

»Sozialpartner entscheiden über Beratungsumfang«

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

procontra: Das „Rentenwerk“ will als Konsortium Bewegung in den Markt der betrieblichen Altersversorgung bringen. Wie soll das gelingen?

Stefan Opel: Der Markt für Renten-Lösungen der Sozialpartner wurde bisher von wenigen großen Unternehmen dominiert. Durch unsere Zusammenarbeit entsteht ein neues, signifikantes Angebot – gemeinsam haben wir natürlich mehr Gewicht als jeder für sich. So bringen wir Bewegung in den Markt, und das wird Sozialpartnern sowie Beschäftigten zugutekommen. Zusammen verfügen die Mitglieder des Rentenwerks über Kapitalanlagen von 190 Milliarden Euro und blicken im Konsortium auf eine jahrhundertelange Partnerschaft mit ihren Kunden zurück.

procontra: Warum sollen die Sozialpartner jetzt mit Ihnen zusammenarbeiten?

Opel: Der Fokus unseres Angebotes liegt auf einem effizienten Produkt, das Renditechancen im Niedrigzinsumfeld ermöglichen soll. Zudem bieten wir eine flexible Betriebsrente, die Tarifpartner wie ein Baukastenprinzip an ihre Bedürfnisse anpassen können. Nicht zuletzt sehen wir uns als genossenschaftlich geprägte Versicherer vor allem dem Kunden verpflichtet, nicht den Interessen von Aktionären. Alle Erträge aus der Kapitalanlage stehen dem Versichertenkollektiv zu.

procontra: Wie sieht Ihr Produktangebot aus?

Opel: Konkret schlagen wir unter anderem eine kostengünstige, fondsbasierte Rentendirektversicherung mit flexiblen, kollektiven Sicherheitsmechanismen vor. Auch ein Pensionsfonds ist – in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern – denkbar, bringt aber Nachteile mit sich, etwa bei der Portabilität.

procontra: Was sind die Unterschiede zu ver-



STEFAN OPEL

Leiter Firmenkundengeschäft Leben, Gothaer

gleichbaren Produkten am Markt?

Opel: Das Gesetz tritt erst 2018 in Kraft, neue Angebote entstehen. Daher fällt ein Vergleich schwer. Generell wird das Rentenwerk ein transparentes und kostengünstiges Produkt bieten, um auch im Umfeld niedriger Zinsen attraktive Renditen zu ermöglichen.

procontra: Wann startet das operative Geschäft?

Opel: Wir gehen davon aus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab Sommer 2018 Policen erhalten können. Entsprechend früher stünden die Details des Angebots fest.

procontra: Versteht sich das Rentenwerk nur als Lösung für Sozialpartner oder gibt es auch

Produkte, die der Vermittler seiner „normalen“ bAV-Klientel anbieten kann?

Opel: Nein. Die Zusammenarbeit beschränkt sich auf das Angebot im Bereich der sogenannten bAV II, der reformierten Betriebsrente. Darüber hinaus ist keine Zusammenarbeit geplant.

procontra: Warum eigentlich nicht? Gerade die Angestellten in KMU, sprich in Unternehmen ohne Tarifvertrag, haben doch den größten Nachholbedarf bei der betrieblichen Altersversorgung.

Opel: Der Zugang für nicht-tarifgebundene Unternehmen zu bAV II sollte grundsätzlich möglich sein. Wie wir das im Detail umsetzen, steht noch nicht fest. Das hängt von den Lösungen ab, die wir jetzt gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickeln.

procontra: Knackpunkt des Sozial- oder Tarifpartnermodells ist der Umfang der Beratung. Darüber bestimmen allein die Tarifpartner. Was empfehlen Sie und wie groß ist Ihr Mitspracherecht?

Opel: Wir empfehlen auf jeden Fall, den Beratungsbedarf der Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Anfang an mit in die Überlegungen einzubeziehen. Das Rentenwerk stellt flexible Lösungen bereit, sowohl beim Tarif als auch bei der Infrastruktur. So können wir den Umfang der Beratung nach Bedarf organisieren, etwa digital, telefonisch oder persönlich vor Ort. Letztendlich entscheiden die Sozialpartner über den Umfang.

procontra: Es wird auf verschiedene Beratungsniveaus hinauslaufen. Beratungsfrei bis hin zur persönlichen Beratung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Wie kalkulieren Sie diesen Aufwand, um ein „kostengünstiges“ Produkt in jedem Fall zu gewährleisten?

Opel: Das Ziel eines kostengünstigen Produkts wird durch maximale Effizienz bei allen Elementen

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

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

Opel: Auch das entscheiden am Ende die Tarifparteien. Wir vermuten auch, dass die

Tarifpartner verschiedene Ansprüche stellen werden: ganz ohne Beratung, mit Beratung der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder beider. Wir bieten alle Varianten mit entsprechender Vergütung an.

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

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

triebe, die diese Modelle anbieten oder anbieten werden, könnten etwa bei der Entgeltumwandlung Zusatzgeschäft generieren.

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

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

DAS BRSG IN KURZFORM

EINFÜHRUNG SOZIALPARTNERMODELL

Reine Beitragszusage

Arbeitgeber werden enthaftet und sind zukünftig nur zur Beitragszahlung verpflichtet.

Zielrente

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

Arbeitgeberzuschuss

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

Opting-out

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

Das Sozialpartnermodell

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

bAV-Förderbetrag

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

Steuerförderung erhöht und vereinfacht

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

„Vervielfältiger“

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

„Nachholer“

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

Riester

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

Freibetrag bei Grundsicherung

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

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

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

BRSG MEHR ALS NUR SOZIALPARTNERMODELL

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

► GmbH, betont: „Jedes Unternehmen hat durch das BRSG Informationsbedarf. Über die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis muss informiert werden. Der Förderbeitrag für Niedrigverdiener, der auch für Teilzeitkräfte gilt, wenn sie unterhalb der Einkommensgrenzen verdienen, kann vorgestellt und in die Versorgungskonzepte eingebunden werden.“ Die verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis, die Meissner erwähnt, gilt beim Sozialpartnermodell ab sofort. „Der Arbeitgeber muss diese Ersparnis in die Versorgung des Arbeitnehmers direkt reinvestieren“, er-

klärt Hölscher. Ein Punkt, der für neu abgeschlossene bAV-Lösungen außerhalb des Sozialpartnermodells erst ab 2019 und für bestehende ab 2022 gilt. „Die Übergangsregelungen müssen den Arbeitgebern erläutert werden, da jeder spätestens ab 2022 davon betroffen sein wird“, so Hölscher weiter. Lediglich die Durchführungswege der Unterstützungskasse und der Direktzusage bleiben davon auch nach 2022 ausgenommen.

3 REFORMPUNKTE FÜR GERINGVERDIENER

Um die Versorgung vor allem dort zu stärken, wo es dringend notwendig ist, kommt

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

Ist das Sozialpartnermodell die richtige Lösung für den Mittelstand?

ULF KESTING

Vorstand, Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGbAV)

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

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

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

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

Unabhängig vom Sozialpartnermodell hat der Gesetzgeber durch das BRSG Möglichkeiten geschaffen, mit denen KMU ihre bestehende Vergütungsstruktur überdenken und reformieren können. Die neue Geringverdiener-Förderung und der gesetzlich vorgeschriebene Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung sind zu begrüßen. Um alle Beschäftigten an der Ersparnis des Arbeitgebers voll zu beteiligen, sollte der Zuschuss für niedrige Einkommen 20 Prozent betragen und bei steigenden Einkommen auf 11 Prozent sinken. Die Erhöhung der steuerlichen Förderung auf 8 Prozent der BBG war überfällig. Sie vereinfacht die Gestaltung von Versorgungssystemen, und Besserverdienende können höhere Beträge umwandeln. Leider wurde die sozialversicherungsrechtliche Förderung nicht angepasst. Wenn die Chancen und Möglichkeiten des BRSG unternehmensspezifisch richtig genutzt werden, kann daraus eine echte WIN-WIN-WIN-WIN-Situation für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Altersvorsorge und Berater werden. Kombiniert man zeitgemäße bAV-Systeme mit Vergütungsbausteinen wie zum Beispiel Warengutscheinen, kann das Brutto-Netto-Verhältnis für die Mitarbeiter Hand in Hand mit ihrer Altersvorsorge sogar noch weiter verbessert werden. ■

