

Hürden für Honorarberater in der alten und neuen bAV-Welt meistern

Als Experte für betriebliche Altersversorgung (DMA) habe ich mir in letzter Zeit oft die Frage gestellt, welche Chancen das im Kern des Betriebsrenten-Stärkungsgesetzes (BRSG) stehende Sozialpartnermodell für uns Honorarberater bietet. Die Antwort kann nur sein, verlässlichen Mehrwert mit der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu schaffen.

Von Karsten Lewe, New Dimension Concept AG (NDC), Beratungsgesellschaft für betriebliche Versorgungen



Karsten Lewe

Das erste Problem eines Honorarberaters ist häufig er selbst. Oft kennt er nur die Sichtweise seiner Produktpartner, denkt aber zu wenig über Möglichkeiten nach, die schon die „alte bAV-Welt“ den Kunden bietet. Zu schnell wird nach einer Produktlösung geschaut – weniger nach einem passenden Gesamtkonzept. Die bAV ist aber zunächst einmal Arbeitsrecht. Man sollte sich zunächst mit den Gestaltungsmöglichkeiten befassen. Da wird es aber mit den angebotenen Ausbildungswegen (DMA, IHK) fachlich schon sehr dünn; viele fokussieren sich auf Versicherungslösungen. Sinnvoller ist aber der aktive Dialog mit spezialisierten Rechtsberatern. Diese wichtige Beratungsleistung im Team hat bei meinen Kollegen und mir zu interessanten neuen Beratungsansätzen geführt.

Mittlerweile unterstützen wir mit der NDC AG in Kooperation – beispielsweise mit der HonorarKonzept GmbH – viele Berufskollegen fachlich und vertrieblich, insbesondere Honorarberater und Versicherungsmakler. Viele, die per Vortrag von uns informiert wurden, waren erstaunt, dass die praktische Umsetzung mit Mehrwert für Mitarbeiter und Arbeitgeber so naheliegend und einfach ist. Wir brauchen keine neuen Regelungen, die dann ähnlich wie bei der Basisrente an der ursprünglichen Empfehlung der Experten vorbeigehen. Im BRSG setzen sich einmal mehr die Interessen der Lobbyisten (Gewerkschaften und Versicherer) durch. Herausgekommen sind Regelungen, die die Komplexität der Materie erhöhen, statt spürbare Verbesserungen zu liefern.

Ich glaube nicht, dass durch die Sozialpartner-Rente ein Durchbruch in der bAV erzielt werden kann, schon gar nicht, falls man die Berater nicht mehr für ihre Leistung entlohnen möchte. Wer berät und haftet dann? Berater haben doch mehr denn je das Problem, überhaupt Inter-

esse zu wecken. Nicht selten erhalten die Entscheider mittelständischer Unternehmen fünf oder mehr Anrufe zum Thema bAV pro Woche. Gehör findet nur der Berater, der mit innovativen, nachvollziehbaren Lösungen kommt und nicht mit der x-ten Versicherungslösung.

Innovative und arbeitsteilige Beratung

Die Regelungen des BRSG sind aber auch eine Chance, sich durch Know-how von der Masse der Produktverkäufer abzuheben und durch kompetente Beratung gegen Honorar in Kombination mit Rechtsberatern die notwendige Aufklärung aller Beteiligten zu fördern. Die wachsende Komplexität spielt uns in die Karten, denn wir können tätig werden, wenn lösungsorientiert und nicht produktorientiert beraten wird.

Beispiel: Man könnte die nicht-tarifgebundenen Arbeitgeber auf diverse Fallstricke und Unklarheiten des BRSG hinweisen, etwa wann und worauf verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse bei der Entgeltumwandlung zu zahlen sind und wie es mit Nachdotierungen für Elternzeiten aussieht. Auch eine vernünftige Antwort auf die Frage, wie sich biometrische Risiken absichern lassen, wenn keine Garantien mehr möglich sind („Zielrente“), ist nötig.

Die Beispiele ließen sich fortsetzen. Der Arbeitgeber muss sich aber gar nicht einem Tarifvertrag unterwerfen, um eine Versorgung mit echten Mehrwerten zu ermöglichen. Er hat durch die Sozialpartner-Rente keinerlei Vorteile, sondern eher weitere Haftungsfragen zu klären. Alternativ können wir ihm ein etabliertes System vorstellen, das allen Vorteile bringt. Über eine Direktzusage oder pauschal-dotierte U-Kasse sind solche Mehrwerte darstellbar. Insbesondere dann, wenn die Leistungszusagen auf ein notwendiges Garantemaß reduziert bleiben.

Innerbetriebliche Versorgungswerke für den Mittelstand

Eine echte beitragsorientierte Leistungszusage ist für den Mitarbeiter besser als bei der Sozialpartner-Rente und für den Arbeitgeber trotzdem planbar. Indem wir für die Ausfinanzierung neueste Kapitalmarktforschung nutzen und die Kosten schlank halten, wird eine Zusage auch ohne Garantien in den Produkten möglich. Diese internen Versorgungswerke – auch innenfinanzierte Bank genannt – verbessern verschiedene betriebswirtschaftliche Bilanzkennzahlen der Unternehmen, wenn sie verantwortungsvoll und intelligent ausfinanziert werden.

Arbeitnehmer dürften die Sozialpartner-Rente sicher nicht gerade als fürsorgliche Rentenzusage bewerten, denn sie entbehrt jeglicher Verantwortung für das Erreichen eines individuellen Versorgungszieles. Eine Insolvenzversicherung fehlt. Laut einer Studie von Deloitte zählt für Arbeitnehmer aber nicht die Rendite, sondern die Sicherheit, also planbare Vorsorge. Eine echte Betriebsrente im Kontext eines reizvollen und intelligenten Gesamtvergütungsmodells wird in Zukunft immer wichtiger, um gute Mitarbeiter zu finden und zu binden. Eine „Pay-and-forget“-Rentenzusage geht am eigentlichen Ziel weit vorbei.

Bei einer freien bAV-Lösung mittels innerbetrieblichen Versorgungswerks muss der Honorarberater dem Arbeitgeber ein tragfähiges, transparentes Ausfinanzierungskonzept präsentieren, das nachhaltiges und ausreichendes Kapitalwachstum gewährleistet und mit größtmöglicher Wahrscheinlichkeit die Versorgungsversprechen deckt. Er muss die Entwicklung gemeinsam mit Arbeitgeber, Rechtsberater und womöglich einem Vermögensverwalter im Auge behalten und bei Bedarf anpassen. Dass dies funktioniert, zeigen Unternehmen wie BMW und Siemens.

Arbeitgeber brauchen eine vernünftige, verständliche und schlanke Umsetzung der bAV, die erheblich Kosten auf der Personalseite einsparen hilft. Dabei sind deutlich höhere Altersrenten möglich als mit Versicherungsrenten, die auf Rentenfaktoren beruhen, die teilweise schon als unseriös zu bezeichnen sind. Es kann nicht sein, dass der Betriebsrentner bis zu 150 Jahre alt werden muss, ehe der Versicherer ins Risiko geht. Auch kleinere Unternehmen sollten besser partizipieren: Der Arbeitgeber als Initiator und Vollhafter, der Arbeitnehmer als zu Versorgender und der bAV-Berater, der Wege aufzeigt, wie für alle echte Mehrwerte entstehen, auch weil der Berater ebenfalls langfristig an der Ausfinanzierung partizipiert und zudem ein faires Honorar bei der Einrichtung erhält.

Es wird aus meiner Sicht nur dann eine nachhaltige Verbesserung der bAV geben, wenn wir Lösungen bieten, die das Versorgungskapital von den großen Anbietern (Versicherer, Pensionskassen, Banken) dahin zurückbringt, wo es hingehört: in die kleineren und mittleren Unternehmen. Laut Deloitte-Studie wünschen sich 63 Prozent der Arbeitnehmer ein höheres Engagement ihres Chefs in Sachen bAV. Angesichts der Krise an den Garantimärkten und des Misstrauens in die klassischen Vorsorgesysteme ist jetzt die Chance gegeben, einen Wandel anzustoßen. ■

Was Arbeitnehmer wollen

Arbeitnehmer wollen Sicherheit und beklagen schlechte Informationslage

Deutsche Arbeitnehmer zeigen sich offen für eine Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Das zeigt eine aktuelle Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte. Dabei gilt: Sicherheit ist den Deutschen wichtiger als eine hohe Rendite.

Aktuell profitiert nur eine Minderheit der deutschen Arbeitnehmer von einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung. Lediglich 40 Prozent haben darauf Anspruch, berichtet Deloitte auf Basis der Studie „bAV zwischen Wunsch und Wirklichkeit“. Davon wissen 28 Prozent der Befragten jedoch nicht, in welcher Höhe, und 63 Prozent sind der Meinung, der Arbeitgeber sollte mehr leisten. Weiter zeigt die Studie, dass die Offenheit gegenüber einer arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrente, die mit dem Verzicht auf einen Teil des Bruttogehalts einhergeht, „vergleichsweise hoch“ sei. Allerdings beklagen viele Arbeitnehmer laut Deloitte ein mangelndes Angebot ihrer Firmen.

Quelle: Deloitte