



Hat die Politik die bAV neu erfunden?

Nachdem die glühenden Stricknadeln zwischenzeitlich ausgekühlt sind und die Reform des Betriebsrentengesetzes zum 1. Januar in Kraft getreten ist, wird es allerhöchste Zeit sich mit den Folgen im Praxisalltag auseinanderzusetzen. Fassen wir die wichtigsten Inhalte einmal zusammen.

●● Alexander Schrehardt, Geschäftsführer, Consilium Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH
Die Botschaft hör' ich wohl, allein mir fehlt der Glaube. (Goethe)

Mit viel politischem Getöse wurde das neue Tarifpartnermodell Arbeitgebern und Arbeitnehmern als ein Instrument für eine verbesserte Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen präsentiert. Um es frei nach Goethe zu formulieren: „Die Botschaft hör' ich wohl, allein mir fehlt der Glaube.“ In der Gesetzesbegründung hatte der Gesetzgeber erklärt, dass vor allem in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern und bei Geringverdienern ein Handlungsbedarf besteht. Als Gründe für die geringe Durchdringung wurden der hohe Verwaltungs- und Kostenaufwand sowie das hohe Haftungsrisiko der Arbeitgeber benannt. An dieser Stelle der Gesetzesbegründung hatte man vielleicht den einen oder anderen Punkt übersehen:

Bereits mit der Änderung der Deckungsrückstellungsverordnung durch das Lebensversicherungsreformgesetz hatte der Gesetzgeber den Höchstzillmersatz für Kapitalversicherungen mit Wirkung

zum 1.1.2015 von 40 Promille auf 25 Promille abgesenkt und damit der Vermittlerschaft eine Kürzung ihrer Einkünfte per Dekret verordnet.

Rechnet man diesen Satz auf die üblicherweise bei Einrichtung von Gruppenversicherungsverträgen bezahlten Vergütungen, so reduzieren sich die auszahlenden Courtagen beziehungsweise Provisionen auf 10 Promille bis 12,5 Promille. Es ist ja schön und gut, dass man mal wieder die Kosten gebetsmühlenartig zum Vortrag bringt, dies kann, soll und darf aber nicht über das eigentliche Problem hinwegtäuschen.

Jeder Vermittler weiß aus seiner Berufspraxis, dass bei einem Angebot für einen privaten wie auch für einen betrieblichen Altersvorsorgevertrag der Fokus des Kunden weniger auf dem Instrument als mehr auf den zu erwartenden Leistungen liegt. Und genau hier wird die Eisdecke mehr als dünn. Die deutschen Sparer und gleichermaßen die Banken sowie Versicherungsgesellschaften drücken in hohem Maße die inflationäre Zinspolitik der Europäischen Zentralbank.

Seit dem 4. Quartal 2008 befand sich der europäische Leitzinssatz im freien Fall bis er am 10. März 2016 die 0,0 Prozent- Marke erreicht hatte. Nun hat der Gesetzgeber die

betriebliche Altersversorgung um eine reine Beitragszusage ohne irgendeine Garantie für den Arbeitnehmer erweitert.

Wie soll der Arbeitnehmer zu seinem Vorsorgebedarf in Unkenntnis zu erwartender Leistungen beraten werden? Welche Versorgungslücke kann mit den Leistungen aus einer betrieblichen Beitragszusage geschlossen werden? Der Beratungsansatz der für die Umsetzung in den Unternehmen verantwortlichen Berater darf mit Interesse abgewartet werden.

Beitragszuschuss des Arbeitgebers

Die betriebliche Altersversorgung war und ist eine tragende Säule der Altersversorgung. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber, und diese Aussage ist einer objektiven Berichterstattung geschuldet, wichtige Verbesserungen umgesetzt.

Die zum 1. Januar 2019, für das Tarifpartnermodell zum 1.1.2018, in Kraft gesetzte Verpflichtung des Arbeitgebers, eine betriebliche Altersversorgung seines Arbeitnehmers gegen Entgeltumwandlung bei Wahl eines versicherungsförmigen Durchführungsweges mit einem Beitragszuschuss von 15 Prozent aus ersparten Sozialabgaben zu fördern, ist sicherlich als richtungsweisend zu werten. Eine Normierung der Tarifdispositivität in § 19 Abs. 1 BetrAVG lässt allerdings Fragen offen.

Auch die Anpassung des steuerfreien Höchstbetrages für eine Direktversicherung, Pensionskassen- oder Pensionsfondsversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, das heißt auf einen monatlichen Höchstbetrag von 520,00 Euro im Jahr 2018, räumt Arbeitnehmern in den höheren Einkommensklassen die Möglichkeit einer ausreichend dimensionierten betrieblichen Altersversorgung ein.

In diesem Zusammenhang wäre es allerdings sehr wünschenswert gewesen, wenn auch die Grenze für die Sozialabgabenfreiheit gelockert und dem steuerfreien Höchstbetrag angepasst worden wäre.

Steuerliche Förderung

Mit dem Förderbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber eine wichtige Weichenstellung in Richtung einer betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer in Ausbildung, in Teilzeitbeschäftigung oder mit einem aus anderen Gründen geringen Arbeitslohn vorgenommen.

Vor allem Arbeitnehmer der unteren Einkommensklassen, die sich oftmals den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung nicht leisten können, sind mit Übergang in den Ruhestand von Altersarmut bedroht. Mit der Förderung einer arbeitgeberfinanzierten, betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber nicht nur die Möglichkeit für eine zusätzliche und im Fall von Auszubildenden frühzeitigen Absicherung dieses Personenkreises, sondern auch ein Instrument zur Mitarbeiterbindung geschaffen.

In der parlamentarischen Diskussion zum Betriebsrentenstärkungsgesetz hatte der Gesetzgeber auch die Riester-Rente auf die Agenda gesetzt. Das Ergebnis, das heißt eine Erhöhung der jährlichen Grundzulage um 21,00 Euro, mutet schon fast peinlich an. Weder die Kinderzulage noch der Höchstbetrag für den Sonderausgabenabzug nach § 10a Abs. 1 Satz 1 EStG waren dem Gesetzgeber eine Anpassung wert. Die gebetsmühlenartig vorgetragene Forderung nach besserer Unterstützung von Familien mit Kindern als überlebenswichtige Maßnahme zur Umkehr eines jahrzehntelangen Geburtenunterschusses findet bedauerlicherweise in der zulagengeforderten Altersversorgung nur einen äußerst bescheidenen Niederschlag.

Kompetente Beratung gefordert

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die anscheinend mit sehr heißen Nadeln gestrickte und zu einer Veröffentlichung vor der Bundestagswahl getriebene Reform des Betriebsrentengesetzes und anderer flankierender Gesetze durchaus einen zu würdigenden Beitrag für eine weitere Aufwertung der betrieblichen Altersversorgung leistet. Aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aber sicherlich auch aus dem Blickwinkel der Vermittler wäre eine verbesserte Transparenz wie auch eine Vereinfachung der Umsetzung im Praxisalltag wünschenswert gewesen.

Im Ergebnis hat der Gesetzgeber mit der Beitragszusage ohne Garantien eine weitere Alternative den bisherigen Zusageformen beigelegt, deren realer Nutzen sich nun erst im Praxistest beweisen muss. Die erklärte Zielsetzung hinsichtlich einer verbesserten Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung in Unternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern darf durchaus kritisch gesehen werden, da eine Vielzahl dieser Unternehmen keiner Tarifbindung unterliegt.

Auch in tarifgebundenen Unternehmen wären die Tarifpartner gut beraten, wenn eine friedliche Koexistenz zwischen der alten Welt der betrieblichen Altersversorgung und dem

neuen Tarifpartnermodell gesichert würde. Tatsache ist, dass mit dem Tarifpartnermodell eine ausreichende Versorgung aller Arbeitnehmergruppen nicht abgebildet werden kann. Die Frage, ob und in welchem Umfang eine betriebliche Altersversorgung ohne Garantieleistungen die Akzeptanz von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finden wird, kann sicherlich erst zum Jahresende beantwortet werden.

Fazit

Auch nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes bedarf die Einführung, Umsetzung und Pflege der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen einer qualifizierten Beratung und einer professionellen Begleitung durch engagierte Vermittler mit hoher fachlicher Expertise. Gerade in den schwierigen Zeiten einer 0-Prozent-Zinspolitik der Europäischen Zentralbank ist die Messlatte für innovative und ertragssichernde Vorsorgeinstrumente hoch aufgelegt.

Die Forderung nach bezahlbaren, betrieblichen wie auch privaten Vorsorgelösungen, die dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer beziehungsweise dem Versicherungsnehmer privater Verträge eine mit Mindestgarantien abgesicherte Versorgung im Alter fundamentieren, stellt Produktgeber und Berater vor täglich neue Herausforderungen.

Es wäre in diesem Zusammenhang sehr begrüßenswert, wenn die deutsche Politik der Branche und ihren Vertretern die gebührende Wertschätzung entgegenbringen würde. In diesem Zusammenhang sollte man nicht vergessen, dass die transferierende Umsetzung vom grünen Tisch politischer Schöngestigkeit in den Praxisalltag in der Verantwortung von qualifizierten Produktentwicklern, erfolgreichen Finanzstrategen und engagierten Vermittlern liegt.

Alexander Schrehardt, Geschäftsführer, [Consilium Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH](#)

Bilder: (1) © Gajus / fotolia.com (2) © Consilium Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH (3) © experten-netzwerk GmbH

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4944623/hat-die-politik-die-bav-neu-erfunden/>