



22. Dezember 2017

Warum BRSG und Digitalisierung der Entgeltumwandlung ihr Ziel verfehlen werden

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gab es 2017 zwei dominierende Themen: das anstehende Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) und die Digitalisierung der Prozesse. Stephan Seidenfad, Geschäftsführer der von Buddenbrock Concepts GmbH, glaubt allerdings nicht, dass die beiden Ansätze die echten Probleme bei der Durchdringung der bAV lösen werden. Ein Kommentar.

„Es gibt keinen Grund, warum irgendjemand einen Computer zu Hause haben sollte.“ (Ken Olsen, Gründer von Digital Equipment, 1977). Diese Fehleinschätzung ist legendär und auch die nun folgende Einschätzung setzt sich diesem Risiko aus. Dennoch gibt es gute Gründe, warum dies vermutlich nicht so sein wird.

Die zwei prägenden bAV-Themen

Die Begriffe BRSG und Digitalisierung prägten das bAV-Geschäftsjahr 2017. Zahlreiche Start-ups befassten sich mit der Vereinfachung von bAV-Prozessen in Unternehmen, aber auch mit der Prozessvereinfachung für Arbeitnehmer. Das BRSG wiederum soll mit zwei zentralen Stoßrichtungen die bAV optimieren: 1) Erleichterungen für Arbeitgeberförderungen und 2) höhere Motivation zur Entgeltumwandlung.

Hier kommt auch das Sozialpartnermodell ins Spiel. Die verringerte Haftung für Unternehmen – es haftet nur noch für den Beitrag – macht das Sozialpartnermodell als sechsten Durchführungsweg spannend. Die Maßnahme soll die Entscheidungsschwelle zugunsten einer arbeitgeberfinanzierten bAV absenken. Dieses Modell nur über die Tarifparteien zuzulassen, ist ein deutliches Zeugnis der Politik, dass sie den Unternehmen und auch der Finanzwirtschaft nicht wirklich vertraut.

BRSG geht am Ziel vorbei

Betrachtet man die Grundidee des BRSG – die Motivation von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu mehr bAV – dann geht das Gesetz zielstrebig am Ziel vorbei. Durch eine „Zwangswertung“ von Sozialversicherungsvorteilen und die Möglichkeit höherer steuerlicher Förderung kann man die Motivation der Unternehmen und auch der Arbeitnehmer nicht wirksam verbessern.

Professionelle bAV-Berater stellen immer wieder fest, dass nicht die Haftung, die mangelnde Förderung oder die Umwandlungslimitierung die Entgeltumwandlung in Unternehmen blockieren, sondern drei völlig andere Faktoren:

- 1) Ein schlechter Informationsstand bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- 2) Ein hohes Desinteresse beim Arbeitgeber sich aktiv mit dem Thema zu beschäftigen und
- 3) Der Umstand, dass Produkte der Altersversorgung völlig unsexy sind.

Vereinfacht zusammengefasst: Man wendet weder aus dem Brutto noch aus dem Netto gerne und überzeugt Gelder für einen Zeitpunkt in der Zukunft auf, um damit das abstrakte Ziel „Rente“ auszufinanzieren. Niemand wacht morgens auf und sagt: „Heute ist der Tag, an dem ich meine Altersversorgung regle.“

Übrigens, eines der häufigsten Argumente, die im Verkauf von bAV-Konzepten bei Unternehmen funktionieren, lautet: „Altersversorgung ist ein unattraktives Thema. Wenn man das weiß und auch noch weiß, dass man sich dennoch damit beschäftigen muss, dann sollte man zumindest den Weg mit der attraktivsten Förderung wählen.“

Zum allgemeinen Desinteresse gesellen sich natürlich auch noch die Niedrigzinsphase und die hohe Auslastung des Arbeitsmarktes. Konsum ist attraktiver und einfacher denn je und der Durchschnittsverdiener will und kann sein Geld nicht für Konsum und Versorgung gleichermaßen ausgeben.

Digitalisierung funktioniert nicht als Anreiz

Damit schließt sich der Kreis zur Digitalisierung. Diese ist als Hilfsmittel für Unternehmen, Arbeitnehmer und Berater wichtig und nützlich. Sie kann aber die drei benannten Kernhindernisse nicht überbrücken. Entsprechend ist sie als Stand-alone-Lösung (noch) unbrauchbar. Man kann mit Nasentropfen das Symptom Schnupfen bekämpfen, aber nicht die Erkältung heilen.

Digitale bAV-Modelle werden Unternehmen schlimmstenfalls sogar davon abhalten, sich aktiv mit der bAV zu befassen. Dem Arbeitgeber wird es leicht gemacht zu sagen: „Unsere Firma hat alles getan, um die bAV auf modernste Weise zu installieren!“ Leider wird, wie auch prominente Beispiele aus Benefit- und bAV-Apps zeigen, die Nutzung der Entgeltumwandlung durch die Arbeitnehmer in Unternehmen die 10%-Grenze kaum übersteigen. Das schaffen auch Versicherer mit Lohnzettelbeilagen und Aushängen am Schwarzen Brett.

Es zählt der Mensch

Die Erkenntnis ist so einfach wie analog. In der bAV zählen vom Arbeitgeber bis zum Arbeitnehmer die Menschen und dies im Zusammenhang mit einer anspruchsvollen Thematik. Ohne Überzeugungsarbeit und Information vor Ort sowie das „Mitnehmen“ der Menschen, ihrer Fragen und Sorgen und das Ausräumen von Vorurteilen und Halbwissen, kann die bAV als Entgeltumwandlung nicht erfolgreich sein.

Das gilt umso mehr, als es eben nicht nur kaufmännische Berufe gibt, sondern in Deutschland immer noch eine hohe Anzahl an Arbeitnehmern an Werkstraßen und Fließbändern stehen und keinen digitalen Zugang zur bAV haben, diese aber umso mehr brauchen.

Fazit und Folgen

Das BRSG gibt professionellen Beratern eine riesige Akquise-Chance. Es besteht neuer Aufklärungsbedarf bei den Unternehmen. Die neue Förderung ist ein sensationeller Hebel, um ins Gespräch zu kommen. Es braucht Aufklärung: Der fachliche Sachstand in den Unternehmen ist aktuell kaum besser als 2002.

Parallel vereinfacht die Digitalisierung Unternehmen und Beratern die Arbeit – und das ist gut so.

Gerade das BRSG besitzt aber eine Kehrseite. Scheitert das Gesetz, dann ist die logische Konsequenz eine gesetzlich verpflichtende bAV wie in anderen europäischen Ländern. Und das hätte erhebliche Auswirkungen auf alle Säulen der privaten und betrieblichen Altersversorgung.



Stephan Seidenfad