

Das BRSG als Sprungbrett in die ganzheitliche Beratung

Interview mit Dr. Henriette Meissner, Geschäftsführerin Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und Generalbevollmächtigte für die bAV der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Mit dem BRSG ergeben sich zahlreiche Chancen für die Beratung. Die neuen Regelungen bringen aber nicht nur Vorteile, sondern auch einige Nachteile für Vermittler mit sich. Der Informationsbedarf ist groß – Wissenslücken können unter anderem mithilfe von Workshops der Stuttgarter geschlossen werden.

Wie sehen Sie die Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in der Praxis?

Das BRSG enthält ein Bündel von Maßnahmen. Neben dem sogenannten Sozialpartnermodell, das erst greifen kann, wenn die Sozialpartner entsprechende Tarifverträge abschließen – dazu ist Die Stuttgarter Teil des Konsortiums Das Rentenwerk –, treffen viele Neuerungen auch die bisherige bAV. Manches ist freiwillig, aber es gibt auch ein neues gesetzliches Gebot zur Weitergabe der Sozialversicherersparnis. Aus meiner Sicht herrscht hier großer Informationsbedarf bei jeder Firma, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Und Gesprächstermine sind immer gut für die Beratung. Man muss sie nur optimal nutzen.

Was ist denn die größte Herausforderung für den Vermittler?

Aus meiner Sicht müssen die verschiedenen „Bausteine“ des BRSG verstanden und sinnvoll kombiniert werden. Wir haben gerade als Stuttgarter eine überwältigend positive Resonanz auf unsere Workshops, in denen wir eine neue ganzheitliche bAV-Architektur vorstellen.

Wieso braucht es eine neue bAV-Architektur?

Der Gesetzgeber hat uns neue Möglichkeiten für die bAV an die Hand gegeben. Diese betreffen zum Beispiel die Weitergabe der Sozialversicherersparnis, aber nur bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen. Darüber hinaus wurde der Förderrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG erweitert, was aber keine Erweiterung der Sozialversicherungsfreiheit bedeutet. Hinzugekommen ist eine neue steuerliche Förderung nach § 100 EStG, allerdings ohne arbeitsrechtliche Begleitung und innerhalb der bisherigen Sozialversicherungsfreiheit. Auch wurde die Riester-Förderung erweitert und gleichzeitig die Verbeitragung von bAV-Riester freigestellt, aber ohne echte Vereinfachung der Zulagenförderung insbesondere für den Arbeitgeber. Allein diese Punkte zeigen, dass da Vor- und Nachteile in Kombination auftreten und Gesprächsbedarf für die Neuerungen besteht.

Wie lässt sich das denn von einem Vermittler sinnvoll umsetzen?

Wir meinen, dass Gesprächsanlass auf jeden Fall das neue gesetzliche Gebot zur Weitergabe der Sozialversicherersparnis sein sollte.

Die Stuttgarter bAV-Architektur



Arbeitgeberfinanzierte Versorgung mit doppelter staatlicher Förderung

Quelle: Stuttgarter

Denn hier ist der Vermittler mit Deckungskonzepten gefordert und befindet sich innerhalb der ihm gesetzten Grenzen zur Rechtsberatung. Im Grunde führt der Vermittler – ähnlich wie im Sachbereich – ein Jahresgespräch und schaut sich die Gesamtsituation des Unternehmens an.

Viele Arbeitgeber haben ja schon eine Zuschussregelung zur Entgeltumwandlung im Betrieb. Diese muss häufiger klargestellt werden. Und wenn es dazu eine Versorgungsordnung gibt, muss diese – wie bei der Ersterstellung – von einem Rechtsdienstleister entsprechend geprüft und gegebenenfalls geändert werden. Der Vermittler ist für die Deckung zuständig und muss das mit den Versorgungsträgern klären. Gleichzeitig lohnt es sich darüber intensiv zu sprechen, die Sozialversicherungsersparnis immer pauschal mit 15% für die ganze Belegschaft weiterzugeben. Dafür gibt es exzellente Gründe, unter anderem reduziert es massiv den Verwaltungs- und Kommunikationsaufwand des Arbeitgebers. Im Übrigen herrscht hier durchaus Zeitdruck: Bei individualrechtlichen Regelungen, wozu auch die Versorgungsordnung ohne Betriebsrat gehört, ist der 01.01.2019 die Deadline für neue Verträge.

Lohnt sich das überhaupt für den Vermittler?

Im Check-up BRSG muss diese Dienstleistung, die im Übrigen bei Altverträgen auch gegen Honorar erbracht werden darf, mit anderen Themen kombiniert werden. Nur wenn ganzheitlich beraten wird, lohnt sich das unter dem Strich – für den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer und den Vermittler. Und ganzheitlich bedeutet in diesem Fall, dass neben der echten Pauschalierung der Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis auch unbedingt die Förderung für Niedrigverdiener thematisiert werden sollte. Dumm ist, wenn das der Steuerberater macht und sich der Arbeitgeber fragt, warum sein Vermittler das nicht im Blick hat! Förderung für Niedrigverdiener sollte aber nicht den Blick nur auf diese Gruppe richten – denn noch ist nicht klar, ob man nur Niedrigverdiener mit einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung bedenken darf, oder ob das arbeitsrechtlich kritisch wird (Gleichbehandlung, Diskriminierung).

Der Förderbetrag für Niedrigverdiener ist aber ein tolles Sprungbrett, um mit dem Arbeitgeber über eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung aller Beschäftigten zu sprechen. Denn nun gibt es dafür eine doppelte Förderung: zum einen den Betriebsausgabenabzug

in jedem Fall und zum anderen für die Beschäftigten, die die Kriterien nach § 100 EStG erfüllen, dann noch die 30% Förderbeitrag. Das macht je nach Anteil der Niedrigverdiener im Unternehmen einen stolzen Förderbetrag aus. Und mit der Stuttgarter Beratungssoftware kann man das dem Unternehmer auch gleich konkret vorrechnen. Und übrigens: Es sollte auch gefragt werden, ob es Neueintritte im Unternehmen gibt oder Beschäftigte ohne bestehende bAV. Auch hier muss regelmäßig nachgefasst werden.



Dr. Henriette Meissner

Und wie sehen Sie die Riester-Förderung?

Riester-Förderung war schon immer aufgrund der Zulagen- oder Sonderausgabenförderung attraktiv. Die Zulagen wurden jetzt nochmals angehoben. Und durch die Freistellung von bAV-Riester von der Verbeitragung im Alter wird Riester wieder zum Gesprächsthema in Unternehmen. Unser Tipp dazu: Die Zulagenförderung ist weiterhin aufwendig und sollte nicht im Betrieb „landen“. Der Vorteil einer bAV ist die mögliche Rabattierung, und das geht auch mit einem Rahmenvertrag für private Riester-Verträge. Dann kann das gleich im Betrieb mit angesprochen werden. Übrigens sind wir damit mitten im sogenannten Belegschaftsgeschäft. Da lohnt es sich, auch gleich zum Beispiel eine betriebliche Unfallversicherung anzusprechen.

Wie unterstützt Die Stuttgarter die Vermittler bei dieser Umsetzung?

Zunächst einmal bieten wir Workshops, in denen die Argumente für die Umsetzung praxisgerecht aufbereitet werden. Dazu gibt es Checklisten, zum Beispiel zu § 100 EStG für die Lohnbuchhaltung oder Rechenprogramme für die doppelte Förderung einer neuen arbeitgeberfinanzierten Versorgung. Damit ist der Vermittler sehr gut gerüstet, um seine Arbeitgeberkunden umfassend zu beraten. ■