



Betriebsrentenstärkungsgesetz – Fluch oder Segen für den bAV-Vertrieb?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) tritt 2018 in Kraft. Das Ziel: Die bAV soll weiter verbreitet werden, besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie bei Geringverdienern. Um das zu erreichen, hat die Politik ein regelrechtes Maßnahmenpaket verabschiedet. Doch bringt das BRSg dem Vertrieb gute Aussichten? Oder erweist sich das Regelwerk eher als Schlechtwetterfront?

Bald ist es so weit. Das bereits im Juli 2017 verabschiedete Betriebsrentenstärkungsgesetz tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Eine der wichtigsten Änderungen ist die Einführung reiner Beitragszusagen.

Sozialpartnermodell Teil 1: Beitragszusage

Tarifvertragsparteien können mittels Tarifvertrag eine Beitragszusage einführen – deshalb „Sozialpartnermodell“. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können die Anwendung des für sie einschlägigen Tarifvertrags mit den Arbeitnehmern vereinbaren. Bei der Beitragszusage haftet der Arbeitgeber nur für die Zahlung der versprochenen Beiträge, nicht mehr für Leistungen. Auch die Direktversicherung, Pensionskasse oder der Pensionsfonds, über die eine Beitragszusage durchgeführt wird, garantieren keine Leistungen. Damit trägt der Arbeitnehmer Anlagechancen und -risiken. Da mangels Garantien das Kapital freier angelegt werden kann, soll die Beitragszusage zu mehr Rendite und einer hohen „Zielrente“ führen. Diese kann im Zeitverlauf steigen oder auch sinken, was auch für bereits laufende Renten gilt.

Damit es möglichst zu keinen Kürzungen kommt, sollen die Tarifvertragsparteien einen „Sicherungsbeitrag“

vereinbaren, der zusätzlich vom Arbeitgeber geleistet werden muss. Dieser Sicherungsbeitrag kann „in schlechten Zeiten“ zum Ausgleich von Deckungslücken verwendet werden. Aus Sicht des Vertriebs gilt: Für Unternehmen, die weder tarifgebunden sind noch ein Interesse daran haben, sich einzelvertraglich einem Tarifvertrag zur Beitragszusage anzuschließen, spielt die Beitragszusage keine Rolle. Ansonsten könnte sich die Beitragszusage aber langfristig durchaus etablieren, wenn fehlende Garantien tatsächlich zu höheren Leistungen führen und sich die Volatilität der Kapitalanlage durch geschicktes Anlagemanagement in Grenzen hält. In diesem Fall könnte die Beitragszusage für den Vertrieb bzw. kleinere Produkthanbieter dann zum Vertriebshindernis statt zur -chance werden. Denn es dürfte nur der Anbieter zum Zug kommen, der auch im jeweiligen Tarifvertrag „gesetzt“ ist. Es sei denn, das jeweilige Modell wird allgemein für den Vertrieb geöffnet. Sollte es zur Konkurrenz mit der „klassischen“

Beitragszusage	Beitragsorientierte Leistungszusage / Beitragszusage mit Mindestleistung
Arbeitgebersicht	
☺ keine Haftung Beitragszahlung	☹ i. d. R. keine (Subsidiär-)Haftung
☹ Vorgaben durch Tarifvertrag	☺ Zusage kann selbstständig ausgestaltet werden
☹ ggf. Zusatzkosten durch Sicherungsbeitrag	☺ kein Sicherungsbeitrag
☹ keine Verfallbarkeitsvorteile bei Arbeitgeber-Finanzierung	☺ Unverfallbarkeitsfristen bei Arbeitgeber-Finanzierung möglich
Arbeitnehmersicht	
☺ hohe Rendite(erwartung)	☹ niedrige Rendite(erwartung)
☹ keine Garantie, ggf. schwankende Renten	☺ garantierte Renten, Rentenanpassung aus Überschüssen
☹ Lebenslange Rente	☺ Kapitalwahlrecht

bAV kommen, muss sich diese aber nicht hinter der Beitragszusage verstecken, wie der Vergleich wichtiger Merkmale zeigt: Wie Tarifverträge bzw. Anlageprodukte zur Beitragszusage genau aussehen werden, ist noch nicht verlässlich abzusehen.

Sozialpartnermodell Teil 2: Opting-out

Ebenfalls nur über Tarifvertrag kann Opting-out eingeführt werden, also die automatische Entgeltumwandlung. Das Gesetz gibt vor, dass der Arbeitgeber ein entsprechendes Angebot drei Monate vor Beginn der Umwandlung schriftlich unterbreiten muss. Der Arbeitnehmer kann dann innerhalb eines Monats nach Angebotsabgabe widersprechen bzw. die Umwandlung innerhalb eines Monats beenden. Ein Tarifvertrag kann das Opting-out unmittelbar regeln oder aber die genaue Ausgestaltung den Betriebsparteien überlassen. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können den für sie einschlägigen Tarifvertrag anwenden.

Aus Vertriebsicht ist eine automatische Entgeltumwandlung zwar sehr attraktiv. Die Erfahrung zeigt aber: Bei vielen Unternehmen stößt Opting-out nicht auf Gegenliebe. Denn wenngleich es sich um ein „automatisches“ Modell handeln soll, wird trotzdem eine Beratung oder zumindest die Klärung von Fragen der Arbeitnehmer nach Angebotsversand erforderlich sein. Außerdem gilt es, die Arbeitnehmer auch über Nachteile der Entgeltumwandlung zu informieren. Nicht wenige Arbeitnehmer werden widersprechen oder die Umwandlung nach kurzer Zeit beenden. Dies führt zu Verwaltungs- bzw. „Stornoaufwand“. Wahrscheinlich werden daher die Tarifvertragsparteien den Unternehmen die Option zum Opting-out eröffnen, es aber nicht zwingend vorschreiben. Der Vertrieb bleibt so bei der Verbreitung der freiwilligen Entgeltumwandlung weiter gefordert.

Die Neuregelung des § 3 Nr. 63 EStG

Das Fördervolumen des § 3 Nr. 63 EStG erhöht sich auf 8% p. a. der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen

Rentenversicherung (BBG; West). Damit entfallen auch die bisher zusätzlich zu 4% der BBG steuerfreien 1.800 € p. a. Ärgerlich ist, dass die Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge i.S.d. § 3 Nr. 63 EStG nach wie vor bei 4% der BBG bleibt. Gleiches gilt für den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Aus Vertriebsicht überwiegen trotzdem die Vorteile der Neuregelung:

- Die Förderung wird einfacher: Das neue Fördervolumen kann von allen Arbeitnehmern genutzt werden, etwaige nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuerte Beiträge werden einfach abgezogen. Eine Unterscheidung von Alt- und Neuzusagen, wie sie bisher zur Nutzung der 1.800 Euro bzw. Pauschalbesteuerung erforderlich war, entfällt. Arbeitgeber und -nehmer können gezielt auf das erhöhte Fördervolumen angesprochen werden. Dies gilt besonders für Arbeitnehmer, die bis dato die 1.800 Euro zum Beispiel aufgrund einer laufenden § 40b-Direktversicherung nicht nutzen konnten, aber eine höhere Umwandlung wünschen.
- Kleinere und mittelständische Unternehmen haben oft nur wenige Gutverdiener, für die sich die gesonderte Einrichtung zum Beispiel einer Unterstützungskasse rentieren würde. Diese Klientel kann dank des höheren Fördervolumens zum Beispiel über eine Direktversicherung eine bessere Altersversorgung aufbauen. Zumal dann, wenn der Verdienst oberhalb der Renten-BBG liegt und damit die Begrenzung der Sozialversicherungsfreiheit auf 4% der BBG keine Rolle spielt. Es könnte daher sein, dass rückgedeckte Unterstützungskassen ein wenig an Bedeutung verlieren.
- Es gelten neue Vervielfältigungsregeln: Bei vorzeitigem Ausscheiden kann ab 2018 die Anzahl der Dienstjahre im Unternehmen (maximal 10) mit 4% der BBG multipliziert und dieser Betrag steuerfrei zum Beispiel in eine Direktversicherung eingezahlt werden. Nach einer entgeltlosen Zeit (z. B. Elternzeit) können 8% der BBG, multipliziert mit der entgeltlosen Zeit (nur volle Kalenderjahre, max. 10) steuerfrei eingezahlt werden. Beide genannten Vervielfältigungsregeln sind jedoch nur steuer-, nicht aber sozialversicherungsfrei.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung – die Vertriebschance 2018

Ab 2019 müssen Arbeitgeber neu abgeschlossene Entgeltumwandlungen zugunsten einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds mit 15% bezuschussen, soweit sie sich durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge sparen. Für vor 2019 abgeschlossene Umwandlungsvereinbarungen greift die Zuschusspflicht erst ab 2022 – sofern der Arbeitgeber nicht

freiwillig ab 2019 allen Arbeitnehmern den Zuschuss gewährt. Leider hat die Zuschussregelung auch Haken: Zunächst gilt sie nur für nichttarifgebundene Unternehmen. ▶

Leider hat die Zuschussregelung auch Haken: Zunächst gilt sie nur für nichttarifgebundene Unternehmen. Denn der Zuschuss ist tarifdispositiv, etwaige schlechtere Zuschussregelungen im Tarifvertrag gehen vor.

Denn der Zuschuss ist tarifdispositiv, etwaige schlechtere Zuschussregelungen im Tarifvertrag gehen vor. Daher ist zunächst stets die Geltung von Tarifverträgen zu prüfen. Die vermeintlich einfache Vorschrift erweist sich im Detail außerdem als vielseitig interpretierbar. Was heißt „soweit“? Die Fachwelt scheint einig, dass der Arbeitgeberzuschuss nur für Umwandlungen bis max. 4% der BBG p. a. fällig und durch die tatsächliche Sozialversicherungsersparnis gedeckelt wird.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 70.000 Euro p. a. wandelt 2019 2.000 Euro zugunsten einer Direktversicherung um. Die ganzen 2.000 Euro sind sozialversicherungsfrei, wobei sich der Arbeitgeber nur Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Höhe von 2.000 Euro \times 10,85% = 217 Euro spart (Anm.: Beitragssatz 2017). Denn das Bruttogehalt liegt auch nach Umwandlung der 2.000 Euro noch über der BBG der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Es muss also nur ein Zuschuss von 217 Euro statt 300 Euro (15% des Umwandlungsbetrags) geleistet werden.

Arbeitgeber müssen sich entscheiden, ob sie wirklich „spitz“ nachrechnen (bzw. ihre Abrechnungssoftware) oder den Zuschuss pauschal bei jeder Umwandlung gewähren wollen. Zu

Berater und Vertrieb sind gefordert, den Arbeitgeber vor 2019 zu den Zuschussdetails zu beraten und eine möglichst passende Regelung zu finden.

klären ist außerdem die Frage, wie der Zuschuss für den Bestand gewährt wird? Bleibt die Entgeltumwandlung unver-

ändert und wird der Zuschuss „oben drauf“ gepackt, wird oft ein Neuvertrag erforderlich sein. Alternativ dazu ist mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch die „Einrechnung“ des Zuschusses in den Umwandlungsbetrag denkbar.

Beispiel: Bei einer Umwandlung von 100 Euro monatlich kann der Zuschuss in Höhe von 15 Euro zusätzlich gewährt oder ein 15%-iger Zuschuss mit Zustimmung des Arbeitnehmers in den Beitrag von 100 Euro eingerechnet werden. Dies wären dann 86,96 Euro Entgeltumwandlung und 13,04 Euro Zuschuss. Das auszuzahlende Bruttogehalt des Arbeitnehmers würde sich also um den Zuschuss erhöhen. Auch die Variante 85 Euro Entgeltumwandlung und 15 Euro Arbeitgeberzuschuss (15% der ursprünglichen 100 Euro Entgeltumwandlung) ist möglich.

Bei Unternehmen, die bereits einen Zuschuss gewähren, ist dessen Anrechnungsfähigkeit zu prüfen. Dies kann durchaus strittig sein, sofern sich der Arbeitgeber eine Anrechnung nicht ausdrücklich vorbehalten hat. Berater und Vertrieb sind gefordert, den Arbeitgeber vor 2019 zu den Zuschussdetails zu beraten und eine möglichst passende Regelung zu finden. Ein willkommener Anlass, die bestehende Versorgungsordnung entsprechend anzupassen oder eine solche überhaupt erst einzurichten.

Insgesamt ist der Arbeitgeberzuschuss für den Vertrieb eine schöne Vorlage: Alle Arbeitgeber, die bis dato noch keinen Zuschuss bieten bzw. bei denen die Teilnahmequoten niedrig sind, können mit dem Zuschussthema 2018 (neuerlich) angesprochen werden. Spätestens ab 2019 bzw. 2022 sollte die Entgeltumwandlung dank des Zuschusses zur Selbstverständlichkeit für Arbeitnehmer werden – auch ohne Zwang durch Opting-out. Und wer sich als Arbeitgeber von der Masse abheben will, für den gilt: Vom gesetzlichen Zuschuss kann selbstverständlich nach oben abgewichen werden.

Förderbetrag für Geringverdiener – selektives Vorgehen erforderlich

Wenn ein Arbeitgeber mindestens 240 Euro bzw. maximal 480 Euro p. a. als arbeitgeberfinanzierten bAV-Beitrag für einen „Geringverdiener“ (bis max. 2.200 Euro monatliches Bruttoeinkommen) leistet, kann er sich 30% des Beitrags über die Lohnsteuer wieder erstatten lassen („Förderbetrag“). Förderberechtigt sind nur neue Arbeitgeberbeiträge ab 2017 bzw. Mehrbeiträge im Vergleich zu 2016. Wer als Arbeitgeber bereits vor 2017 so freundlich war, seinen Arbeitnehmern eine arbeitgeberfinanzierte bAV zu spendieren, erhält den Förderbetrag bei unveränderten Beiträgen also nicht. Ebenso ist der gesetzliche Zuschuss zur Entgeltumwandlung nach derzeitigem Kenntnisstand nicht förderberechtigt.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für den Förderbetrag ist, dass es sich um eine Einzahlung in zum Beispiel eine Direktversicherung handelt, bei der die



Von Markus Keller,
Geschäftsführer der febs Consulting GmbH

Abschlusskosten über die gesamte Vertragslaufzeit verteilt werden. Das behindert den Vertrieb und damit die Verbreitung der bAV für Geringverdiener eher. Allerdings ist der Kreativität der Produkthanbieter einiges zuzutrauen. Trotz Kostenverteilung über die Laufzeit ist eine attraktive Vergütungsregelung für den Vertrieb nicht gänzlich ausgeschlossen.

In der Praxis gibt es viele Unternehmen, für die die Geringverdienerförderung keine große Rolle spielt. Wenn bspw. in der niedrigsten Tarifstufe das Vollzeitgehalt der Arbeitnehmer schon oberhalb der Geringverdienergrenze liegt, dürften sich Arbeitgeber nur wegen des Förderbetrags wohl schwerlich zu einer neuen arbeitgeberfinanzierten bAV hinreißen lassen. Aus Vertriebs-sicht gilt es daher, gezielt nach Branchen und Regionen Ausschau zu halten, in denen es viele Geringverdiener gibt. Dort könnten einzelne Arbeitgeber überzeugt werden, eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung einzurichten und die gesetzliche Förderung gezielt zu nutzen.

Viel wichtiger: Anrechnungsfreie Leistungen

Zukünftig bleiben Leistungen bis 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersversorgung bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung vollständig anrechnungsfrei. Das gilt auch für 30% des 100 Euro monatlich übersteigenden Betrags bis zu 50% der Regelbedarfsstufe 1. Im Jahr 2018 bleiben damit von 460 Euro zusätzlicher Altersversorgung 208 Euro anrechnungsfrei. Gerade bei Geringverdienern fällt somit ein in der Praxis oft angeführtes Hindernis für die Entgeltumwandlung weg. Denn wer schließt aktuell eine Entgeltumwandlung ab, wenn mit „Aussicht“ auf eine spätere Grundsicherung nichts von der eigenen Sparleistung bleibt?

Leicht zu übersehen: Deckungskapitalübertragung im bestehenden Arbeitsverhältnis

Im „Windschatten“ der vorgenannten Punkte findet sich noch diese Neuerung im BRSg: Zukünftig ist es nach § 3

Nr. 55c EStG möglich, Deckungskapital aus zum Beispiel einer Direktversicherung steuerfrei in eine neue Direktversicherung zu übertragen. Sollten sich

dabei Leistungen verschlechtern, bedarf es zwar der Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers. Trotzdem besteht aus Vertriebs-sicht die Chance, bei betreuten Mandanten einzelne Altverträge in einen bestehenden Gruppenvertrag zu überführen und die Versorgung zu vereinheitlichen.

Neuerungen bei der Riester-bAV: Doppelverbeitragung entfällt

Abschließend sind die Neuerungen bei der Riester-bAV erwähnenswert – bis dato ein Randthema in der bAV: Ab 2018 entfällt die Doppelverbeitragung von Beiträgen und Leistung. Nachdem dies der Hauptgrund dafür war, die Riester-Förderung nicht über die bAV zu nutzen, könnte sich Riester doch noch in der bAV verbreiten. Zumal Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Riester-Förderung haben. Allerdings gibt es bei der Riester-bAV keinen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und aus Arbeitgebersicht keinerlei Sozialversicherungssparnisse. Es ist also nach wie vor Skepsis angebracht, dass die Riester-Förderung sich in der bAV massiv verbreitet – allen positiven Aspekten zum Trotz. ■

