



Alternativlos: die Betriebsrente

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) verfolgte der Gesetzgeber eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung (bAV), um hierdurch ein höheres Versorgungsniveau aller Arbeitnehmer, insbesondere bei Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie bei Geringverdienern, zu erreichen. Zum 1. Januar 2018 traten dafür weitreichende Neuerungen in Kraft. Herzstück der Gesetzesreform ist das Sozialpartnermodell, doch die gesetzlichen Änderungen gelten für alle bAV-Verträge – die neuen, die alten und auch die nicht tarifgebundenen.

Zahlen und Fakten

Im Jahr 2016 existierten 15,5 Millionen bAV-Verträge. Etwas mehr Personen – genauer: 15,7 Millionen – gaben im Jahr 2017 an, eine bAV-Leistung zu beziehen oder einen Anspruch darauf zu haben. Die Bedeutung der deutschen Lebensversicherer für die betriebliche Altersversorgung ist folglich im letzten Jahr weiter gewachsen. Und das BRSG wird weitere positive Impulse setzen, denn wenn es um die Altersvorsorge geht, vertrauen die meisten Deutschen vor allem den Angeboten ihres Arbeitgebers, wie eine Umfrage des Versorgungswerks Metall-Rente kürzlich ergab.

Mit rund 8 Millionen entfielen 2017 die meisten betrieblichen Vorsorgeverträge auf den Durchführungsweg Direktversicherung gefolgt von etwa 3,7 Millionen Verträgen bei Pensionskassen der Versicherer sowie Pensionsfonds (491.000). Hinzu kommen circa 3,5 Millionen Rückdeckungsversicherungen, die Arbeitgeber oder beispielsweise Unterstützungskassen zur Absicherung von Rentenzusagen abgeschlossen haben.

Neue Handlungsspielräume

Laut einer Umfrage des [F.A.Z.-Instituts](#) wissen 62 Prozent der Arbeitgeber allerdings noch nicht, ob sie neue bAV-Angebote einführen wollen – und 18 Prozent schließen es sogar aus. Nur 17 Prozent erklären deutlich, dass sie positiv auf das BRSG reagieren wollen. Unternehmen, die aus Haftungsgründen und möglicherweise auch wegen der drohenden Anrechnung auf eine staatliche Grundsicherung für Niedrigverdiener bislang keine betriebliche Altersversorgung (bAV) angeboten haben, könnten mit der bAV-Reform neue Wege gehen.

Swiss Life ist einer der führenden bAV-Anbieter im deutschen Markt und ein kompetenter Partner für bAV-Vermittler. Zudem ist Swiss Life einer der wenigen Versicherer, die hauseigene Lösungen in allen fünf Durchführungswegen – also aus einer Hand – präsentieren können. Daneben bietet der Versicherer als Konsortialpartner der Versorgungswerke MetallRente und KlinikRente Branchenlösungen im Bereich der

Arbeitskraftabsicherung und der betrieblichen Altersvorsorge an.

Als Konsortialpartner ist Swiss Life in die Versorgungswerke Metall- und KlinikRente eingebunden. Die Zahlen überzeugen: 14 Millionen Euro Neuzugang bei der KlinikRente mit 3.545 Unternehmen des Gesundheitswesens und eine Gesamtverzinsung von bis zu 3,50 Prozent.

Auch die MetallRente verzeichnete starke Zuwächse: 49.000 neue Altersvorsorgeverträge, rund 40.000 Kundenunternehmen und 740.000 Vorsorgeverträge im Gesamtbestand des Versorgungswerks bei einer Gesamtverzinsung von bis zu 3,65 Prozent.

Im Mittelpunkt des experten-Tischgesprächs mit Hubertus Harenberg stehen Handlungsoptionen für den Unternehmer als Kunden, seine Mitarbeiter und vor allem für Versicherungsmakler oder Versicherungsvermittler in der Kundenberatung.

v. l. n. r.: Alexander Schrehardt, Geschäftsführer Consilium Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH, Hubertus Harenberg, Bereichsleiter bAV und Konsortialgeschäft Swiss Life Deutschland, und Brigitte Hicker, Geschäftsführerin experten-netzwerk GmbH.

BH: Herr Harenberg, das mediale Interesse am BRSVG und den Änderungen bei der Betriebsrente ist überschaubar. Geht die Branche bewusst „verhalten“ damit um?

Diesen Eindruck habe ich überhaupt nicht. Vor allem die Branche geht alles andere als „verhalten“ mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz um – das Gegenteil ist der Fall: Im direkten Austausch mit unseren Vermittlern ist das Interesse am BRSVG nicht nur auf hohem Niveau stabil geblieben, sondern sogar noch größer geworden – schließlich geht es jetzt, 2018, darum, das Gesetz mit Leben zu füllen.

BH: Befindet sich die bAV, vor allem durch das Sozialpartnermodell, in einer Phase der „Neu-Positionierung“?

Das Sozialpartnermodell steht, geprägt durch den Begriff der „Nahles-Rente“, nun schon eine geraume Zeit im Fokus der medialen Aufmerksamkeit und damit einhergehend natürlich auch die bAV im Allgemeinen. Diese Entwicklung ist durchweg zu begrüßen, stärkt sie doch die Bedeutung der bAV als wichtigste Vorsorgesäule neben der gesetzlichen Rentenversicherung. Auf die bAV bezogen würde ich daher nicht von einer „Neu-Positionierung“ sprechen, sondern vielmehr von einer „Stärkung der Position“ innerhalb des Dreischichten-Modells der Altersversorgung in Deutschland.

Was das Sozialpartnermodell als neue Ausprägung innerhalb der bAV-Landschaft betrifft, befinden wir uns tatsächlich in einer Phase der „Neu-Positionierung“ beziehungsweise „Neu-Aufstellung“. Auf der einen Seite die Tarifvertragsparteien der jeweiligen Branchen, die sich überlegen und darüber verhandeln müssen, wie und in welchem Umfang das Sozialpartnermodell zum Leben erweckt wird.

Auf der anderen Seite die betroffenen tarifgebundenen Unternehmen, die sich derzeit nur auf theoretischer Ebene mit dem Sozialpartnermodell auseinandersetzen können und abwarten müssen, wie die Gestaltung des Modells in der jeweiligen Branche aussehen wird. Und genau zu dieser abwartenden Haltung darf es nicht kommen. Arbeitnehmer müssen flächendeckend in Versorgung gebracht werden, das ist das erklärte Ziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Dafür hat das Gesetz neben dem Sozialpartnermodell einige Neuerungen auf Lager, zum Beispiel den aus der Sozialabgabensparnis finanzierten 15-Prozent-Arbeitgeberzuschuss oder den bAV-Förderbeitrag für Arbeitnehmer mit durchschnittlichem Einkommen, den alle Arbeitgeber, egal ob tarifgebunden oder nicht, bereits heute nutzen können und sollten. Darum ist es jetzt vor allem wichtig, dass die Vermittler auf ihre Firmenkunden zugehen, damit diese über aktuelle Entwicklungen informiert werden und eine Einschätzung der individuellen Situation vornehmen können.

Außerdem hat das Sozialpartnermodell auch Grenzen: Ein großer Teil des deutschen Mittelstands und der Kleinstunternehmen ist nicht in Tarifverträgen organisiert. Das bedeutet in Zahlen: Nur 45 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland arbeiten tarifgebunden – und gerade in Branchen mit geringer Tarifabdeckung ist die bAV meist unterdurchschnittlich verbreitet. Hier stellt sich dann die Frage, wie viele nicht tarifgebundene Unternehmen einem Sozialpartnermodell freiwillig beitreten werden. Die Umfrageergebnisse von [Willis Towers Watson](#) im Oktober 2017 sprechen eine deutliche Sprache: Höchstens ein Viertel der nicht tarifgebundenen Unternehmen wäre bereit, sich einem Sozialpartnermodell anzuschließen.

BH: Expecten Sie eine Art Konkurrenz der Systeme? Konkurrenz?

Nein, wir gehen nicht von einer Konkurrenzsituation aus. Beide Varianten werden im Markt bestehen. Auch tarifgebundene Unternehmen, die das Sozialpartnermodell umsetzen müssen, werden zusätzlich die bAV der sogenannten „alten Welt“ mit Garantien betreiben. Nur hier haben sie die Möglichkeit, sich von der Masse der Branche

abzuheben und personalpolitische Wirkung zu erzielen, sprich, aktiv auf potenzielle Arbeitnehmer zuzugehen und mit ihrem bAV-Leistungsangebot für sich als attraktiver Arbeitgeber zu werben. Es muss auf betrieblicher Ebene folglich zu einer friedlichen Koexistenz kommen, in der sich jeder in den zu ihm passenden bAV-Welten bewegt.

BH: [BVK](#)-Präsident Michael H. Heinz befürchtet durch den sechsten Durchführungsweg Nachteile für Vermittler, weil Arbeitgeber und Gewerkschaften ohne deren Fachkompetenz betriebliche Versorgungslösungen umsetzen können.

Das Sozialpartnermodell wird in Tarifverträgen verankert werden – vielleicht nicht in allen, aber zumindest in den namhaften, großen Industriebereichen. Das heißt aber noch lange nicht, dass die bAV ohne Beratung erfolgen kann, denn auch das Sozialpartnermodell braucht Beratung. Außerdem wird es unterschiedliche Elemente geben: arbeitgeberfinanziert, mitarbeiterfinanziert – oder Mischmodelle. Hierzu, aber auch zu ihrem Versorgungsbedarf müssen die Mitarbeiter beraten werden.

Ich schätze, es wird auf kurz oder lang zur Einrichtung von Sozialpartnermodellen kommen, bei denen zum Start etwa 0,2/0,3 Prozent vom Bruttolohn in die bAV fließen – ähnlich wie bei der Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen in bAV. Dies wird erstens dazu führen, dass der Arbeitnehmer in dieser Situation die betriebliche Altersversorgung nicht mehr als expliziten Mehrwert wahrnimmt und die bAV damit von einem Instrument der Personalpolitik zu einem der Sozialpolitik wird. Zweitens wird eine derart pauschale Vorgehensweise kaum dem Versorgungsbedarf jedes einzelnen Mitarbeiters gerecht werden können.

Arbeitgeber brauchen folglich zusätzliche Leistungen außerhalb des Sozialpartnermodells, beispielsweise eine arbeitgeberfinanzierte Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung oder Altersvorsorgeprogramme, um für potenzielle Arbeitnehmer attraktiv zu bleiben und ihnen ein angemessenes Versorgungsniveau bieten zu können.

Um Arbeitgebern hierfür die nötige Beratung sowie Konzepte liefern zu können, sind weiterhin Vermittler gefordert, die alle Facetten der bAV kennen und beherrschen – auch die des Sozialpartnermodells. Gleichzeitig müssen wir auch darauf achten, dass durch das Sozialpartnermodell – durch die zu erwartenden geringen Beiträge in den ersten Jahren – keine Versorgungsillusion entsteht. Es ist der Auftrag an Häuser wie unseres, sich hierfür im Markt zu positionieren und Orientierung zu geben.

Hubertus Harenberg, Bereichsleiter bAV und Konsortialgeschäft Swiss Life Deutschland, dazu:



AS: Stichwort Orientierung: Wie geht Swiss Life dabei vor? Welche Zusammenhänge sind für den Anwender wichtig?

Das BRSG war 2017 bereits ein Top-Thema und als einer der führenden Maklerversicherer in Deutschland wollten wir von Swiss Life mit unseren bAV-Expertentagen bereits damals interessierte Vermittler frühzeitig über wichtige geplante Neuerungen informieren.

Um die Themen rund um die bAV zu vertiefen, waren neben namhaften Referenten von Swiss Life, wie Frau Dr. Claudia Veh, bAV-Referentin bei unserer Tochter [SLPM](#), auch externe Referenten geladen. Darunter Herr Dr. Marco Arteaga, eine bekannte Kapazität in Sachen betriebliche Altersversorgung und Mitgestalter des Gesetzes.

Die Veranstaltungen fanden bundesweit an fünf Standorten statt und mit über 500 auf die bAV-Beratung spezialisierten Vermittlern quasi restlos „ausverkauft“. Ich muss sagen, hier haben wir in Sachen Information und Orientierung einen sehr großen Erfolg erzielt. Diese Unterstützung bei der Orientierung setzen wir 2018 mit vielfachen Veranstaltungen und Online-Seminaren fort.

Unseren Vermittlern geben wir selbstverständlich Vorsorgeprodukte an die Hand, die den neuen Anforderungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes gerecht werden. Außerdem stellen wir ein Netzwerk zur Verfügung, welches vor allem in der bAV-Beratung enorm wichtig ist. Denn woraus besteht die bAV? Sie ist ein Schnittmengenmodell aus Arbeitsrecht, Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Zivilrecht.

Hierzu braucht ein Vermittler starke Partner, die bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber vor Ort und auch zum Beispiel bei der Begutachtung oder Erstellung von Versorgungsordnungen unterstützen. Mit bAV-Experten vor Ort und der Dienstleistungsgesellschaft SLPM stellen wir Leistungen zur Verfügung, damit Beratungen rechtlich einwandfrei durchgeführt werden können. Wie gesagt, entweder allein oder begleitend – das liegt im Ermessen des Vermittlers.

MetallRente: profitierende Branchen

AS: Können Versicherungsmakler bAV-Beratung künftig noch mit gutem Gewissen leisten?

Wissen Sie, wir tun immer so, als wäre durch das BRSG alles viel komplizierter geworden. Das ist aber nicht der Fall. All die rechtlichen Grundlagen, vom Arbeitsrecht bis hin zum Steuerrecht, waren bereits vor dem 1. Januar 2018 vorhanden. Und auch die tief greifende Beratung in der bAV ist kein Novum. In manchen Bereichen braucht der Vermittler eben Unterstützung, in anderen muss er sich weiterbilden. An sich ist das Sozialpartnermodell auch nichts anderes als ein neues Produkt – das heißt, hierzu gibt es Schulungen.

Fairerweise muss man allerdings sagen, dass es nicht geschadet hätte, im Zuge des BRSG die Komplexität in der bAV zu reduzieren. Ich denke hier vor allem an die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zur Direktversicherung. Mit einer Anhebung des sozialversicherungsfreien Höchstbetrages auf den steuerfreien Dotierungsrahmen von 8 Prozent könnte man in vielen Fällen die Durchführung der bAV im Unternehmen auf einen Durchführungsweg begrenzen. Diese einfache Maßnahme hätte sicherlich einen hohen Beitrag zur Verbreiterung der bAV geleistet.

AS: Als Konsortialpartner ist Swiss Life auch in die Versorgungswerke Metall- und KlinikRente eingebunden. Erwarten Sie durch die Neuerungen des BRSG hier ein gesteigertes Interesse?

Auf jeden Fall. Das spüren wir auch im Austausch mit unseren Vermittlern und an den Fragen, die an uns gerichtet werden. Metall- und KlinikRente leben in gleicher Weise wie die Versicherungsbranche in der bAV-Welt mit Garantien. Das Geniale an Versorgungswerken ist, dass diese Garantien von mehreren finanzstarken Versicherern getragen werden und dass die Produktangebote und ihre Kommunikation auf Branchen, respektive Zielgruppen, ausgerichtet sind.

Bei der KlinikRente sind dies beispielsweise Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und medizinische Versorgungszentren. Genauso die MetallRente mit Branchen wie Metall, Elektro, Holz, Textil und IT. Dies führt dazu, dass sich Arbeitnehmer viel stärker mit den exklusiv für sie angebotenen Vorsorgelösungen identifizieren. Die Versorgungswerke bieten zudem eine starke Orientierungshilfe und sind in der Branche eine Benchmark. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, denen dieser Zugang verwehrt bleibt, haben es deutlich schwerer, das für sie passende Angebot zu identifizieren.

Fakten Metall- und KlinikRente

Und ein weiterer, sehr wichtiger Punkt ist die Portabilität. Ein Arbeitnehmer, der innerhalb der Branche den Arbeitgeber wechselt, bleibt in seiner Versorgung. Für Arbeitgeber

entstehen dabei keine größeren, zusätzlichen Aufwände. Die Versorgungswerke sind etabliert.

Ungeachtet dessen machen noch lange nicht alle von den Vorteilen der Versorgungswerke Gebrauch. Von den 16 Millionen Beschäftigten der beiden Branchen bauen derzeit weniger als 10 Prozent eine zusätzliche Altersversorgung im Rahmen der Metall- oder KlinikRente auf. Und an diesem Punkt muss auch der Vermittler ansetzen, denn der Bedarf ist unübersehbar.

AS: Welche Produkte bietet Swiss Life für die Umsetzung?

Ein besonderes Highlight für die betriebliche Altersversorgung ist unser Produkt Swiss Life Maximo als Direktversicherung, das Sicherheit mit Kapitalmarktchancen vereint: Die Garantien bieten den Beschäftigten die Planungssicherheit, die sie für ihre Altersvorsorge benötigen, während unsere Schweizer Vermögensverwaltung mit Investments in Produktivkapital Chancen auf attraktive Erträge bietet.

Dabei ist Swiss Life Maximo so konzipiert, dass sowohl die Absicherung gesamter Belegschaften als auch der erhöhte Versorgungsbedarf von Gesellschafter-Geschäftsführern sowie Fach- und Führungskräften abgedeckt werden kann. So stellen wir dieses Vorsorgeprodukt auch in der Swiss Life Unterstützungskasse und zur Rückdeckung von Pensionszusagen zur Verfügung. Wir können sagen: 2017 war für das bAV-Geschäft von Swiss Life ein sehr erfolgreiches Jahr.

AS: Was wurde in der Gesetzesreform gut umgesetzt?

Die betriebliche Altersversorgung leistet einen wichtigen Beitrag zur Altersvorsorge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denn Versorgungslücken bei der gesetzlichen Rente müssen ausgeglichen werden.

Der positive Trend des BRSG muss sich in den kommenden Jahren verstärken und – ganz wichtig – einer Versorgungsillusion vorbeugen. Außerdem führen die ausführlichen medialen und politischen Diskussionen zu mehr Bewusstsein. Arbeitgebern muss klar werden, dass die bAV nicht nur mitarbeiterfinanziert ist.

Sie müssen weg vom reinen Entgeltumwandlungsgedanken, denn die Zusatzrente entsteht durch das Zusammenwirken von Staat, Arbeitnehmer und eben auch dem Arbeitgeber. Der Aufbau von Altersversorgung ist hierdurch mit einer enormen Hebelwirkung versehen.

Zu den positiven Kernelementen: Außerdem sind die 15 Prozent Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung eine wichtige Maßnahme, denn

selbstverständlich sollte die Sozialabgabensparnis des Arbeitgebers an den Mitarbeiter weitergegeben werden. Vermittler sollten im Beratungsgespräch dennoch mit dem Arbeitgeber gemeinsam überlegen, ob es aus der Sozialabgabensparnis nicht auch 20 oder 25 Prozent sein sollten. Genauso positiv sehe ich die 8 Prozent Erhöhung, die allerdings verstärkt bei Gutverdienern wirken wird.

Und schlussendlich wird der Abschluss einer durch Entgeltumwandlung finanzierten betrieblichen Altersvorsorge auch für Beschäftigte mit niedrigen Einkommen attraktiver. Gerade der Freibetrag auf die Grundsicherung ist psychologisch überaus wertvoll für jedes Beratungsgespräch mit Arbeitnehmern, um dem Gegenargument, es würde sich nicht lohnen, von vornherein den Wind aus den Segeln zu nehmen.

Herr Harenberg, vielen Dank für das ausführliche Gespräch.

Bilder: (1-2) © experten-netzwerk GmbH (3-4) © Swiss Life Deutschland (5) © experten-netzwerk GmbH

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4944587/alternativlos-die-betriebsrente/>