



Das „ares.forum“ erscheint mehrmals im Jahr und steht Kunden, Vertriebspartnern und Freunden unseres Hauses kostenlos zur Verfügung.

Nun wurde es tatsächlich verabschiedet – das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG). Große politische Ambitionen und der unbedingte Wille der großen Koalition zu einer Stärkung der betrieblichen Altersversorgung verkomplizieren künftig den Markt der betrieblichen Altersversorgung erheblich. Wir erlauben uns die offene Frage: Stärkt das BRSG die Betriebsrente wirklich?

Neben dem BRSG wurde die europäische Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Damit bleiben künftig arbeitgeberfinanzierte Versorgungsleistungen bei Jobwechsel häufiger erhalten.

Außerdem lenken wir unseren Blick auf die private Altersvorsorge: manche Lebensversicherer erweisen ihren Kunden durch offene Kündigungsempfehlungen einen Bärendienst...

... und lesen Sie abschließend, welche sieben Fehler beim Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung vermieden werden sollten.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und zu Beginn der Sommerferien eine gute Erholung im Sommerurlaub.

Andreas Bürse-Hanning,  
Vorsitzender des Vorstandes  
Aures Finanz AG & Cie. KG

## ☰ Inhalt

---

### 1. Betriebliche Altersversorgung

☞ Stärkt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) die Betriebsrente?

☞ Welche Auswirkungen hat die EU-Mobilitätsrichtlinie?

### 2. Altersversorgung

☞ Warum Lebensversicherer derzeit zweifelhafte Kündigungsempfehlungen abgeben

### 3. Berufsunfähigkeitsversicherung

☞ Welche sieben Fehler sind bei Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung vermeidbar?

## 1. Betriebliche Altersversorgung

### → **Stärkt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSKG) die Betriebsrente?**

Der Weg für die sogenannte Betriebsrente plus ist frei. Anfang Juli wurde das BRSKG abschließend im Bundesrat verabschiedet und es wird ab 01.01.2018 in Kraft treten. Eine unverbindliche Zielrente mit reinen Beitragszusagen, das explizite Verbot jeglicher Garantien sowie die Enthftung der Arbeitgeber sind Kernpunkte, die nun von den Tarifpartnern umgesetzt werden müssen.

Etwa 60 Prozent der Beschäftigten haben heute schon einen Anspruch auf eine Betriebsrente. Diese Zahl ist jedoch überzeichnet, denn sie enthält auch die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes, die alle eine Zusatzversorgung beziehen, die auch als Betriebsrente gilt. In der Privatwirtschaft liegt der Anteil nur bei etwa 40 Prozent; für Beschäftigte in Kleinunternehmen und bei Geringverdienern ist der Anteil noch deutlich niedriger. Die Höhe der Betriebsrenten zeigt eine große Bandbreite – vom kleinen Zubrot zur gesetzlichen Rente bis zur üppigen Managerpension.

### **Was soll sich mit dem neuen Betriebsrentengesetz ändern?**

Nach dem Willen der großen Koalition soll die Betriebsrente als zweite Säule der Altersversorgung eine stärker tragende Rolle übernehmen, um Versorgungslücken bei der gesetzlichen Rente auszugleichen. Dazu muss die Betriebsrente auch jene Gruppen erreichen, die diese bisher nicht nutzen wollen oder können. Das „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ setzt auf zwei Rezepte: Zum einen sind mehr Förderzuschüsse für Geringverdiener geplant; dazu zählt auch eine Anhebung der Riester-Förderung.

Zum anderen bringt das Konzept der „Zielrente“ eine einschneidende Neuerung: Der Arbeitgeber muss seinen Beschäftigten damit nicht mehr eine bestimmte Rentenhöhe zusagen, sondern lediglich sicherstellen, dass die Sparbeiträge ordnungsgemäß zu-

rückgelegt und verwaltet werden. Die gerade in der Niedrigzinsphase oft drückenden Kapitalmarkt- und Haftungsrisiken sind für die Unternehmen im Modell der Zielrente nicht mehr relevant. Auf der anderen Seite steigen bei den Beschäftigten die Anlage- risiken, es eröffnen sich aber auch bessere Renditechancen.

Durch den gesamten Prozess der Gesetzesformulierung zog sich die Annahme, dass die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Betrieben aufgrund der bislang drohenden Arbeitgeberhaftung nicht in ausreichendem Maße erfolgt. Diese Annahme ist praxisfremd, da bei der Auswahl des geeigneten Durchführungsweges (insbesondere bei Direktversicherung, Pensionskasse und kongruent rückgedeckter Unterstützungskasse) die Haftung wirtschaftlich schon immer komplett auf den Versicherer ausgelagert wird.

### **Sind die Betriebsrenten nicht mehr sicher, weil jetzt ein „Garantieverbot“ eingeführt wird?**

Tatsächlich enthält das Gesetz so ein Verbot. Alle bisherigen Spielarten von Betriebsrenten mit garantierter Leistungshöhe wird es jedoch weiter geben. Die Zielrente ohne Garantie tritt nur als neue Möglichkeit hinzu. Und das „Garantieverbot“ hat einen tarifpolitischen Hintergrund: Die risikoreichere Spielart der betrieblichen Altersversorgung soll es überhaupt nur dort geben dürfen, wo Gewerkschaft und Arbeitgeberverband dies per Branchentarifvertrag vereinbaren.

Wie attraktiv ist aber eine betriebliche Versorgung für Arbeitnehmer, ohne die Sicherheit, mit der Versorgung zumindest kein Geld verlieren zu können? Eine Akzeptanz für das neue Betriebsrentensystem ist unserer Meinung nach kaum zu gewinnen, zumal im bisherigen System auch weiterhin Garantien angeboten werden.

### **Wer kann die neue Zielrente erhalten?**

Voraussetzung für dieses Modell ist ein Tarifvertrag. Daher hängt alles davon ab, ob Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den einzelnen Branchen solche Tarifverträge schließen. Davon würden zunächst nur die Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben profitieren. Allerdings sollen sich danach auch nicht tarifgebundene Betriebe den Zielrenten-Vereinbarungen der Tarifparteien und deren Versorgungskassen anschließen dürfen. Auch deren Beschäftigte hätten dann Aussicht auf die garantielose Zielrente.

### **Welche staatlichen Förderzuschüsse werden die Betriebsrente stärken?**

Gerade für die bisher unterversorgten Geringverdiener ist eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers wichtig. Arbeitgeber erhalten daher künftig eine Steuervergünstigung, wenn sie Beschäftigten mit weniger als 2200 Euro Bruttoeinkommen im Monat eine Betriebsrente gewähren. 30 Prozent des Zahlungsbetrags können sie mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnen. Wenn sie also einen Rentenzuschuss zwischen 240 Euro und 480 Euro jährlich einzahlen, sparen sie beim Fiskus zwischen 72 und 144 Euro.



### **Gibt es weitere steuerliche Vorteile?**

Der Rahmen für steuerfreie Zahlungen der Arbeitnehmer an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen wird auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steigen. Bisher lag die Obergrenze für Vorsorgebeiträge bei 6,4 Prozent.

### **Wie werden die Arbeitgeber in die Pflicht genommen?**

Die Arbeitgeber werden durch das Gesetz zu einem Zuschuss verpflichtet, wenn ihr Arbeitnehmer einen Teil seines Gehalts sozialabgabenfrei (das sind auch weiterhin maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze!) für die Betriebsrente umwandelt (Entgeltumwandlung). So soll der Arbeitgeber nicht mehr davon profitieren, dass er durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers Sozialbeiträge spart, die er sonst für ihn zahlen müsste. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt künftig 15 Prozent des Sparbeitrags des Arbeitnehmers zur Betriebsrente, liegt also ungefähr in der Höhe des Krankenversicherungsbeitrages. Für neue Verträge gilt dies von 2019 an, für bestehende Verträge von 2022 an.

### **Profitieren auch Riester-Sparer von den Verbesserungen?**

Seit 2002 besteht die Möglichkeit, mit staatlicher Förderung eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge aufzubauen. Beschäftigte mit niedrigen Einkommen und mit Kindern erreichen durch staatliche Zulagen eine besonders hohe Förderung auf die eingezahlten Beiträge.

Die staatliche Grundzulage auf die Riester-Rente wird nun von 154 Euro auf 175 Euro erhöht. Die Riesterförderung kann auch für Betriebsrenten genutzt werden.

### **Hilft eine Zusatzvorsorge auch bei Sozialleistungsbezug im Alter?**

Wer in eine Betriebsrente eingezahlt hat, aber trotzdem im Alter auf staatliche Grundsicherung angewiesen ist, soll künftig von einem Freibetrag profitieren. Er muss al-

so nicht mehr den völligen „Verlust“ der Betriebsrente fürchten. So sollen Renteneinkünfte bis zu 202 Euro aus Betriebs-, Riester- und sonstigen freiwilligen Zusatzrenten anrechnungsfrei bleiben. Dabei wird der Freibetrag über die Jahre steigen, weil er an die Entwicklung der Regelsätze der Grundsicherung gekoppelt ist.

### **Fazit**

Die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung nimmt durch die Betriebsrente Plus weiter zu. Neben die bisher bekannten fünf Durchführungswege wird nun ein sechster Weg gesetzt. Statt die bisherigen Wege zu vereinfachen und die darin immer noch bestehenden Verwaltungshürden abzubauen, soll nun eine weitere Handlungsalternative der ganz große Wurf werden.

Wir bleiben gespannt, ob die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung so gestärkt werden kann.

### **→ Welche Auswirkungen hat die EU-Mobilitätsrichtlinie?**

Ab dem 01.01.2018 wird die EU-Mobilitätsrichtlinie in Deutschland umgesetzt. Diese Richtlinie führt über Veränderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zu neuen Regeln für die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Bezug auf die Erhaltung der Versorgungsansprüche bei Arbeitgeberwechsel (Unverfallbarkeit).

Bei Vorliegen einer Unverfallbarkeit können Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung selbst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur teilweise bzw. gar nicht mehr verfallen.

### **Neue verkürzte Unverfallbarkeitsfristen für arbeitgeberfinanzierte\* Zusagen**

- Eine arbeitgeberfinanzierte Anwartschaft auf bAV ist künftig gesetzlich unverfallbar, wenn die Zusage zum Zeitpunkt des Ausscheidens 3 Jahre (bisher 5 Jahre) bestanden und der Arbeitnehmer das 21. Lebensjahr (bisher 25. Lebensjahr) vollendet hat - § 1b Absatz 1

Satz 1 BetrAVG n.F. ab 01.01.2018.

- Die verkürzten Unverfallbarkeitsregeln haben aber nicht nur Auswirkungen auf neue Zusagen. Durch Übergangsregeln sind auch ältere Zusagen betroffen, die zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.12.2017 erteilt wurden. Danach tritt eine Unverfallbarkeit auch dann ein, wenn die Zusage ab dem 01.01.2018 mindestens 3 Jahre bestanden hat und beim ausscheidenden Arbeitnehmer das 21. Lebensjahr vollendet ist.

Beispiel: Einem Arbeitnehmer wurden im Dezember 2016 Altersleistungen aus einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung zugesagt. Im August 2021 scheidet der Arbeitnehmer im Alter von 24 Jahren aus. Nach den bisherigen Unverfallbarkeitsregeln (5 Jahre Zusagedauer, 25. Lebensjahr vollendet) wäre die Anwartschaft noch verfallbar. Durch die neuen Übergangsregeln (3 Jahre Zusagedauer seit 01.01.2018, 21. Lebensjahr vollendet) tritt aber dennoch gesetzliche Unverfallbarkeit ein.

### **Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen des BetrAVG wird konsequenterweise von Änderungen im Steuerrecht begleitet:**

- Das in § 6a Einkommensteuergesetz (EStG) geregelte Mindestalter für die Bildung von Rückstellungen für Direktzusagen wird auf das 23. Lebensjahr gesenkt. Dies gilt für alle ab dem 01.01.2018 zugesagten Versorgungsleistungen.
- Zuwendungen an Unterstützungskassen können gemäß § 4d EStG als Betriebsausgaben geltend gemacht werden, wenn der Leistungsanwärter das 23. Lebensjahr vollendet hat. Die Absenkung der Altersgrenze gilt für alle Zusagen, die ab dem 01.01.2018 erteilt werden.

*\*Neben den arbeitgeberfinanzierten Zusagen sind Zusagen auf Basis der Gehaltsum-*

wandlung (Entgeltumwandlung) sehr weit verbreitet. Bei einer Finanzierung durch Gehaltsumwandlung, also durch den Arbeitnehmer tritt unverändert ab Beginn der Zusage eine sofortige Unverfallbarkeit ein.

## 2. Altersversorgung

### Warum Lebensversicherer derzeit zweifelhafte Kündigungsempfehlungen abgeben

Zum Ende des vergangenen Jahres haben einige Lebensversicherer ihren Kunden die Kündigung bereits bestehender Lebensversicherungsverträge angeboten und den Angebotsschreibern oftmals sogar schon ein vorbereitetes Auszahlungsformular beigelegt. Bekannt geworden sind Fälle der "neue leben" Lebensversicherung AG sowie von weiteren Lebensversicherern der Talanx-Gruppe.

Die betroffenen Verträge sind in der Regel hochverzinsten Altverträge. Kunden, die sich zwischen 1994 und Mitte 2000 für eine Lebensversicherung entschieden haben, erhielten damals eine Garantieverzinsung von 4 %, die heute bei weitem nicht mehr erwirtschaftet werden kann. Die Lebensversicherer versuchen daher, den Bestand hochverzinslicher Verträge zu reduzieren, um so ihre Bilanzen zu entlasten, da die Verpflichtungen der Altverträge mit Eigenkapital unterlegt werden müssen und eine Zinszusatzreserve gebildet werden muss.

Von einer unüberlegten vorzeitigen Kündigung einer Lebensversicherung sollten die betroffenen Kunden absehen. Aktuell ist es unmöglich, bei auch nur annähernd gleicher Sicherheit, eine Anlage mit dieser Verzinsung zu finden. Sollte aus finanziellen Gründen die Weiterführung einer bestehenden Lebensversicherung nicht möglich sein, gibt es verschiedene Handlungsalternativen. So kann ein Darlehen auf die Police vereinbart werden oder die Lebensversicherung auf dem Zweitmarkt veräußert werden.

In den meisten Fällen bleibt so zumindest

der Todesfallschutz erhalten, der im Falle einer Kündigung komplett entfällt. Ferner ist bei einer Veräußerung der Ertrag zumeist höher als der bei einer Kündigung fällige Rückkaufswert. Beachtet werden müssen darüber hinaus evtl. auch steuerliche Aspekte.

## 3. Berufsunfähigkeitsversicherung

### Welche sieben Fehler sind beim Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung vermeidbar?

An einer Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) führt kein Weg vorbei. Aus dem laufenden Einkommen finanzieren Sie schließlich die Miete genauso wie den Urlaub, die Ausbildung der Kinder, Ihre Hobbys und vieles mehr. Was viele nicht realisieren – sie sind Millionäre! Im Laufe eines normalen Berufslebens summiert sich das Gehalt schnell auf eine siebenstelligen Summe.

Dabei ist die Gefahr einer Berufsunfähigkeit real: Etwa 25 % der Menschen in Deutschland sind irgendwann nicht mehr in der Lage, ihrer Arbeit nachzugehen. Und die staatlichen Hilfen bewegen sich – solange Sie nicht vollständig erwerbsunfähig sind – maximal auf Hartz IV-Niveau.

Wie gering diese Leistungen sind, zeigt auch ein Blick in Ihre Rentenauskunft! Selbstständige, die nicht sozialversichert sind, erhalten gar keine Erwerbsminderungsrente.

### Vermeiden Sie auf jeden Fall die folgenden sieben Fehler bei der Planung einer Berufsunfähigkeitsversicherung!

1. Keine BU abschließen: Wer seinen gewohnten Lebensstandard bei einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit beibehalten will, muss privat vorsorgen.
2. Zu spät eine BU abschließen: Je jünger man bei Eintritt ist, desto geringer fallen die Beiträge aus. Der Grund: In jungen Jahren ist man meist noch gesünder und hat nur selten relevante Vorerkrankungen. Wichtig für Berufsanfänger: es gibt Warte-

zeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung, die erfüllt werden müssen, um dort überhaupt Leistungen zu erhalten.

3. Eine zu niedrige BU abschließen: Die Höhe der Berufsunfähigkeitsrente ist individuell vereinbar. Sinnvoll ist eine Orientierung am letzten Einkommen – in der Regel sichern Versicherungsunternehmen maximal ein Niveau von 75 bis 80 Prozent des Nettoverdienstes ab.

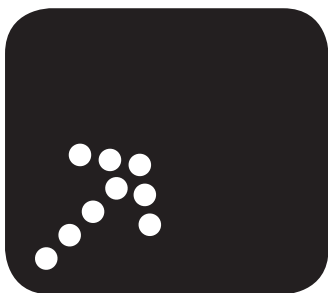
4. Falsche oder unvollständige Gesundheitsangaben machen: Wer die Gesundheitsfragen nicht korrekt und vollständig beantwortet, riskiert seinen Versicherungsschutz.

5. Keine Dynamik oder Nachversicherungsgarantie vereinbaren: Weil sich der Finanzbedarf im Laufe des Lebens verändert, sollte auch die Versicherungssumme nachträglich angepasst werden können. Dazu kann von Anfang an eine Dynamisierung, das heißt eine regelmäßige Anpassung der Versicherungsleistungen und des Versicherungsbeitrags, in den Vertrag aufgenommen werden. Der Vorteil – es gibt keine erneute Gesundheitsprüfung und auch das mit zunehmendem Alter steigende Berufsunfähigkeitsrisiko spielt bei der Berechnung des Versicherungsbeitrags keine Rolle.

6. Zu kurze Laufzeit: Um größere Lücken bis zum Beginn der Altersrente zu vermeiden, sollten sich Kunden bis zu einem Alter von 67 Jahren versichern.

7. Nicht auf die Finanzkraft des Anbieters achten: Bei finanzschwachen Anbietern können schlimmstenfalls die Beiträge deutlich erhöht werden.

Nutzen Sie bei der Auswahl des für Sie leistungsfähigsten Vertragsangebotes unsere fachliche Unterstützung. Faktoren wie Alter, Ausbildungsabschluss, Studium und ausgeübter Beruf führen zu individuellen Empfehlungen, die wir Ihnen gerne vorstellen.



# FAX ANTWORT

+49 / (0) 2 08 / 81 08 20 - 20

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

Ort: \_\_\_\_\_

Telefon tagsüber: \_\_\_\_\_

Telefax: \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

Bitte senden Sie mir das aures.forum in Zukunft:

per Post

per Email

per Telefax

Ich wünsche weitere Informationen  und /oder eine persönliche Beratung  zu den Themen:

Altersversorgung

Berufsunfähigkeitsversicherung

Geldanlage

**Herausgeber:**

**Aures Finanz AG & Cie. KG**

Reichspräsidentenstraße 21-25

45470 Mülheim an der Ruhr

Tel. 02 08 - 81 08 20

info@aires.ag

www.aires.ag

**Aures Finanz AG & Cie. KG**

Höfinger Straße 16

70499 Stuttgart

Tel. 07 11 - 88 20 07 30

Anmerkungen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_