



IG-Metall Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban (links) und Verdi-Chef Frank Bsirske unterhalten sich bei einer Veranstaltung in Berlin: Die Gewerkschaften müssen zusammen mit den Arbeitgebern das neue Sozialpartnermodell in der betrieblichen Altersversorgung auf die Bahn bringen. Bisher fehlt es aber noch an Vorstößen

Foto: picture alliance/Britta Pedersen/dpa-Zentralbild/ZB

DAS GROSSE WARTEN

Ein Jahr nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes hakt es mit der Umsetzung noch ein wenig. Beim Sozialpartnermodell etwa wartet die Versicherungsbranche auf erste Aktivitäten seitens der Tarifparteien. Und beim Arbeitgeberzuschuss stehen Chefs vor Praxisproblemen

Die Umsetzung eines neuen Gesetzes läuft wohl in den allermeisten Fällen nicht ganz glatt. Das ist beim Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) nicht anders. Seit 1. Januar 2018 ist das Großprojekt der ehemaligen Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) scharf geschaltet, und trotzdem gibt es noch einige dicke Fragezeichen bei Arbeitgebern und auch Versicherungen.

Ein Beispiel hierfür ist das neue Sozialpartnermodell – eine Vereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung (bAV), welche Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in den Tarifvertrag aufnehmen können. Das Modell gilt dann in allen Unternehmen, die diesem Tarifvertrag unterliegen. Arbeitgeber sollen dabei ermutigt werden, Betriebsrenten anzubieten, von denen der Arbeitnehmer unterm Strich mehr hat als bisher. Garantien sind im Sozialpartnermodell daher verboten. Nur das Versprechen, dass der Arbeitgeber den Beitrag des Ar-

beitnehmers in eine bAV investiert, ist nun gestattet. Reine Beitragszusage nennt sich das. Das Modell soll dabei helfen, die Verbreitung der Betriebsrente hierzulande zu erhöhen, gerade bei kleineren und mittelständischen Unternehmen.

Und was ist in dem Jahr seit Inkrafttreten passiert? Die Versicherer haben sich in Stellung gebracht und Konsortialmodelle für das Sozialpartnermodell gestartet. „Initiative Vorsorge“ heißt der Zusammenschluss von Alte Leipziger, LV 1871, Neuer Bayerische Beamten Lebensversicherung und Volkswahl Bund. Unter dem Namen „Die Deutsche Betriebsrente“ arbeiten Talanx und Zurich zusammen. Und die Lebensversicherer Barmenia, Debeka, Gothaer, Huk-Coburg und Stuttgarter haben „Das Rentenwerk“ aus der Taufe gehoben.

Den drei Angeboten gemein ist, dass man individuelle, transparente und kostengünstige Betriebsrenten anbieten möchte, die den Versicherten Chancen auf mehr Rendite bringen sollen. Konkretere Infos? Fehlanzeige. Denn die Versicherer

warten. Darauf, dass sich die ersten Sozialpartner auf ein bAV-Modell einigen.

Die Bereitschaft dazu besteht ganz grundsätzlich. 77 Prozent der Gewerkschaften und 65 Prozent der Arbeitgeberverbände wären dazu bereit, ein solches Sozialpartnermodell zu vereinbaren, so das Ergebnis einer gemeinsamen Umfrage der Axa und der V.E.R.S. Leipzig. Getan hat sich bisher noch nichts. Woran liegt das?

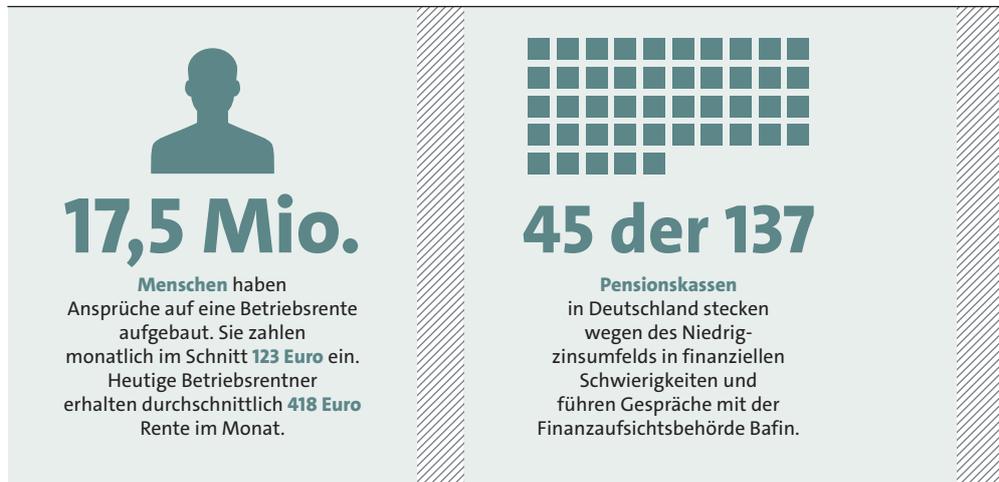
Laut der Studie zum einen daran, dass der Wissensstand der Beteiligten rund um das Thema bAV eher durchwachsen ist. Ein Viertel (25 Prozent) der Arbeitgeberverbände schätzt die eigenen allgemeinen Kenntnisse zur betrieblichen Altersversorgung als „mittelmäßig“ bis „eher schlecht“ ein. Unter den Gewerkschaften sind es halb so viele (11 Prozent), die die eigenen Kenntnisse als „mittelmäßig“ einstufen. „Schon im Vorgang zur Studie haben wir feststellen müssen, dass zahlreiche Verbände und Gewerkschaften in Deutschland erhebliche Informationsbedarfe im Bereich der betrieblichen Alters- →

versorgung aufweisen. Einige Verbände hatten sich zuvor noch kaum mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz beschäftigt“, sagt Fred Wagner, Direktor des Instituts für Versicherungslehre an der Universität Leipzig.

Einen weiteren Grund beschreibt Michael Hoppstädter, Geschäftsführer des Beratungsunternehmens Longial. Dass es noch keine konkreten Vorstöße gebe, liege an „den gegensätzlichen Interessen der beteiligten Sozialpartner. Die Gewerkschaften haben schon zu Beginn der Diskussionen und des Gesetzgebungsverfahrens zum Ausdruck gebracht, dass sie kein gesteigertes Interesse an reinen Beitragszusagen haben“, sagt Hoppstädter.

Auf Arbeitgeberseite gebe es unterschiedliche Gesichtspunkte. Ein Teil der Arbeitgeber betone, zu ihren bestehenden Modellen, häufig im Durchführungsweg der Direktzusage, zu stehen und daran ganz bewusst festhalten zu wollen. Trotz oder gerade wegen der Arbeitgeberhaftung. „Ein anderer Teil der Arbeitgeber, insbesondere eher mittelständische Unternehmen, hat sich ganz bewusst gegen eine Tarifbindung entschieden“, so der Longial-Geschäftsführer. „Mit einem Sozialpartnermodell wird daher eine ‚Tarifbin-

Schuld hat der Niedrigzins: Pensionskassen in Not



dung durch die Hintertür‘ befürchtet.“ Der Experte rechnet Ende 2019, Anfang 2020 mit den ersten Sozialpartnermodellen.

Mangelndes Wissen und Sorgen vor unerwünschten Nebeneffekten dürften auch Gründe dafür sein, weshalb es an der Umsetzung eines zweiten entscheidenden Punkts des BRSg hapert: dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss. Ab Januar 2019 müssen Arbeitgeber bei allen neu geschlossenen Entgeltumwand-

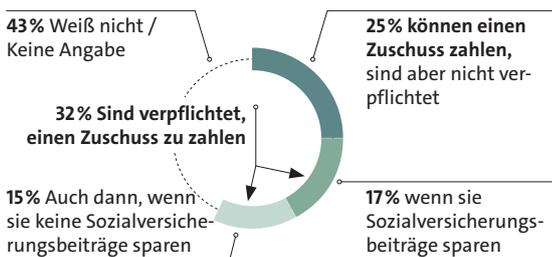
lungsvereinbarungen und ab 2022 bei Bestandsverträgen einen Zuschuss von 15 Prozent als Ausgleich für eingesparte Sozialversicherungsbeiträge in den Vorsoververtrag einzahlen.

Bekannt ist das unter Arbeitgebern aber kaum. Nur 17 Prozent wissen, welche Änderung auf sie zukommt. Das geht aus einer Online-Umfrage unter Unternehmensentscheidern im Auftrag der Signal Iduna hervor. Jeder vierte Firmenchef

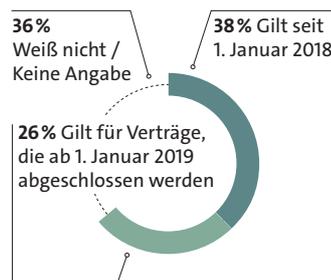
Ein Jahr Betriebsrentenstärkungsgesetz – Beratungsbedarf ist hoch

Etwa ein Jahr ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz nun in Kraft. Und diverse Umfragen zeigen: Diejenigen, die es trifft, wissen über entscheidende Änderungen oft noch nicht richtig Bescheid

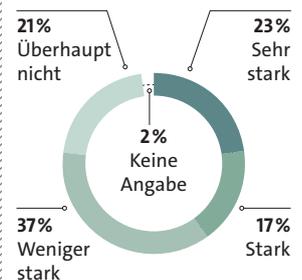
Zum neuen Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der Entgeltumwandlung gibt es Wissenslücken. Viele der 528 befragten Unternehmensentscheider wissen nicht genau, wann Arbeitgeber einen Zuschuss zahlen müssen ...



... und auch der Termin, ab wann dieser gilt, ist vielen unklar



Mit dem Sozialpartnermodell haben sich auch noch nicht allzu viele Entscheider befasst



Quelle: Signal Iduna, Die Deutsche Betriebsrente/Talanx



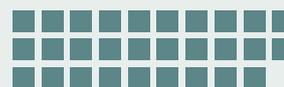
**Rund
2,8 Mio.**
heutige und künftige
Betriebsrentner
sind davon betroffen.

Besonders ernst
ist die Lage bei **10 Kassen.**



Bei ihnen sind
130.000 Menschen
mit über
130 Mio. €
versichert.

Einige Versicherte
müssen Kürzungen bei
den Leistungen oder
ihren Anwartschaften
hinnehmen.



In **29 Fällen** hat die Bafin
erlaubt, dass der
Rentenfaktor für künftige
Beiträge gekürzt wird.

Quelle: Antwort der Bundesregierung auf
eine kleine Anfrage der Grünen/Tagesspiegel

meint danach, die Zuzahlungen könnten weiter auf freiwilliger Basis erfolgen. 43 Prozent machten keine Angaben oder sagten, dass sie es nicht wissen.

„Ein Gesetz zu verabschieden ist eine Sache. Doch das allein reicht bei Weitem nicht aus, wie wir sehen“, sagt Clemens Vatter, Konzernvorstand der Signal Iduna und zuständig für die Lebensversicherung. „Eine breit angelegte öffentliche Informationskampagne hätte die Neuerungen und Chancen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes den Arbeitgebern und Arbeitnehmern näherbringen können. Nun muss sich insbesondere die Versicherungsbranche darum kümmern, dass die Wirkung nicht verpufft.“ Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigten Unterstützung bei der Umsetzung der Zuschusspflicht, zeigten Gespräche der Signal Iduna mit Firmen aus den Kernzielgruppen Handwerk und Handel.

Selbst wenn alle Arbeitgeber aber über den Pflichtzuschuss Bescheid wüssten, stünden sie bei den Bestandsverträgen noch vor einem anderen Problem. Denn eine Aufstockung in den bestehenden Verträgen ist nicht immer möglich. Zu dieser Schlussfolgerung gelangen die BBVS Beratungsgesellschaft für betriebliche Versorgungssysteme und das Deutsche Institut für Altersvorsorge aufgrund einer gemeinsamen Umfrage bei Versicherten.

Nur wenige der 23 Gesellschaften, die auf die Fragen geantwortet haben, lassen in bestimmten Grenzen Erhöhungen in allen Tarifen für die Direktversicherung zu. Ein Versicherer lehnt in bestehenden Verträgen Beitragserhöhungen völlig ab und verweist auf Sonderkonditionen bei einem Neuvertrag für den Arbeitgeberzuschuss. Sechs Anbieter befinden sich noch in der Nachdenkphase. Bei den übrigen finden sich viele Einschränkungen und Bedingungen.

„Arbeitgeber, die in der Vergangenheit mit der Einstellung neuer Mitarbeiter deren bestehende Direktversicherung übernommen haben, werden also mit einer Vielfalt von Bedingungen konfrontiert sein und müssen für jeden einzelnen Vertrag eine Lösung finden“, schildert BBVS-Geschäftsführer Karsten Rehfeldt die Situation. Dazu gehört etwa, für den vergleichsweise kleinen Zuschuss einen Neuvertrag abzuschließen.

Einen weiteren Lösungsansatz schlägt Longial-Chef Hoppstädter vor: „Als sicherster Weg, um seine arbeitsrechtliche Verpflichtung zu erfüllen und Probleme zu vermeiden, gilt: Der Entgeltumwandlungsbetrag muss so weit reduziert werden, bis der neue Entgeltumwandlungsbetrag und der zu entrichtende Zuschuss in Summe dem bisherigen Entgeltumwandlungsbetrag entsprechen.“ ■ Karen Schmidt

„Mit einem Sozialpartnermodell befürchten einige Mittelständler eine Tarifbindung durch die Hintertür“



Michael Hoppstädter,
Geschäftsführer Longial