honorar zahlen soll. Arbeitgeber wä-

ren kaum bereit, Beratungs- und Verwaltungshonorar zu zahlen. Für Arbeitnehmer ist Honorarzahlung oft zu teuer. Demgegenüber wird eine Beratungsfinanzierung durch Courtagen, die in den Vertrag eingerechnet werden, allgemein akzeptiert.

Üblich sind seit jeher Gruppenverträge mit halbierten Kostensätzen unterhalb des Wertes von 2,5 Prozent des Beitrages. Damit wird die neuerdings durch das Lebensversicherungs-Reformgesetz gesetzte Kostenobergrenze eingehalten. Mitunter wird unterschätzt, was Makler in der bAV-Beratung leisten. Dabei geht es vor allem um die Vertragseinrichtung – von der Bedarfserhebung und Ausschreibung über den Vergleich möglicher Angebote bis zur Einrichtung des Gruppenvertrages und der Beratung sowie Anmeldung der Arbeitnehmer im Versorgungswerk – und laufende Vertragsbetreuung. Letztere umfasst die Beratung zum

Bezugsrecht, Dynamikanpassungen und Beitragsänderungen ebenso wie Portabilität und Leistungsabwicklung. Berater müssen zudem in ihre fachliche Qualifikation investieren. In jedem Fall bestehen erhebliche Verwaltungskosten für Fachpersonal und IT. Mir ist unerklärlich, wie das BMAS diese Beratungsleistung auf Ebene der Gewerkschaften finanzieren und organisieren will. Es wäre fahrlässig, wenn der Gesetzgeber Beratung und Betreuung an eine nicht näher definierte „gemeinsame Einrichtung“ der Tarifparteien delegiert und dabei verkennt, dass qualifizierte Beratungsleistung am Markt vorhanden ist und adäquat vergütet werden muss. Gerade für die bAV in kleinen Firmen ist der Wert persönlicher Beratung unersetztbar. Darauf hinaus schafft nur der Makler eine unabhängige Produktauswahl.



„Mitunter wird unterschätzt, was Makler in der bAV-Beratung leisten.“

Andreas Bürse-Hanning, Aures Finanz AG & Cie.

System aus Seifenblasen

Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender Talanx Pensionsmanagement und verantwortlich für bAV bei HDI

Die Absicht der Bundesregierung, mehr Arbeitnehmern zu einer Betriebsrente zu verhelfen, ist aller Ehren wert. Bisher machen nur rund 60 Prozent der Arbeiter und Angestellten von ihrem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch. Aber steigende Lebenserwartung und sinkende gesetzliche Renten erfordern, die Betriebsrente attraktiver zu machen und stärker zu verbreiten. Die Frage ist nur: Wie?

Das Bundessozialministerium hat im Januar 2015 einen Gesetzentwurf vorgelegt, nach dem eine Tarifrente als Parallelsystem zur bestehenden betrieblichen Altersversorgung (bAV) installiert werden soll. Diese Tarifrente soll wahre Wunder bewirken. Erstens soll sie die Arbeitgeber von jeglicher Haftung befreien. Zweitens soll sie dank schlanker Verwaltung und Verzicht auf Beratung fast kostenneutral arbeiten. Drittens: Für Arbeitgeber

soll die Tarifrente die Entgeltumwandlung einfacher machen, weil er sich nicht zwischen fünf Durchführungs wegen und einer Vielzahl von Anbietern entscheiden muss.

Bei Licht betrachtet zerplatzt jedes dieser drei Versprechen wie eine Seifenblase. Zum Ersten: Geht das Tarifversorgungswerk pleite, soll der Pensionssicherungsverein einspringen. Die Kosten der Insolvenzsicherung werden letztlich den Arbeitnehmern aufgebürdet. Zum Zweiten: Die Tarifrente gibt es nicht zum Nulltarif. Im Gegenteil: Sie zu etablieren, würde hohe Investitionen erfordern. Auch die Verwaltung des Vermögens und der Verträge kostet Geld. Dasselbe gilt für die Kundenberatung. Zwar soll die Tarifrente ohne Vertrieb auskommen, aber seit wann schließen Kunden Vorsorgeverträge ab, ohne dass sie jemand informiert, berät und zum Abschluss motiviert? Zum Dritten: Die Tarifrente

Zehn Vorschläge, um die bAV-Verbreitung zu erhöhen

1. Um die Haftung zu verbessern, sind faire Regeln gefragt. Zwei Ideen: Die Haftung des Arbeitgebers stärker auf Versicherer auslagern. Oder die Haftung lockern, wenn Firmen im Gegenzug bestimmte Zuschüsse zur bAV leisten.
2. Unternehmen sollten zumindest die Lohnnebenkosten, die sie durch bAV einsparen, als Zuschuss an ihre Mitarbeiter weitergeben. Das bietet die Chance, sich als soziale Arbeitgeber zu positionieren.
3. Der Staat sollte den Dotierungsrahmen für steuer- und sozialabgabenfreie Beiträge erweitern, um höhere bAV zu ermöglichen.
4. Schluss mit der Ungleichbehandlung von privater und betrieblicher Vorsorge. Der Staat sollte die volle Kranken- und Pflegeversicherungspflicht auf Betriebsrenten wieder abschaffen. Wer vorsorgt, sollte belohnt werden, nicht bestraft.
5. Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung abschaffen. Sonst würden Arbeitnehmer faktisch ihre eigene Grundsicherung finanzieren.

6. Opting-out mit Fingerspitzengefühl einsetzen, denn wenn Arbeitnehmer den Eindruck gewinnen, der Staat wolle sie in die bAV drängen, könnte das mehr schaden als nutzen.
7. Altersvorsorge ist nicht selbsterklärend. Deshalb ist fachkundige Beratung wichtig. Wer die individuelle Versorgungslücke nicht vorgerechnet bekommt, betreibt am Ende eher zu wenig Vorsorge.
8. Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeiter aktiv und regelmäßig über die bAV informieren müssen – zum Beispiel auf der Rückseite der monatlichen Gehaltsabrechnung.
9. Viele Arbeitnehmer wünschen sich, dass sie ihre Betriebsrente beim Arbeitgeberwechsel leichter mitnehmen und fortführen können. Der Gesetzgeber sollte daher zum Beispiel Deckungskapital leichter übertragbar machen.
10. Versicherer sollten in der bAV ausschließlich günstige Kollektivverträge anbieten. Der Gesetzgeber sollte zum Beispiel rückgedeckte Unterstützungskas sen von der Pflicht befreien, Mitglied im Pensionssicherungsverein zu sein.

Quelle: HDI

macht Altersversorgung für Firmen nicht einfacher, sondern komplizierter. Denn die komplexen steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen der bestehenden bAV packt die Regierung nicht an. Stattdessen will sie ein zusätzliches Vorsorgesystem schaffen – mit eigenen Regeln und Risiken.

Unter dem Strich würde die Tarifrente die Entgeltumwandlung nicht stärken, sondern schwächen. Dafür sprechen noch weitere Gründe: Jede Altersvorsorge lebt davon, dass das eingezahlte Kapital rentierlich angelegt wird. Das ist in Zeiten extremer Niedrigzinsen selbst für Experten nicht leicht. Wie sollen dann erst Arbeitgeber und Gewerkschaften attraktive Zinsen erwirtschaften? Enttäuschungen auf Arbeitnehmerseite wären wohl programmiert. Weil es für Arbeitnehmer nicht leicht ist, zwischen den verschiedenen Systemen zu unterscheiden und sich zurechtzufinden, wäre zugleich der gute Ruf der bewährten bAV gefährdet.

Auch den Arbeitgebern könnte die Freude an der Tarifrente schnell vergehen. Schon heute wird diskutiert, Tarifverträge für ganze Branchen für allgemeinverbindlich zu erklären. Die Folge: Auch Unternehmen, die keinem Tarifverband angehören, könnten künftig an Tarifverträge gebunden sein – einschließlich der



„Seit wann schließen Kunden von sich aus Vorsorgeverträge ab, ohne dass sie jemand informiert, berät und motiviert?“

Fabian von Löbbecke, Talanx Pensionsmanagement und HDI Lebensversicherung

Pflicht zur Tarifrente. Es ist ja nicht auszuschließen, dass sie bald Arbeitgeber-Pflichtbeiträge zahlen müssten. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen könnte das eine existenzielle Bedrohung bedeuten. Auf jeden Fall würde so jegliche Motivation von Arbeitgebern kaputt gemacht, die Mitarbeiter mit freiwilligen Zuschüssen bei der Betriebsrente zu unterstützen. Die Tarifrente lockt mit Versprechen, die letztlich nur die bereits erprobte bAV einlösen kann.

Wer die Betriebsrente stärken will, muss das tarifliche Zwangssystem verhindern. HDI hat zehn Vorschläge formuliert, wie man das bestehende bAV-System verbessern kann (siehe Kasten).

Unsere Erfahrung zeigt: Gerade kleine und mittelständische Unternehmen wollen eine einfache und verständliche Betriebsrente. Die Direktversicherung ist schon heute ein einfacher Weg, die bAV im Unternehmen zu etablieren. Daher sollten Arbeitgeber nicht warten, bis womöglich ein tarifliches Zwangssystem kommt, sondern selbst das Zepter in die Hand nehmen und jetzt eine Betriebsrente in der Firma einführen. Dabei sollten sie sich von erfahrenen Experten beraten lassen. Denn Beratung ist und bleibt das A und O. Experten können auch jene Arbeitnehmer überzeugen, die den Sparaufwand überschätzen.

Mehr Wert vom Chef durch BU-Absicherung in der bAV

Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für bAV (NBB)

Die Kombination einer Berufsunfähigkeits-Versicherung (BU) mit der staatlich geförderten betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist ein geschickter Weg, um eine kostengünstige und umfassende Versorgung zu erreichen. Durch die hohe Förderquote der bAV ergeben sich gegenüber einer privat abgeschlossenen BU-Versicherung häufig niedrigere Beiträge bei gleichem Leistungsniveau.

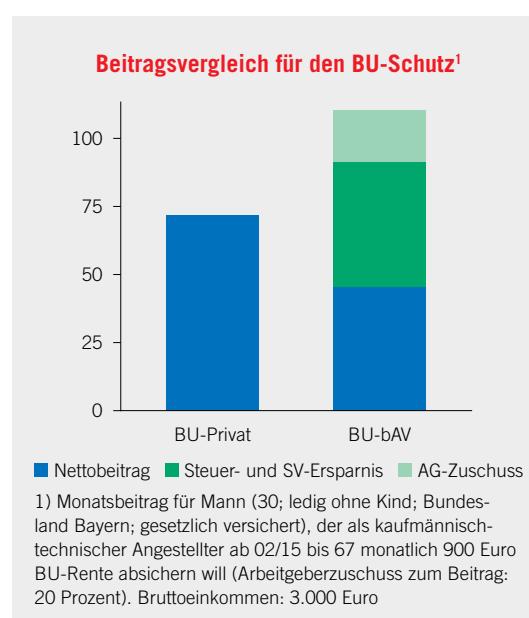
Nahezu jeder vierte Erwerbstätige wird nach aktuellen Schätzungen berufsunfähig werden. Arbeitnehmer sollten daher für sich und ihre Familie vorsorgen. Idealerweise wird dadurch der gewohnte Lebensstandard im Versorgungsfall aufrechterhalten. Denn: Die staatliche Vorsorge für den Verlust der Arbeitskraft ist heute bei weitem nicht ausreichend. Bei voller Erwerbsunfähigkeit betragen die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung derzeit lediglich rund 35 Prozent des letzten Bruttoeinkommens, bei teilweiser Erwerbsminderung sogar nur rund 18 Prozent. Die Zahlungen müssen zudem noch versteuert werden; außerdem werden Sozialbeiträge fällig. Dies führt dazu, dass viele Frührentner mit rund 750 Euro im Monat auskommen müssen. Die private Berufsunfähigkeits-Versicherung stellt zwar ein geeignetes Instrument dar, diese enorme Versorgungslücke zu schließen. Doch die Hälfte der Erwerbstätigen gibt bei

Umfragen an, darauf zu verzichten. Nach Ansicht der Befragten spielen dabei weniger die Bedingungen der Versicherer, sondern vielmehr der Preis die entscheidende Rolle: Vielen erscheint der Abschluss einer BU-Police schlachtweg zu teuer.

In diesen Fällen bietet sich eine Kombination von BU-Versicherung und bAV an. Die Vorteile für den Erwerbstätigen sind dabei vielfältig: Im Gegensatz zum privaten Vertrag fallen in der bAV in der Ansparphase regelmäßig keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an. So wird die BU-Absicherung in der Regel deutlich kostengünstiger und somit auch deutlich attraktiver (siehe Grafik). Diese Vorteile wiegen noch schwerer, wenn der Arbeitgeber die Beiträge zur bAV durch Zuschüsse fördert („Matching-System“). Dann ist der Arbeitnehmer meist motiviert, einen stärkeren Eigenbeitrag in der Entgeltumwandlung zu leisten. Auch

für den Arbeitgeber lohnt sich ein solcher Zuschuss: Beiträge zur bAV führen erfahrungsgemäß zu höherer Motivation der Arbeitnehmer und zu einer stärkeren Bindung an das Unternehmen. Die geleisteten Beiträge sind in bestimmten Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei.

Trotz beiderseitiger Vorteile zögern viele Arbeitgeber noch bei der Umsetzung des beschriebenen Konzepts. Als Argument werden vermeintliche Haftungsrisiken genannt, die durch Kombination von BU-Absicherung



Stand: Januar 2015

Quelle: Nürnberger

und bAV entstehen könnten. In diesem Zusammenhang wird häufig die Meinung vertreten, der Arbeitgeber könnte im Leistungsfall dafür verantwortlich gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer als versicherte Person gegen die vorvertragliche Obliegenheit verstößt, wahrheitsgemäße Gesundheitsangaben zu machen. Dieses Gerücht ist unzutreffend. Zutreffend ist vielmehr, dass den Arbeitgeber an Falschangaben des Arbeitnehmers meist kein Verschulden trifft und eine Haftung schon deswegen in aller Regel nicht in Betracht kommt.

Um von vornherein die größtmögliche Sicherheit zu gewährleisten, stellt die Nürnberger das jeweilige Unternehmen bei Abschluss einer BU-Versicherung weitgehend von der Haftung frei. Hierfür haben wir eine umfassende Haftungsfreistellungserklärung entwickelt, die dem Arbeitgeber ausgehändigt wird. Dieser Vertrauensbeweis erleichtert die Gestaltung eines ganzheitlichen Versorgungswerks und gibt Rechtssicherheit bei der Umsetzung im Unternehmen.

Gesundheitsfragen sind sowohl beim Kunden als auch beim Vermittler gefürchtet und werden gerne als Pauschalargument genutzt, um sinnvolle Vorsorgelösungen über die Firma zu blockieren. Wir bieten deshalb jetzt die Möglichkeit, vorvertragliche



„Wir stellen Arbeitgeber bei Abschluss einer BU-Versicherung weitgehend von der Haftung frei.“

Dr. Stefanie Alt, NBB

Gesundheitsfragen mittels einer Dienststolzliegenheitserklärung des Arbeitgebers zu beantworten. Der Chef bestätigt lediglich, dass der Arbeitnehmer über einen bestimmten Zeitraum nicht arbeitsunfähig war. Dies ist einfach festzustellen: Eine Nachfrage bei der Personalabteilung genügt. Um dem Arbeitgeber zusätzlich die Verwaltung des Versorgungswerks zu erleichtern, besteht bei uns in vielen Fällen auch die Chance einer listenförmigen Anmeldung von mehreren Arbeitnehmern. So kann der Arbeitgeber bei Kollektiven im Rahmen eines Gruppenvertrages bereits ab fünf Personen (Beitragsbefreiung) beziehungsweise zehn Personen (BU-Rente) eine einfache

che Gesundheitserklärung für die Mitarbeiter abgeben. Die Kombination aus bAV und BU-Versicherung ist sehr sinnvoll. Wir bieten maßgeschneiderte Konzepte für jedes Unternehmen. Neben der rechtssicheren und für den Arbeitgeber risikoarmen Gestaltung ist auch einfache Verwaltung im Unternehmen durch Abgabe von Dienststolzliegenheitserklärungen und listenförmige Anmeldung gewährleistet. Die Vorteile sollten sich weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer entgehen lassen. Gerade ältere Arbeitnehmer und Personen, die sich private BU-Absicherung nicht leisten könnten, erhalten so bezahlbaren Invaliditätsschutz.



Weichen für Betriebsrente richtig stellen

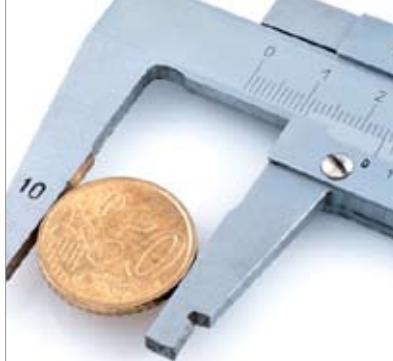
Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat einen Warnschuss für die traditionelle betriebliche Altersversorgung (bAV) abgegeben. Mit einer unausgereiften Idee für eine systematisch völlig neue Betriebsrente („Nahles-Rente“) wurden die Produktgeber auf dem falschen Fuß erwischt. Sollte das ministeriale Planspiel Wirklichkeit werden, hätten bisherige Versorgungswerke einen schweren Stand.

Nach 13 Jahren staatlich geförderter Entgeltumwandlung sind die Quoten weiter überschaubar und die Wissenslücken hoch, ergab eine Studie der Unternehmensberatung PwC Pricewaterhouse Coopers. 61 Prozent derjenigen, die keine Entgeltumwandlung nutzen, wissen auch nichts darüber. Weil sie die Förderung über Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nicht kennen, überschätzen sie den Sparaufwand für die bAV – um durchschnittlich 70 Prozent. So verzichten rund 25 Prozent auf Entgeltumwandlung, weil sie glauben, dass ihnen die Mittel dazu fehlen (siehe Grafik). Damit offenbart sich ein Kommunikationsdesaster. Vor diesem Hintergrund möchte man Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles wünschen, mit einer fachlich soliden Informationskampagne für zusätzliche Altersversorgung über den Betrieb aufzuwarten. Der jetzige Gesetzentwurf ist eine maßlose Enttäuschung. Denn was als großer Wurf für den Aufschwung mittels eigener bAV-Einrichtungen der Tarifpartner, also Gewerkschaften und Arbeitgeber, angekündigt wird, ist bei näherer Betrachtung

praxisuntauglich, ergab das Rundtischgespräch des portfolio Verlages. „Zumeist hapert es ja an Transparenz und Information, und daran ändern die Vorschläge aus dem BMAS nichts“, betont Dr. Stefanie Alt, Geschäftsführerin der Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für bAV.

Vor allem aber erhöht der Gesetzentwurf die Komplexität der bAV, die schon oft kritisiert wurde, noch einmal. „Wir haben heute schon fünf Durchführungswege, verschiedene steuerliche Förderungen, bilanzielle Regeln, arbeitsrechtliche Aspekte“, erklärt Fabian von Löbbecke, Vorstandsvorsitzender der Talanx Pensionsmanagement. Ein weiteres System würde die Komplexität auf die Spitze treiben, statt die bAV zu vereinfachen. Im Ergebnis hätten wir noch mehr Unsicherheit bei Arbeitgebern und noch größeren Informationsbedarf bei Arbeitnehmern.

Natürlich ist im bisherigen bAV-System nicht alles Gold, was glänzt. „Man sollte die viel zu komplizierten Förderregeln vereinfachen“, sagte Steuerberater und Hochschulprofessor Thomas Dommermuth, Gesellschafter des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung. Es müsse auch Schluss sein mit der Benachteiligung von gesetzlich versicherten Betriebsrentnern, deren bAV-Rente in voller Höhe belastet wird, die aber an den Entlastungen in der Beitragsphase nur zu Hälften partizipieren. Der Gesetzentwurf wolle zwar Komplexität abbauen, erreiche aber das Gegenteil. „Wir bekämen eine neue Parallelwelt in der bAV mit nur zwei



Durchführungs wegen.“ Pensionskasse und Pensionsfonds passen aber nicht richtig in das bisherige System der Insolvenzsicherung. „Man hat die Sache nicht zu Ende gedacht“, so Dommermuth. Höhere Fördergrenzen wären gut, zudem würde eine abgemilderte SV-Pflicht im Rentenbezug der bAV-Verbreitung helfen. Beides kostet aber Geld. Kostenneutral wäre es, die Kommunikation durch sanften Zwang zum Mitmachen zu verstärken. Die Nürnberger schlägt dazu vor, im Betriebsrentengesetz festzulegen, dass alle Arbeitnehmer über die bAV per Entgeltumwandlungsvereinbarung informiert werden müssen. Der Gesetzgeber könnte zudem Arbeitgeber verpflichten, bei der Entgeltumwandlung eingesparte SV-Beiträge den Arbeitnehmern zu spendieren. Von solchen Vorschlägen ist im Gesetzentwurf nichts zu lesen. Was von Löbbecke am meisten Sorgen macht: „Unternehmenseigene Pensionskassen und -fonds sind von dem strengen Regime der Eigenkapitalunterlegung (Solvency II) befreit worden, weil die Arbeitgeberhaftung das zentrale Argument war, dort niedrigere Hürden zu setzen. Wenn jetzt diese gemeinsamen Einrichtungen gerade keine Arbeitgeberhaftung mehr aufweisen, unterliegen sie vollständig Solvency II“, betont der bAV-Experte. Auch da gehe das BMAS in die falsche Richtung. Unterm Strich käme es „zum Angriff auf bestehende Versorgungszusagen und -werke“, warnt Marcus

Stephan, Leiter Versicherung des Maklerpools BCA. Nur durch entsprechende Beratung könnte die bAV verbreitet werden. Bisher sei die Beratungsleistung vom BMAS nicht eingepreist worden. In dasselbe Horn stößt Versicherungsmakler Andreas Bürse-Hanning. „Das Thema Vergütung scheint in der Politik nur noch eine sehr untergeordnete Rolle zu spielen.“ Als Makler erlebe er bAV aber als sehr beratungsintensiv. Arbeitgeber legten großen Wert darauf, dass der Makler sie in Sachen bAV entlastet. „Die Politik müsste sich Gedanken machen, wie die Beratungsleistung vernünftig vergütet wird.“ Das vermisst der Makler.

„Das Ministerium verliert jetzt wieder mal etwas Wichtiges aus dem Auge, nämlich, dass der Markt für Altersvorsorge ein Markt ist, bei dem die Leute meist nicht von sich aus aktiv werden, sondern qualifizierte Berater brauchen“, so Professor Dommermuth. Dies hatte der Gesetzgeber schon bei der Riester-Rente unterschätzt, als er zunächst eine Verteilung der Beratervergütung über zehn Jahre regelte. Weil Berater davon nicht leben konnten, blieb auch der Umsatz gering. Als man das später auf fünf Jahre halbiert hat, kam die Riester-Rente ins Rollen.

Apropos Anreize: Wenn Produktgeber kostengünstiger werden, sich künftig alle Vermittler im Kollektivbereich mit Sonderkonditionen begnügen und jeder Arbeitgeber ersparte Sozialversicherungsbeiträge zumindest zum Teil an die Arbeitnehmer weitergeben muss, hätte man schon einen Minimalzuschuss, der Arbeitnehmer zum Mitmachen reizt. Der große Wurf eines Gesetzes zur Verbreiterung der bAV steht noch aus. *Detlef Pohl*

Gründe, keine Entgeltumwandlung zu betreiben¹



1) Angabe in Prozent der Arbeitnehmer, die angeben, kein Entgelt in bAV umzuwandeln (Mehrfachnennungen möglich)

Herausgeber:

portfolio Verlagsgesellschaft mbH
Kleine Hochstraße 9–11, 60313 Frankfurt am Main

Diese Sonderpublikation ist eine Verlagsbeilage der
portfolio Verlagsgesellschaft mbH mit freundlicher Unterstützung von:
HDI Versicherungen
Nürnberger Versicherung

Projektleitung:

Hajera Samadi
Tel.: +49 (0)69 8570 8118
h.samadi@portfolio-verlag.com

Chefredaktion:

Detlef Pohl
Tel.: +49 (0)30 648 66 01
d-pohl@t-online.de

Druck:

Silber Druck oHG
Am Waldstrauch 1, 34266 Niestetal

Fotos:

Titel, Seiten 4–5, Seiten 24–25 und 27: Stockphoto

Seiten 6–17: Alex Habermehl
Bornheimer Landstraße 56, 60316 Frankfurt
www.alexhabermehl.de
Alle Autorenfotos: Firmenarchiv

© Copyright: portfolio Verlagsgesellschaft mbH. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck in jeglicher Form, auch Fotokopien, nur nach vorheriger, schriftlicher Genehmigung des Verlages. Den Artikeln, Empfehlungen und Grafiken liegen Informationen zugrunde, die die Redaktion für verlässlich hält. Eine Garantie für die Richtigkeit können Redaktion und Verlag allerdings nicht übernehmen.

Autoren:

Dr. Stefanie Alt, Andreas Bürse-Hanning, Prof. Dr. Thomas Dommermuth,
Fabian von Löbbecke, Detlef Pohl, Marcus Stephan

ISSN 1613-6764

Rechtliche Hinweise:

Alle veröffentlichten Angaben dienen ausschließlich Ihrer Information und stellen keine Anlageberatung oder sonstige Empfehlung dar. Eine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Genauigkeit kann nicht übernommen werden. Wir empfehlen Ihnen vor Erwerb ein eingehendes Beratungsgespräch mit Ihrem Anlageberater. Alle Angaben und Einschätzungen sind indikativ und können sich jederzeit ändern. Bei dieser Information handelt es sich nicht um eine Finanzanalyse nach aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, sondern um eine Werbemittelung, die nicht allen gesetzlichen Anforderungen zur Gewährleistung der Unvoreingenommenheit von Finanzanalysen genügt und nicht einem Verbot des Handels vor Veröffentlichung von Finanzanalysen unterliegt.

Mit freundlicher Unterstützung von:

Das ist Versicherung.

HDI Lebensversicherung AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln
Maklerservice:
Telefon: 0221 144 4191
Fachcenter bAV:
E-Mail: fachcenter-bav@hdi.de
www.hdi.de/bav



Nürnberger Beratungs- und Betreuungsgesellschaft
für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen
mbH (NBB)
Fachspezialisten
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg
Tel: +49 (0)911 531 43 43
www.bav-infothek.de

Vorschau nächste Ausgabe:

■ Versicherung

- Biometrische Risiken
- Pflegeversicherung mit vielen neuen Spielarten?
- Honorarberatung

■ Anlage

- Exchange Traded Funds (ETF)
- Aktives Management mit passiven Produkten
- Anlegen in Niedrigzinszeiten

**Die nächste Ausgabe erscheint zusammen mit
portfolio international**



Das Plus für Ihr bAV-Geschäft: NÜRNBERGER BU-Rente Direkt

**Mit vielen Vorteilen für Sie,
Unternehmer und deren Mitarbeiter.**

NÜRNBERGER
VERSICHERUNGSGRUPPE
seit 1884

NÜRNBERGER Lebensversicherung AG
Telefon 0911 531-5, info@nuernberger.de, www.nuernberger.de