

Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen: Argumente für den Vertrieb

Der Bundestag hat in seiner Sitzung am 1. Juni 2017 das Betriebsrentenstärkungsgesetz mit den Stimmen der Koalition beschlossen. Das Gesetz wird die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland reformieren und ergänzen. Es entsteht eine zweite „bAV-Welt“. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2018 in Kraft treten.

Die wichtigsten Neuerungen sind das Sozialpartnermodell, Änderungen beim Dotierungsrahmen und der Riester-Rente sowie die Einführung eines Geringverdiener-Förderbetrags. Wir haben für Sie eine Kurzfassung dazu, die Haltung der Continentale und Argumente für den bAV-Vertrieb zusammengestellt.

Abschnitte

- » [Sozialpartnermodell](#)
- » [Dotierungsrahmen](#)
- » [Arbeitgeberzuschuss](#)
- » [Geringverdiener](#)
- » [Grundsicherung](#)
- » [Riester-Rente](#)
- » [Fazit](#)

Sozialpartnermodell

Mit dem sog. Sozialpartnermodell wird eine reine Beitragszusage eingeführt.

- » Das Modell können ausschließlich die Tarifparteien auf der Grundlage eines Tarifvertrages miteinander vereinbaren.
- » Nicht tarifgebundene Unternehmen können sich freiwillig einem "einschlägigen" Tarifvertrag anschließen. Haftungsfragen wie beispielsweise „Ist der Tarifvertrag wirklich einschlägig?“ sind dabei zu beachten.
- » Das Sozialpartnermodell sieht unter anderem ein Garantieverbot in der Anspar- und Rentenphase vor.
- » Bei der Entgeltumwandlung gibt es einen festen Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent.
- » Die Tarifparteien sollen vereinbaren, dass der Arbeitgeber einen Sicherheitszuschlag zahlen kann.
- » Die Auswahl des jeweiligen Versorgungsträgers treffen die Tarifparteien.

Jetzt handeln: Fehlende Garantien als wichtiges Argument in der Beratung

Das neue Gesetz wird bei Interessenten und Arbeitgebern erst einmal zur Verunsicherung führen. Eventuelle Sorgen können Vertriebspartner ihren Kunden nehmen, denn mit den Garantieprodukten aus der „alten“ bAV-Welt können sie heute und in Zukunft gut für ihr Alter vorsorgen.

Denn der große Nachteil für den Arbeitnehmer beim Sozialpartnermodell: Er erhält keinerlei Leistungsgarantien, sondern nur noch eine reine Beitragszusage. Das bedeutet für den Arbeitgeber „pay and forget“: Mit der Zahlung des Beitrags muss der Arbeitgeber keinerlei Garantien zur Höhe der Leistung abgeben.

Eine verlässliche finanzielle Planung für das Alter ist damit nicht möglich. Das ist jedoch wichtig: Denn wer ein Leben lang Ausgaben hat, braucht ein Leben lang Einkommen. Dafür sind Garantien notwendig. Eine planbare Altersvorsorge wird umso dringlicher, da die Lebenserwartung in Deutschland stetig zunimmt – um rund drei Monate jedes Jahr.

Die fehlenden Garantien sind einer der größten Kritikpunkte gegen das Sozialpartnermodell. Deshalb muss niemand mit der Vorsorge bis 2018 warten. Dann sichert sich der Kunde zusätzlich den Zinseszins-Effekt.

Opting-out, die automatische Entgeltumwandlung

Opting-out, also die automatische Entgeltumwandlung, muss nicht zwingend im Tarifvertrag geregelt werden. Dieser kann auch eine Öffnungsklausel enthalten, die die Ausgestaltung des Opting-out einer Betriebsvereinbarung überlässt. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können das für sie einschlägige tarifvertragliche Optionssystem anwenden oder aufgrund einer Öffnungsklausel eine eigene Betriebsvereinbarung abschließen.

Lassen es der Tarifvertrag und der Arbeitgeber zu, kann über das Opting-out auch eine Vorsorge über die "alte" bAV-Welt vereinbart werden.

Zielgruppe für Vermittler: Kleine und mittelständische Betriebe

Ursprünglich wollte die Regierung mit dem Gesetz die bAV stärken. Sie sollte auch für Mitarbeiter von kleinen und mittelständischen Betrieben selbstverständlich werden. Mit dem Sozialpartnermodell, das sich nur an tarifgebundene und damit in der Regel große Betriebe richtet, gelingt das nicht.

Vertriebspartner können mit der Zielgruppe „Inhaber von kleinen und mittelständischen Unternehmen“ ins Gespräch kommen, um ein eigenes Versorgungswerk in der „alten“ bAV-Welt einzurichten.

Continentale stärkt Vertrieb

Für den Versorgungsträger ist das Sozialpartnermodell sehr aufwendig in der Kalkulation und Ausgestaltung. Da dieser von den Tarifparteien ausgewählt wird, ist zu erwarten, dass aufgrund des hohen Kostendrucks vor allem Direktvertriebe das Geschäft übernehmen werden.

Die Continentale setzt auf die persönliche Beratung durch Vermittler und will diese stärken. Daher wird sie das Sozialpartnermodell nicht aktiv anbieten. Es soll hierzu voraussichtlich ein Angebot über einen Partner geben, damit Vertriebspartner das gesamte Portfolio anbieten können.

[nach oben](#)

Dotierungsrahmen

Attraktiver wird die bAV in beiden Welten durch eine bessere steuerliche Förderung:

- » Der Dotierungsrahmen des Paragraphen 3 Nr. 63 EStG wird von 4 auf 8 Prozent der BBG (DRV West) erhöht. Dafür entfallen die zusätzlich steuerfreien 1.800 Euro.
- » Beiträge in bereits bestehende 40b-Verträge werden künftig auf die neuen 8 Prozent angerechnet.

Für Vermittler ist das eine gute Gelegenheit, schon jetzt mit ihren Kunden darüber zu sprechen, ob sie ihre Beiträge an den künftigen Dotierungsrahmen anpassen möchten.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlung

Arbeitgeber müssen ab 2019 für neu vereinbarte Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrages leisten. Dieser Zuschuss ist sofort gesetzlich unverfallbar. Für "Alt-Verträge" gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ab 2022.

[nach oben](#)

Geringverdiener-Förderbetrag

Mit dem neuen Gesetz soll außerdem eine arbeitgeberfinanzierte Zusatzrente für Geringverdiener geschaffen werden. Zu Geringverdienern zählen alle Beschäftigten bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.200 EUR. Der Gesetzgeber verlangt hierbei ungezillmerte Tarife.

Die Continentale wird im 1. Quartal ein entsprechendes Produkt anbieten.

[nach oben](#)

Anrechnung auf Grundsicherung

Rentenleistungen aus bAV, Riester- und Basisrentenverträgen werden zukünftig bis zu einem Betrag von 100 € monatlicher Rente nicht auf die Grundsicherung angerechnet. Darüber hinaus gehende Leistungen sind immerhin zu 30 % „geschützt“, maximal jedoch bis zu einer Höchstgrenze von 50 % der „Regelbedarfsstufe I“.

[nach oben](#)

Riester-Rente

Die Riester-Grundzulage wird von derzeit 154 Euro auf 175 Euro erhöht.

Die Riester-Rente ist für viele Kunden ein passabler, staatlich unterstützter Einstieg in die private Altersvorsorge. Die höhere Zulage macht sie attraktiver. Denn die Zulage wirkt in Zeiten niedriger Zinsen wie ein Rendite-Ersatz. Die Continentale gehört zu den wenigen Anbietern, die die Riester-Rente mit ihren Garantien noch in der Produktpalette hat.

Es wird gerade geprüft, ob die Einführung einer riesterfähigen bAV zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Die höhere Grundzulage ist eine gute Gelegenheit, um mit Bestandskunden und Interessenten ins Gespräch zu kommen, Verträge zu optimieren und gegebenenfalls Vorurteile gegenüber der Riester-Rente abzubauen.

[nach oben](#)

Fazit

Mit den beschlossenen Änderungen wird die bAV, trotz und aufgrund des Sozialpartnermodells, nicht an ihrer Attraktivität einbüßen. Zumal diese neue Art der bAV nur tarifgebundene Betriebe betrifft. Die Absicherung des Langlebkeitsrisikos durch Garantieprodukte innerhalb der bestehenden Durchführungswege wird weiterhin für den größten Teil der Arbeitgeber das Mittel der Wahl sein, um ihre Mitarbeiter gut und verlässlich zu versorgen. Sie bleiben außerdem ein wichtiges Instrument für die Mitarbeiterbindung – vor allem in kleinen und mittelständischen Betrieben.

Unsere bAV-Experten werden Sie dabei gerne unterstützen. Sprechen Sie einfach Ihren Ansprechpartner aus der Maklerberatung der Continentale an.

[nach oben](#)

Continentale Facts - 28.08.2017