

# Die Zielrente aus Maklersicht

Als attraktiver geförderter Weg der Altersversorgung ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) aus unserer Sicht nicht in der Krise. In der Krise befindet sich allerdings der Verbreitungsgrad der bAV in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Ob sich daran etwas ändert, hängt nun an den Tarifparteien.

Von Andreas Bürse-Hanning, Vorstandsvorsitzender Aures Finanz AG & Cie. KG



Andreas Bürse-Hanning

**K**napp zwei Drittel der Beschäftigten haben hierzulande Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (bAV). 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 mit kleinen Löhnen ist der Anteil noch deutlich niedriger. Die Höhe der Betriebsrenten zeigt eine große Bandbreite – vom kleinen Zubrot zur gesetzlichen Rente bis zur üppigen Managerpension.

Das Betriebsrenten-Stärkungsgesetz (BRSG) setzt auf zwei Rezepte: Zum einen sind mehr Förderzuschüsse für Geringverdiener vorgesehen; 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 nur

## Impressum

„Betriebliche Altersvorsorge“  
Verlagsspezial der  
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH –  
Der F.A.Z.-Fachverlag

**Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:**  
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH –  
Der F.A.Z.-Fachverlag  
Frankenallee 68–72, 60327 Frankfurt am Main  
E-Mail: verlag@frankfurt-bm.com  
HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

**Geschäftsführer:** Dr. André Hülsbömer, Hannes Ludwig

**Redaktion:**  
Detlef Pohl, verantwortlich i.S.d.P.

**Verantwortlich für Anzeigen:**  
Jessica Sauer, Sales  
Telefon: (069) 75 91-32 04  
Telefax: (069) 75 91-32 24  
E-Mail: jessica.sauer@frankfurt-bm.com

**Gestaltung:**  
Ina Wolff, FRANKFURT BUSINESS MEDIA

Weitere Angaben siehe Impressum „Der Neue Finanzberater“

sicherstellen, dass die Sparbeiträge ordnungsgemäß zurückgelegt und verwaltet werden.

Durch den gesamten Prozess der Gesetzgebung zog sich die Annahme, dass die Verbreitung der bAV in kleineren Firmen aufgrund der bislang drohenden Arbeitgeberhaftung nicht in ausreichendem Maße erfolgte. Diese Annahme ist praxisfremd, da bei der Auswahl des geeigneten Durchführungsweges zumindest bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen die Haftung wirtschaftlich schon immer komplett auf den Versicherer ausgelagert wird.

Tatsächlich trifft man bei KMU nur selten auf eine Tarifbindung, häufig auf Geringverdiener und auch auf einen geringen Organisationsgrad in der Personalverwaltung. Wenn also keine Personalabteilung vorhanden ist, geringverdienende und uninformierte Arbeitnehmer in der Breite dem Thema desinteressiert gegenüberstehen, ist damit die in der Realität anzutreffende Problematik treffend beschrieben. Gerade für KMU sieht das BRSG nun die Zielrente nach dem Sozialpartnermodell vor. Wie aber sollen die Sozialpartner gerade nicht tarifgebundene Unternehmen erreichen? Ohne Tarifbindung ist auch eine Verpflichtung auf die Zielrente kaum durchsetzbar.

### **Ist die Zielrente eine unsichere Versorgungsform?**

Tatsächlich enthält das Gesetz für das Sozialpartnermodell mit seiner reinen Beitragszusage das Verbot, Arbeitnehmern Leistungsgarantien zuzusagen. Alle bisherigen Spielarten von Betriebsrenten mit garantierter Leistungshöhe wird es jedoch weiter geben („alte Welt“). Die Zielrente ohne Garantie eröffnet nun zusätzlich eine „neue Welt“. Und das „Garantieverbot“ hat einen tarifpolitischen Hintergrund: Diese risikoreichere Spielart soll es überhaupt nur dort geben dürfen, wo Gewerkschaft und Arbeitgeberverband dies per Branchentarifvertrag vereinbaren.

Daher hängt jetzt alles davon ab, ob Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den einzelnen Branchen solche Tarifverträge schließen. Diese würden zunächst nur die Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben erreichen. Allerdings sollen sich danach auch nicht-tarifgebundene Betriebe den Zielrenten-Vereinbarungen von Tarifparteien und deren Versorgungskassen anschließen dürfen. Auch deren Beschäftigte hätten dann Aussicht auf eine Zielrente. Die Tarifparteien dürften in der Regel ein Interesse daran haben – eben weil hohe Teilnehmerzahlen und große Anlagetöpfe allen nur Vorteile bringen.

Wie attraktiv ist aber eine betriebliche Versorgung für Arbeitnehmer ohne die Sicherheit, mit der Versorgung zumindest kein Geld verlieren zu können? Eine Motivation für das neue Betriebsrentensystem ist bei Arbeitgebern unserer Meinung nach kaum zu gewinnen, zumal im bisherigen System auch weiterhin Garantien angeboten werden. Zudem dürfte sich das Problem verschärfen, dass Arbeitgeber auf einfache und kostengünstige Einrichtung und Verwaltung der bAV setzen, im Sozialpartnermodell aber keine Anreize für Beratung gesetzt werden.

### **Wie soll die Beratung für die Zielrente vergütet werden?**

Eine Vergütung über die im Markt übliche Vertriebsprovision scheint für die Zielrente nach dem Sozialpartnermodell nicht vorgesehen zu sein. Auch eine mögliche Vergütung über ein Beratungshonorar ist offenbar bislang nicht Gegenstand der Diskussion (siehe Info-Kasten). Unter diesen Voraussetzungen können Versicherungsmakler das Produkt nicht anbieten. Tatsächlich ist schon jetzt zu beobachten, dass die bAV-Berater Front gegen den neuen Weg der Zielrente machen. Wenn zudem die Beratung für die Zielrente nicht vergütet wird, müssen sich die Sozialpartner Gedanken machen, woher der Rat denn kommen soll. Gerade Arbeitnehmer in KMU sind ohne eine persönliche Beratung nicht zu erreichen. In Großunternehmen und in der Industrie ist man weiterhin gut beraten, auf die alte bAV-Welt zu setzen. Von Experimenten mit der Zielrente raten wir deutlich ab. ■

### **So klappt die Vergütung bisher**

- Wir beobachten in der politischen Meinungsbildung eine immer stärkere Abkehr vom bislang üblichen Vergütungssystem durch Provisionszahlung der Versicherer. Als faire Alternative wird die Vergütung durch Honorar idealisiert. Gerade in der bAV und insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen ist es aber fraglich, wer diese Honorare entrichten soll.
- Arbeitgeber sind meist nicht bereit, ein Beratungs- und Verwaltungshonorar für die bAV zu zahlen. Für Arbeitnehmer gerade im Niedriglohnbereich ist Honorarzahung wirtschaftlich unmöglich. Demgegenüber ist eine Beratungsfinanzierung durch Provisionen, die in den Vertrag eingerechnet werden, allgemein akzeptiert.
- Professionelle Berater vermitteln schon seit jeher Gruppenverträge mit halbierten Vertriebskosten, welche sich unterhalb des Wertes von 2,5 Prozent der Beiträge bewegen, die durch das Lebensversicherungs-Reformgesetz als Kostenobergrenze postuliert wurden.
- Mitunter wird unterschätzt, was Makler in der bAV-Beratung leisten. Dabei geht es vor allem um zwei große Komplexe: die Vertragseinrichtung – von der Bedarfserhebung und Ausschreibung über den Vergleich möglicher Angebote bis hin zur Einrichtung des Gruppenvertrages und der Beratung sowie Anmeldung der Arbeitnehmer im Versorgungswerk – und die laufende Vertragsbetreuung. Letztere umfasst die Beratung von Bezugsrechtsfragen, Dynamikanpassungen und Beitragsveränderungen ebenso wie die Beratung bei Beendigung des Arbeitsvertrages und die Leistungsabwicklung.
- Berater müssen zudem in ihre fachliche Qualifikation investieren. Es bestehen erhebliche Verwaltungskosten für Fachpersonal und IT im Geschäftsbetrieb des Versicherungsmaklers. Bislang ist offen, wie das beim Angebot der Zielrente finanziert und organisiert werden soll. Gerade für die Verbreitung der bAV in KMU ist persönliche Beratungsleistung unersetzbar.

Quelle: Aures