



Im Sandkasten wie in der Politik gilt: Es ist eher schwierig, sich auf langfristige, große Projekte zu einigen. So kommt es, dass die Ampelkoalition auch bei der Betriebsrente eher kleine Brötchen backt.

Reförmchen

Die Bundesregierung will die **betriebliche Altersversorgung** mit einem neuen Gesetz besser fördern. Doch der große Wurf ist nicht zu erwarten. Was geplant ist – und was leider nicht.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) tritt seit Jahren auf der Stelle. Aktuelle Zahlen sind schwierig zu ermitteln, aber fest steht: Allein die von Lebensversicherern und deren Pensionskassen sowie Pensionsfonds eingenommenen Beiträge gingen 2023 um fünf Prozent auf 92,2 Milliarden Euro zurück. Das Neugeschäft ist zwar minimal auf rund 4,42 Millionen Policen gestiegen, verbleibt aber nahe dem absoluten Tiefststand aus dem Jahr zuvor (4,41 Millionen), geht aus der GDV-Publikation „Die deutsche Lebensversicherung in Zahlen 2024“ hervor.

Immerhin ist heute nahezu jede vierte Lebensversicherung im Bestand der bAV zuzurechnen. Dennoch lässt die GDV-Einschätzung aufhorchen, wonach der bAV-Zuwachs in den letzten Jahren nicht mehr mit dem Beschäftigungswachstum mithalten konnte. Darauf deuten zumindest etwas ältere Zahlen hin: So lag die bAV-Verbreitungsquote unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2021 bei knapp 54

Prozent und ist laut Statista seit 2015 leicht rückläufig. Es bleibt damit bei rund 21 Millionen aktiven bAV-Anwartschaften bei steigender Beschäftigungsquote.

»Ein Referentenentwurf kommt in aller Regel nicht so aus dem Anhörungsverfahren, wie er reingegeben wurde.«

Klaus Stieffermann, Aba

Lücken schließen

Die Politik ist mit dem Status quo nicht zufrieden: Sie sieht die bAV als unverzichtbar an – um die Lücken zu schließen, die mit der Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus schon 2002 entstanden sind. „Wir brauchen die ergänzenden Systeme“, betont Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und So-

ziales (BMAS). Um die Verbreitung der bAV zu erhöhen, hat das BMAS nach einem mehrere Monate dauernden Fachdialog mit Branchenvertretern und Sozialpartnern ein Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht, das in über 20 Punkten Verbesserungen bei der Betriebsrente bringen soll.

Inzwischen liegt ein Referentenentwurf für das „2. Betriebsrentenstärkungsgesetz“ (BRSG) vor, der zu Redaktionsschluss in das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eingebracht wurde und zum 1. Januar 2025 Gesetzeskraft erlangen soll.

Vor allem Sozialpartnermodelle (SPM) sollen gepusht werden. Bislang ist dies nur per Tarifvertrag möglich. Künftig sollen Arbeitgeber und -nehmer mit Zustimmung der ein SPM tragenden Tarifvertragsparteien den Beitritt vereinbaren können, wenn entweder ein einschlägiger Tarifvertrag dies eröffnet oder – noch wichtiger – wenn die das SPM tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist. Die Pflicht der andockenden Sozialpartner, sich an der Durchführung und Steuerung des SPM zu beteiligen, entfällt dann. Es kommt so auch zu einer Öffnung für nicht tarifgebundene Firmen.

Andererseits reagieren die Gewerkschaften ganz unterschiedlich auf die Chancen



Alexander Gunkel, BDA: „Eine Ausfallhaftung für ein Schneeballsystem sollte Pflichtbeitragszahlern nicht zugemutet werden.“

und Risiken der Sozialpartnermodelle. Der Gewerkschaftstag der IG Metall etwa hatte im vergangenen Herbst entschieden: „Modelle der reinen Beitragszusage, die die Unternehmen vom Haftungsrisiko entlasten, auf Garantien verzichten und das Risiko auf Beschäftigte und Betriebsrentner übertragen, lehnen wir ab.“ Für die Zusatzvorsorge im Alter setzt die Gewerkschaft auf freiwillige Sonderzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) statt auf kollektiv kapitalgedeckte bAV, Stichwort: „Soli-Rente Plus“.

Kritik am IG-Metall-Vorschlag

Bislang legt die DRV die wenigen Mittel, die nicht zur sofortigen Auszahlung an die Rentner gebraucht werden, als Nachhaltigkeitsrücklage bei unterschiedlichen Banken an, die allerdings kaum Zinserträge bringen. Zudem schrumpft die Nachhaltigkeitsrücklage bis 2028 durch die demografische Entwicklung fast auf die gesetzliche Untergrenze von 0,2 Monatsausgaben der GRV (siehe Grafik nächste Seite). Es ist also praktisch gar kein Geld verfügbar, um Leistungen aus freiwilligen Zusatzbeiträgen für die zusätzliche Altersvorsorge zu bezahlen.

Unter Fachleuten regt sich massive Kritik am Vorschlag der IG Metall. Alexander Gunkel, Mitglied der Hauptgeschäftsführung des Arbeitgeberverbandes BDA, bezeichnet die Idee als „Schneeballsystem“. Seine Begründung: Bei lediglich freiwilligen Zahlungen sei der Leistungsanspruch nicht verlässlich einlösbar. „Eine solche Ausfallhaftung für ein Schneeballsystem sollte Pflichtbeitragszahlern nicht zugemutet werden“, sagt Gunkel. Auch die Politik erteilte der IG-Metall-Idee eine Absage. Staatssekretär Schmachtenberg nannte die Soli-Rente Plus „nicht für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge gedacht und schon gar keine Alternative zu Sozialpartnermodellen“. Das 2. BRSG hält denn auch am Ziel fest, SPM „für möglichst vie-

»Sozialpartnermodelle dürfen bestehende bAV-Systeme nicht verschlechternd ablösen.«

Judith Kerschbaumer, Verdi

le Unternehmen und Beschäftigte nutzbar zu machen“, so Schmachtenberg.

Am Vertrieb gespart?

Dies dürfte auch für Makler interessant sein, die kleine und mittlere Firmen (KMU) in Sachen bAV beraten. Vom bAV-Neugeschäftsvolumen von 1,3 Milliarden Euro 2022 waren 44 Prozent Maklern und Mehrfachagenten zuzuordnen, ergab eine frühere Analyse des Beratungsunternehmens Willis Towers Watson (WTW). Der Vertriebsweg bleibt damit bei Betriebsrenten weiter unangefochten die Nummer eins. Neuere Zahlen gibt es nicht, denn WTW stellte die jährliche Studie 2022 ein. Gleichwohl sind gerade bei SPM-Angeboten die Vertriebskosten eine Krux. Wie man von den ersten Anbietern hört, sind für die Tarife nur minimale Abschlusskosten vor-



Georg Thurnes, Thurnes bAV: „Der Gesetzgeber sollte es ermöglichen, mit niedrigeren Garantien als 100 Prozent rechtssicher zu arbeiten.“

gesehen, als Prozentsatz des Zahlbeitrags, aber ohne Provision. „Berater sollen dennoch angemessen bezahlt werden“, sagen Anbieter, die auf externe Vertriebe setzen. Da ohnehin nur Kollektivstufen in der bAV üblich sind, kann der Berater innerhalb des Tarifvertrags wohl nur durch individuelle Beratung von Arbeitnehmern zum Zug kommen. Und die müsste wie bisher auch der Arbeitgeber bezahlen.

Zur Erinnerung: „Professionelle Berater vermitteln in der bAV schon seit jeher Gruppenverträge mit halbierten Courtagen, die sich unterhalb des Werts von 2,5 Prozent der einzuzahlenden Beiträge bewegen“, sagt Marcus Wetzel, Geschäftsführer von Martens & Prahls Pensionsmanagement. Bei der bAV-Beratung vor Ort gehe es vor allem um zwei große Komplexe: die Vertragseinrichtung und die laufende Betreuung. „In der Regel wird unsere Dienstleistung durch Courtage finanziert“, so Wetzel weiter, der im Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler (BDVM) den Arbeitskreis bAV leitet. Zunehmend berate man auch gegen Honorar und empfehle entsprechende Nettotarife. „Bei der Bearbeitung von ‚Störfällen‘ wie Elternzeit oder

Ausscheiden des Mitarbeiters läuft die Finanzierung unserer Dienstleistung inzwischen fast nur noch gegen Honorar“, erklärt der Makler. Dies könnte auch eine Blaupause für SPM sein. Allerdings will sich Martens & Prahl nicht explizit um die Beratung von SPM bemühen. „Wir beraten kein Produkt oder eine Lösung, sondern betreuen unsere Firmenkunden bei der Umsetzung oder Neuordnung ihrer Benefit-Systeme“, stellt der Makler klar.

Erste Sozialpartnermodelle

In der Praxis existieren bislang erst drei SPM. Nach der Energie- und Chemiebranche – Letztere neuerdings auch mit einer zweiten Lösung über eine Pensionskasse – wurde die reine Beitragszusage (rBZ) zu Jahresbeginn auch für Privatbanken und Finanzdienstleister vereinbart. Als exklusive Versorgungseinrichtung haben sich die Sozialpartner für den Pensionsfonds des auf Finanzdienstleister-bAV spezialisierten BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes entschieden. Erster Kunde ist die Deutsche Bank, die ihren rund 4.000 Beschäftigten in Tochtergesellschaften des ehemaligen Postbank-Konzerns ab 1. Januar 2025 eine bAV nach dem Modell der rBZ anbietet. Nutznießer sollen bislang mit bAV „Unversorgte“ der Tarifbereiche Postbank/PCC Services und Postbank-Filialvertrieb sein.

Bei diesem Tarifabschluss war für Makler kein Fuß in die Tür zu kriegen, denn der BVV hat den hauseigenen Berater Betavo und für die Verwaltung ein eigenes Pensionsmanagement am Start. Tarifpartner Verdi dringt dabei auf Qualität, die Beratern zu klassischer bAV Mut machen sollte. „Wir achten auf kollektives Sparen, Tarifexklusivität, höhere Rentabilität als mit alter bAV, einen essenziellen Arbeitgeberbeitrag,



»Man hätte für Kleinunternehmen mehr Mut zeigen können.«

Henriette Meissner,
Stuttgarter Lebensversicherung

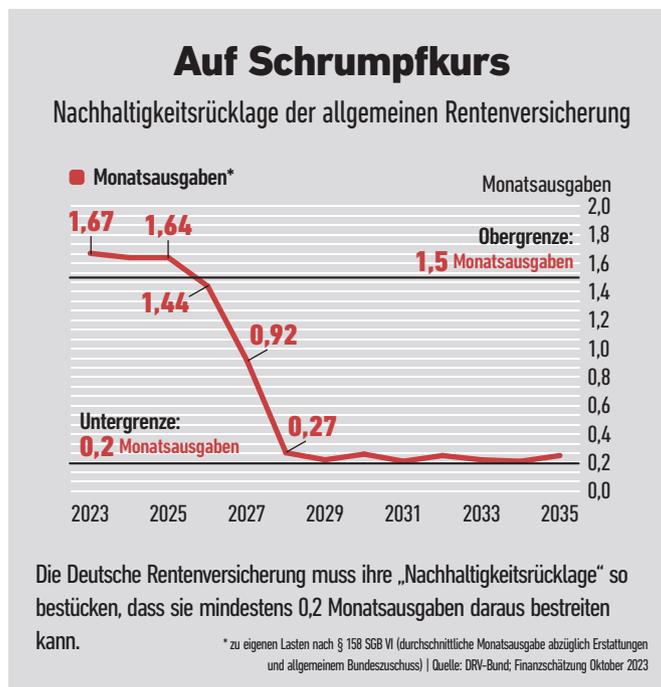
einen angemessenen Sicherungsbeitrag als Kompensation zur entfallenden Arbeitgeberhaftung und auf kollektive Sicherungspuffer für den Schwankungsausgleich am

Kapitalmarkt“, sagt Judith Kerschbaumer, Leiterin des Bereichs Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der Verdi-Bundesverwaltung. „Zudem dürfen SPM bestehende bAV-Systeme nicht verschlechternd ablösen“, so die Vize-Vorsitzende des Sozialpartnerbeirats des Banken-SPM weiter.

Das Sozialpartnermodell der Banken kann auf Prozesse der Portfoliokonstruktion und -steuerung der BVV-Pensionskasse zurückgreifen. Die Zusammenstellung erfolgt nach dem Baukastenprinzip, heißt es auf Nachfrage. Durch Kombination von Anteilen zweier Masterfonds der Pensionskasse könnten die Assetklassen sehr genau abgebildet werden. „Die Performance ist seit 2014 immer positiv gewesen, im Schnitt über sechs Prozent pro Jahr“, teilt der BVV mit.

Erleichterungen

Der Referentenentwurf sieht einige Änderungen im Arbeits-, Steuer- und Finanzaufsichtsrecht vor, die allen, die mit Sozialpartnermodellen zu tun haben, den Arbeitsalltag erleichtern dürften. So soll beispielsweise die Einkommensgrenze für die Geringverdienerförderung (nach Paragraph 100 EStG), aktuell bei 2.575 Euro Bruttoeinkommen fixiert, künftig durch die Kopplung an die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung dynamisiert werden. Die monatliche Einkommensgrenze liegt demnach bei drei Prozent der jährlichen BBG. Damit wird verhindert, dass Beschäftigte wegen Lohn- und Gehaltszuwächsen aus der Förderung herausfallen. Das Prinzip: Gewährt der Arbeitgeber Angestellten mit dem maximal geförderten Monatsbrutto bis zu 360 Euro jährlich für die bAV (bisher: maximal 288 Euro), kann er 30 Prozent der Lohnsteuer einbehalten.





Marcus Wetzel, Martens & Prah: „In der Regel wird unsere Dienstleistung durch Courtage finanziert, zunehmend aber auch durch Honorar.“

Eine andere wichtige Neuerung: Eine automatische Einbindung jedes Mitarbeiters in die Betriebsrente mit Widerspruchsmöglichkeit (Opting-out) ist künftig nicht mehr nur durch Tarifverträge möglich, sondern auch auf Betriebsebene, wenn sich der Arbeitgeber mit mindestens 20 Prozent Zuschuss beteiligt statt dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestzuschuss von 15 Prozent bei Entgeltumwandlungen. Das gilt aber nicht für Firmen ohne Betriebsrat. „Man hätte für Kleinunternehmen mehr Mut zeigen können, denn dort sind Betriebsvereinbarungen nicht sehr verbreitet“, kritisiert denn auch Henriette Meissner, bAV-Chefin der Stuttgarter Lebensversicherung. Immerhin könnten sogenannte Matching-Modelle, bei denen Arbeitgeber mehr als 15 Prozent Zuschuss leisten, sofern sich die Mitarbeiter für eine Entgeltumwandlung entscheiden, damit weiter Auftrieb bekommen.

Aus dem Referentenentwurf sei hier abschließend eine letzte Neuerung genannt: Bisher haben Arbeitnehmer nur bei Bezug einer vollen Altersrente Anspruch auf den vorzeitigen Bezug der Betriebsrente. Künftig soll dies auch möglich sein, wenn sie

nur eine Teilrente aus der gesetzlichen Rente beziehen (Paragraf 6 BetrAVG). Das ist aber weiter regelmäßig mit Abschlägen gemäß der Versorgungsordnung verbunden.

Generationengerechtigkeit

Der große Wurf sei das 2. BRSG dennoch nicht, „da viele Themen aus dem Fachdialog Betriebsrente nicht aufgegriffen wurden“, ist von der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (Aba) zu hören. Sie fordert vehement Ergänzungen, unter anderem die Zulassung fairer Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen, um mehr Generationengerechtigkeit bei Betriebsrenten hinzubekommen. Beitragszusagen mit Mindestleistung (BZML) und beitragsorientierte Leistungszusagen

»Wer die tarifvertraglichen Vorgaben nicht kennt, tappt womöglich in die Haftungsfalle.«

Christian Guse, Rechtsanwalt

(BoLZ) sollten durch die Absenkung von Garantieverpflichtungen besser nutzbar gemacht und die Dotierungshöchstgrenze im Steuer- und Sozialversicherungsrecht vereinheitlicht werden, so die Aba. Hintergrund: Der steuerliche Dotierungsrahmen bei Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen von acht Prozent der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung und die sozialabgabenfreie Dotierung in Höhe von vier Prozent der BBG fallen weit auseinander. Die Hoffnung auf Nachbesserungen hält die Aba für begründet. „Ein Referentenentwurf kommt in aller Regel nicht so aus dem Anhörungsverfahren raus, wie er reingegeben wurde“, sagt Aba-Geschäftsführer Klaus Stieffermann.

„Neben der rBZ muss es gesetzgeberisch auch möglich gemacht werden, mit niedrigeren Garantien als 100 Prozent rechts-



Rolf Schmachtenberg, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): „Die Soli-Rente Plus ist keine Alternative zu Sozialpartnermodellen.“

sicher zu arbeiten, wenn die Beteiligten das wollen“, fordert auch Aktuar Georg Thurmes, Inhaber von Thurmes bAV und ehrenamtlich Aba-Vorstandschef. Die Lebensversicherer sind derweil längst massenhaft von der BZML abgerückt. Makler empfehlen inzwischen weitgehend eine BoLZ, die häufig 80 Prozent Garantie bietet.

Tarifverträge prüfen

Zur Sorgfaltspflicht in der bAV-Beratung gehört, bestehende bAV-Tarifverträge auf Garantieverprechen zu prüfen, ehe eine BoLZ-Lösung empfohlen wird. Hintergrund: Es könnte sein, dass die Firma immer noch eine 100-Prozent-Mindestleistung als arbeitsrechtliche Zusage schuldet, etwa im Einzelhandel der meisten Bundesländer. „Die konkrete Zusage steht im bAV-Tarifvertrag, sofern einer für die Branche existiert“, sagt Christian Guse, auf bAV spezialisierter Rechtsanwalt aus Hamburg. „Wer die tarifvertraglichen Vorgaben nicht kennt und keinen Zugang dazu hat, tappt als Arbeitgeber und als Berater womöglich in die Haftungsfalle“, warnt Guse (siehe auch FONDS professionell 4/2022, S. 264).

DETLEF POHL **FP**