

Betriebsrente als Türöffner

Die betriebliche Altersversorgung kann für Berater und Vermittler ein interessantes neues Geschäftsfeld sein. Eine gute Ausbildung ist dafür aber unerlässlich.



Bitte eintreten: Versicherungsvermittler, Finanzberater und Financial Planner haben aktuell gute Chancen, in der betrieblichen Altersversorgung neue lukrative Einnahmequellen zu erschließen.

Unwissenheit schützt vor Strafe nicht – und auch nicht vor Haftung. Das musste ein Gesellschafter-Geschäftsführer leidvoll erfahren, als seine Assistentin aus der Elternzeit zurückkehrte. Für diese Zeit hatte die 30-Jährige ihre betriebliche Altersversorgung (bAV) beitragsfrei gestellt, in ihre Direktversicherung flossen per Entgeltumwandlung keine Summen ein. Kurz nachdem sie drei Monate wieder im Unternehmen tätig war, kam das böse Erwachen.

Die Arbeitnehmerin hatte übersehen, ihren Vertrag offiziell erneut in Kraft zu setzen. Da die gesetzlich vorgegebene Frist abgelaufen war, verlor sie das Recht, die Versicherung zu den alten Konditionen weiterzuführen. Dumm nur, dass der Versicherer in der Zwischenzeit den Garantiezins gesenkt hatte. Noch viel dümmmer für ihren Chef: Für die Rentensumme, die der Assistentin durch das Versäumnis später einmal entgeht, haftet der Unternehmer. Denn seine Pflicht wäre es gewesen, die Arbeitnehmerin auf die Frist von drei Monaten hinzuweisen, was nicht geschehen ist.

Ob sich dieser Fall tatsächlich genau so ereignet hat, ist nicht überliefert. Anton Witt-

mann, Geschäftsführer eines Versicherungsmaklers im mittelfränkischen Ansbach und Trainer für betriebliche Altersversorgung an der Deutschen Makler Akademie (DMA) aus Bayreuth, hat ihn der Anschaulichkeit halber konstruiert. Denn er zeigt exemplarisch, was

»Produktverkäufer haben es in den vergangenen Jahren gut verstanden, die bAV wie ein Versicherungsprodukt darzustellen.«

*Anton Wittmann,
Deutsche Makler Akademie*

passieren kann, wenn Unternehmer ihre Verpflichtungen aus der bAV nicht kennen. „Ich würde sagen, dass im deutschen Mittelstand etwa 95 Prozent der Arbeitgeber gar nicht genau wissen, welche Haftung mit der bAV verbunden ist“, sagt Wittmann.

Für Berater sieht er allein in der Aufklärung einen riesigen Markt. Zudem sorgen die steuer-, beitrags- und sozialversicherungs-

rechtlichen Verbesserungen, die das am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) mit sich gebracht hat, für neue Vertriebsanreize (siehe auch den Artikel auf Seite 218). Das Sozialpartnermodell, das Herzstück des BRSG, mit seinem Garantieverbot kann ebenfalls Chancen bieten – wenn es sich durchsetzt. Doch eines steht fest: Wer sich die bAV dauerhaft als Geschäftsfeld erschließen will, braucht eine fundierte Ausbildung. Denn vernünftige betriebliche Altersversorgung umfasst viel mehr als den reinen Vertrieb.

Freiheit und Risiken

„Produktverkäufer haben es in den vergangenen Jahren gut verstanden, die bAV wie ein Versicherungsprodukt darzustellen“, sagt Wittmann. „Tatsächlich handelt es sich jedoch um eine Ergänzung des bestehenden Arbeitsvertrages um ein Leistungsversprechen wie eine Rentenzahlung“, erläutert der Experte. Dafür können Unternehmen unterschiedliche Systeme, insgesamt fünf sogenannte Durchführungswege, nutzen, die nicht alle auf Versicherungen beruhen. In der Gestaltung ihrer bAV haben sie also viel Freiheit. Gleichzeitig aber gehen sie Risiken ein.

„Arbeitgeber denken oft: ‚Mit 100 Euro Entgeltumwandlung pro Monat war’s das für mich‘“, berichtet Wittmann. Doch das ist falsch. Unternehmen erwachsen aus ihren bAV-Zusagen auch zahlreiche Hinweis- und Aufklärungspflichten. „Das gilt übrigens auch für das neue Sozialpartnermodell“, mahnt Wittmann. Denn die dort festgelegte reine Beitragszusage entlässt Arbeitgeber zwar aus der Haftung für Garantieleistungen, von anderen Verpflichtungen werden sie aber nicht entbunden. Kommen sie diesen nicht nach, haften die Geschäftsführer möglicherweise sogar mit ihrem Privatvermögen.

„Hinzu kommen viele steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen“, sagt Wittmann. Hier bestehe gerade bei mittelständischen Unternehmen ein hoher Bedarf an nachträglicher Beratung. Durch den jahrelangen reinen Produktverkauf gebe es erhebliche Lücken. „Bei rund 22 Millionen laufenden Verträgen ist diese Aufklärung im Nachhinein



Ulrike Hanisch, Campus Institut: „Der Trend geht aktuell immer mehr in Richtung Kapitalmarktprodukte.“

ein durchaus ein lohnswerter Markt“, findet der Experte. Zwar dürfen bAV-Spezialisten nicht wie ein Steuerberater agieren oder uneingeschränkt Rechtsberatungen vornehmen. Mit einem großen Expertennetzwerk lässt sich das Problem aber leicht lösen. „Es ist zum Beispiel durchaus möglich, ein Versorgungswerk zu konzipieren und im Anschluss einen Anwalt zum Beispiel die Betriebsvereinbarung sowie Ergänzungen zum Arbeitsvertrag aufsetzen zu lassen“, erklärt Wittmann.

Neue Impulse

Neue Impulse für alle, die nicht nur beraten, sondern auch verkaufen möchten, liefert hingegen die Förderung der bAV, die der Gesetzgeber mit dem BRSVG eingeführt hat. So ist etwa der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) gestiegen. Arbeitgeber müssen sich bei Entgeltumwandlungen zu mindestens 15 Prozent am Umwandlungsbetrag beteiligen, wenn sie dadurch selbst Sozialversicherungsbeiträge sparen (einen vollständigen Überblick über die neuen Anreize finden Sie ab Seite 220).

„Die meisten dieser Verbesserungen gelten für alle Durchführungswege, sie wirken wie Subventionen und steigern die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung“, sagt Marco Arteaga, Partner und bAV-Experte der Kanzlei DLA Piper aus

Frankfurt. Für Berater und Vermittler könne aus diesem Grund eine Weiterbildung zum Spezialisten für bAV durchaus lohnenswert sein. „Denn nur wer über diese Förderinstrumente Bescheid weiß und sich über die verschiedenen Finanzierungsformen unterhalten kann, ist in der Lage, zu verkaufen“, sagt Experte Arteaga.

Förderung allein reicht nicht

Tatsächlich hätten die Verbesserungen den Vertrieben auch schon einen kleinen Schub beschert. „Man muss aber bedenken, dass in Deutschland von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes bisher nur etwa die Hälfte eine private oder betriebliche Vorsorge haben“, erklärt er. Über die Förderinstrumente allein sei es nicht möglich, hier Abhilfe zu schaffen. „Für die Erzielung einer flächendeckenden bAV ist es daher wichtig, dass sich das Sozialpartnermodell durchsetzt“, mahnt Arteaga.

Doch dieses als Kernstück des BRSVG verabschiedete Modell lebt bisher nur auf dem Papier. Es eröffnet Gewerkschaften und Arbeitgebern die Möglichkeit, eigene Versorgungswerke für eine ganze Branche zu gründen oder einen Rahmen zu schaffen, in dem



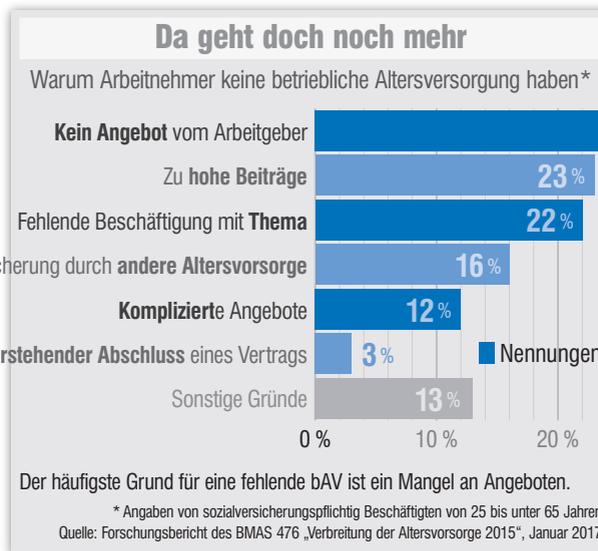
Marco Arteaga, DLA Piper: „Es ist wichtig, dass sich das Sozialpartnermodell durchsetzt.“

die Unternehmen eine eigene bAV einführen können. Einigen sich die Tarifparteien auf das Sozialpartnermodell, so ist für die Arbeitgeber eine reine Beitragszusage verpflichtend, Garantien sind verboten.

An diesem Punkt scheint es allerdings zu klemmen. Vor einem völligen Verzicht auf Garantien scheuen offenbar sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften zurück. Zumindest ist das Sozialpartnermodell bislang für keinen einzigen Tarifvertrag vorgesehen. „Ich denke aber, dass hinter verschlossenen Türen bereits Diskussionen geführt werden“, sagt Ulrike Hanisch, Vorstand des Campus Instituts aus Oberhaching. Ende Februar hatte auch Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) Vertreter der Spitzenverbände zu Gesprächen über die Perspektiven der bAV und des Sozialpartnermodells geladen. „Und wenn es zu einer ersten Einigung in einer Branche kommt, werden

» Wenn es in einer Branche zu einer ersten Einigung über das Sozialpartnermodell kommt, werden andere sicher folgen.«

Ulrike Hanisch, Campus Institut



andere sicher folgen“, glaubt Hanisch. Sollte sich das Sozialpartnermodell durchsetzen, so könnte es gut geschulten bAV-Experten große Chancen bieten. „Wahrscheinlich werden die Tarifparteien ein Versorgungswerk vorschreiben und die Konditionen verhandeln“, sagt Arteaga. Denkbar wäre auch, dass sie einen eigenen Träger gründen. Aus Beratersicht ist es dann nur wichtig, dass er dieses Versorgungswerk vermitteln darf.





Dann könnten die bAV-Experten bei der Beratung von Firmenmitarbeitern punkten. Da ihre Beiträge aufgrund des Garantieverbots deutlich chancenreicher, etwa in Fonds, angelegt werden dürfen, wären höhere Renditen möglich als bei reinen Versicherungsprodukten. Im Vergleich zu privaten Investments in Fonds lägen die Kosten in der bAV aufgrund des Massengeschäfts deutlich niedriger. „Doch um diese Aspekte verständlich zu erklären, ist natürlich eine hohe Expertise nötig“, sagt Arteaga. Daher sieht er – sofern sich das Sozialpartnermodell durchsetzt – die Stunde der Berater gekommen, die sich auf die bAV wirklich verstehen.

Großes Mandat

Dass aufgrund der geringeren Abschlusskosten auch die Provisionen der Berater niedriger ausfallen würden, findet er nicht so schlimm. „Wenn ich einmal den Zugang zum Unternehmen habe, dann habe ich ein großes Mandat“, sagt er. Immerhin ist der bAV-Experte auch bei jedem Neuzugang dabei, wenn über das Sozialpartnermodell nur noch eine Variante für die betriebliche Altersversorgung vorgesehen ist. „Aber exklusiv arbeitet der Berater nur, wenn der Arbeitgeber merkt, dass er seinen Job beherrscht“, so Arteaga.

Und was, wenn sich das neue Modell nicht durchsetzen kann? Auch dann lohnt sich für Finanzberater und Versicherungsvermittler eine Weiterbildung zum bAV-Experten, findet Markus Keller, Geschäftsführer des Beratungshauses Febs Consulting aus München.



Markus Keller, Febs Consulting: „Mit soliden Kenntnissen können Berater ihre Teilnehmerquoten erhöhen.“

„Die bAV ist in Deutschland ja nicht zuletzt deswegen weniger verbreitet als in anderen europäischen Ländern, weil einige Berater in der Materie nicht tief genug drinstecken“, sagt er. Fehlt es an dem nötigen Wissen, um zu erklären, wie eine bAV einfach und mit geringem Aufwand gestaltet werden kann, seien Unternehmer und auch Beschäftigte nicht davon zu überzeugen. „Unsere Erhebungen zeigen aber, dass bAV-Experten mit soliden Kenntnissen ihre Teilnehmerquoten deutlich erhöhen können“, berichtet Keller.

Zudem ließen sich in der bAV viele Spezialthemen finden. Als Beispiel nennt Keller

die Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern, die meist über Pensionszusagen verfügen. In den vergangenen Jahren, mussten die Unternehmen die entsprechenden Pensionsrückstellungen aufgrund des Niedrigzinsniveaus immer weiter erhöhen. „Ein versierter bAV-Experte ist in der Lage zu erklären, wie man die Zusage reduzieren oder die Pensionsrückstellungen auslagern kann, sodass sie die Bilanz nicht mehr belasten“, so Keller.

Umfassend arbeiten

„Der Trend geht wegen der Niedrigzinsen aktuell immer mehr in Richtung Kapitalmarktprodukte“, weiß Expertin Hanisch. Diese können etwa bei einer bAV über eine Unterstützungskasse eingesetzt werden. „Auch Zeitwertkonten sind möglich, man muss nur wissen, wie es funktioniert“, sagt Hanisch. Damit ist eine Weiterbildung auch für Financial Planner überlegenswert. „Sie sind daran gewöhnt, umfassend zu arbeiten“, so Hanisch.

Zudem erkennt sie einen Pluspunkt für Berater, die auf Honorarbasis tätig sein möchten. „Unternehmer sind damit vertraut, Honorare zu zahlen, zum Beispiel an den Steuerberater“, sagt sie. Sie hätten kein Problem damit, bAV-Experten ebenfalls stunden- oder tageweise zu vergüten. „Um mit Firmenlenkern aber auf Augenhöhe verhandeln zu können, muss der Spezialist für ihn der Ansprechpartner in allen Fragen der bAV sein.“ Ein solcher Experte kann den Unternehmer dann auch vor ernststen Problemen bewahren – etwa vor Haftung aus Unwissenheit. ANDREA MARTENS | FP

