

## Steigende Kosten bei der Entgeltumwandlung

---

Mitte April 2016 veröffentlichte das Bundesministerium für Finanzen (BMF) ein Gutachten zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, die im Koalitionsvertrag beschlossen wurde. Damit liegen 10 Reformvorschläge auf dem Tisch, die im Folgenden näher auf die Auswirkungen auf Unternehmen analysiert werden.

### Reformvorschläge des BMF

Im Vordergrund des Gutachtens stehen zwei Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf alle Unternehmen haben. Im Vordergrund stehen sie deshalb, da die meisten anderen Reformüberlegungen ohne eine Umsetzung dieser beiden Vorschläge vollkommen ins Leere liefen. Die beiden Kernvorschläge lauten im Gutachten „Reformüberlegung 2“ und „Reformüberlegung 4“. Eine Übersicht der Reformvorschläge finden Sie [hier](#).

### Reformüberlegung 2

Diese nennt einen **verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss** in Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge bei der Entgeltumwandlung für Neuzusagen. Im Gutachten heißt es hierzu: *„Aus Arbeitgebersicht impliziert eine solche Zuschusspflicht gegenüber dem Status Quo keine Mehrkosten im eigentlichen Sinne des Wortes. Zu einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen kann es nur dann kommen, wenn ein Arbeitnehmer sich dafür entscheidet, einen Teil des ihm zustehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohns einer Maßnahme der BAV zuzuführen. Der Arbeitgeber erfährt durch die Zuschusspflicht in Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge somit keinen Nachteil gegenüber dem Fall der Lohnzahlung.“*

Alternativ zur Reformüberlegung 2 steht die Reformüberlegung 1 mit der Einführung der Sozialversicherungspflicht (Arbeitgeberanteil) auf Beiträge zur BAV in der Anwartschaftsphase (arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte BAV) und der Beschränkung der Sozialversicherungspflicht auf den halben Beitragssatz in KVdR und PVdR bei Leistungen aus der BAV (für Neuzusagen). Bei arbeitgeberfinanzierter BAV ist diese Regelung unnötig und kontraproduktiv, wenn die Beiträge zusätzlich zum Lohn gezahlt und nicht als Lohnbestandteil betrachtet werden.

Bei Entgeltumwandlungen wäre es aus Arbeitgebersicht gleichgültig, welche dieser beiden Vorschläge (Reformüberlegung 1 oder 2) zum Tragen käme. Die von der Versicherungswirtschaft und einigen Branchenlösungen herausgestellte Lohnnebenkostenreduktion durch die Entgeltumwandlung würde in beiden Fällen ihrer Grundlage beraubt.

### Reformüberlegung 4

Diese schlägt die **Abschaffung der Vorab-Provision** in den durch § 3.63 EStG geförderten Durchführungswegen vor. Konkret: Die steuerliche Anerkennung als Maßnahme der BAV wird davon abhängig gemacht, dass die Vertriebsprovision grundsätzlich nur als Prozentsatz des jeweiligen laufenden Beitrags einbehalten wird. Eine Vorab-Provision auf künftige, vereinbarte Beiträge zulasten des Vertrags ist nicht zulässig.

## Steigende Kosten bei der Entgeltumwandlung

---

Im Gutachten heißt es: *„Durch diese einfache Maßnahme sind finanzielle Nachteile des Arbeitnehmers bei einer Beitragsfreistellung ebenso ausgeschlossen wie eine „Doppelprovisionierung“ künftig geplanter Beiträge...“*

Für alle Unternehmen stellt Reformüberlegung 4 mit der Abschaffung der Vorab-Provisionen für den Versicherungsvertrieb somit die eigentliche Problematik aber auch Chance dar. Denn Reformüberlegung 4 beendet das bisherige Geschäftsmodell der Versicherer, dem viele Unternehmen folgten. Es lautete: die Kosten für Einrichtung, Beratung und Betreuung werden durch die an den Versicherungsvertrieb gezahlten Provisionen aus den Entgeltumwandlungsverträgen getragen. In Kombination beider Reformüberlegungen könnte man überspitzt sagen: Entgeltumwandlung kostete Unternehmen nicht nur nichts. Sie sparten auch Lohnnebenkosten. Der Arbeitnehmer zahlte alles.

Bei Umsetzung dieser Reformvorschläge hätten die Unternehmen die Kosten für Einrichtung, Verwaltung, Betreuung und Beratung (auch Arbeitnehmerberatung) selbst zu tragen. Gleichzeitig steigt aber auch die Chance Entgeltumwandlung Mitarbeitern so anzubieten, dass die BAV wieder als Instrument der Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung Geltung gewinnt und von diesen selbst honoriert wird.

Für Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern können steigenden Kosten durch die Reformüberlegung 5 „Steuerermäßigung für Arbeitgeber“, die Reformüberlegung 6 „BAV-Abzugsbetrag“ und die Reformüberlegung 7 „Informationsprämie“ verhindert werden. Je nach Ausgestaltung entstehen dabei jedoch zusätzliche Steuerberatungskosten.

### **Insurtechs – oder die BAV-Verwaltung in der Cloud**

Problematisch dürfte sein, dass die wenigsten Versicherungsvertriebe und BAV-Spezialdienstleister über passende entsprechenden Preis- und Geschäftsmodelle verfügen. Denn bisher erhält der Vertrieb eine Abschlussprovision sowie eine geringe laufende Provision. Zukünftig muss er sich mit Stundensätzen, Pauschalen und der Rechnungsstellung auseinandersetzen. Die hierfür notwendigen IT-Systeme zur arbeitsrechtlich korrekten Verwaltung sowie Zeit- und Aufwandserfassung sind bei den meisten Dienstleistern nicht vorhanden. Diese sind jedoch unabdingbar, um Kunden die Verwaltung in Eigenregie zu ermöglichen oder als Dienstleister eine Übernahme der anbieten zu können.

Stellen wir uns einmal die Frage, was der Unternehmenskunde benötigt. Im Grund möchte er mit der BAV so wenig wie möglich belastet werden. Personalabteilungen müssen sich um ihr „Kerngeschäft“ kümmern und nicht um die Verwaltung der BAV und um die Beratung der Mitarbeiter. Deshalb kaufen Unternehmen hier externe Expertise zu. Zu vertretbaren Kosten ist die Verwaltung und Beratung aber nur möglich, wenn Unternehmen über entsprechende Insurtech-Plattformen wie z.B. eine Cloudlösung verfügen oder von Ihrem Dienstleister zur Verfügung gestellt bekommen.

Idealerweise müssen **Insurtechs** nicht nur versicherungsförmige Entgeltumwandlungen arbeitsrechtlich verwalten können, sondern auch jeglichen anderen Typ arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter BAV bis hin zu Berechnung versicherungsmathematischer Werte.

## Steigende Kosten bei der Entgeltumwandlung

---

Es müssen Beitragskonten geführt werden aus denen mit einem Klick abrufbar ist, zu welchem Zeitpunkt sich der Versicherungsbetrag aus welchen Wandlungsbestandteilen (z.B. Wandlung aus Gehalt, Urlaubsgeld usw.) und welchen Arbeitgeberanteilen zusammensetzt. Und dies nicht nur bei Betrachtung einer Zusage, sondern auch bei Betrachtung aller Zusagen in einem Unternehmen. Bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern müssen die Systeme dem Steuerberater Informationen zur Verfügung stellen, um die im Gutachten vorgeschlagenen Steuervergünstigungen zu erhalten.

**Insurtechs** sollten auch über Zeit- und Aufwandserfassungsmöglichkeiten verfügen, so dass Unternehmen jederzeit nicht nur einen kompletten Überblick über alle Zusagen im Unternehmen, sondern auch über externe und interne Kosten und Aufwände hat.

In diesem Zusammenhang wäre auch der schon im Gutachten erweiterte Reformvorschlag 10 mit einer Festlegung des steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG auf Basis einer Dienstzeitbetrachtung zu erwähnen. Konkret wird vorgeschlagen, dass Arbeitnehmer nicht mehr wie bisher einen maximalen jährlichen Dotierungsrahmen in Höhe von 4% BBG haben (Reformvorschlag 9 nennt eine Anhebung auf 8%). Sondern einen bestimmten Betrag über die gesamte Dienstzeit. Somit könnten Mitarbeiter in Jahren geringen Einkommens und i.d.R. geringen Wandlungsbeträgen in späteren Jahren mit dann höherem Einkommen ihre Altersversorgung mit hohen steuerfreien Wandlungen auffüllen. Eigentlich schlägt das Gutachten primär eine Lebenszeitbetrachtung und keine Dienstzeitbetrachtung vor. Die Dienstzeitbetrachtung ist jedoch sehr viel einfacher zu verwirklichen. Denn bei der Lebenszeitbetrachtung müssten diese Konten an staatlicher Stelle geführt werden.

Bei dem Kompromiss „Dienstzeitbetrachtung“ müssen diese Konten der Arbeitgeber bzw. der jeweilige BAV-Dienstleister führen. Zweckmäßigerweise sollten die Insurtechs derartige Verwaltungsmöglichkeiten bieten.

### **Fazit: bessere BAV, steigende Kosten und clevere Verwaltungstools**

Wie die BAV-Reform tatsächlich aussehen wird und wann sie in Kraft gesetzt wird, steht noch nicht fest. Denn neben den Vorschlägen des BMF liegt ein weiterer Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) auf dem Tisch.

Die dort vorgeschlagene Tarifrrente ist aus unserer Sicht aber insbesondere in dem zur Verfügung stehenden Zeitfenster bis zur nächsten Bundestagswahl im Herbst 2017 von der Machbarkeit und Umsetzbarkeit Lichtjahre entfernt. Denn die Tarifrrente steht in völligen Kontrast zur bisherigen BAV-Welt in Deutschland und sehr viele Einzelfragen sind heute noch ungeklärt.

Hingegen sind die Vorschläge des BMF äußerst praktikabel und würden die Probleme lösen, mit denen die Entgeltumwandlung seit Jahren zu kämpfen hat. Für die meisten Unternehmen wird dies aber steigende Kosten zur Folge haben.

Um die Kostenbelastung für die Entgeltumwandlung gering zu halten bzw. die Verwaltung so effektiv wie möglich zu gestalten, müssen innovative Insurtech-Lösungen in den Fokus der Unternehmen rücken.

## **Bewertung der BMF-Reformvorschläge zur Optimierung der betrieblichen Altersversorgung für Unternehmen**

### **Steigende Kosten bei der Entgeltumwandlung**

---

Insuretechs / BAV-Cloudlösungen bieten hier Möglichkeiten, die nur sehr geringe Investitionskosten verursachen. Technisch reife Lösungen, die nicht nur eine „Versicherungsverwaltung“ beinhalten, sondern die alle Durchführungswege der BAV auch arbeits- und steuerrechtlich verwalten können und über Projekt-, Zeit und Aufwandserfassung verfügen sind am Markt kaum zu finden.

In der richtigen Gestaltung der Entgeltumwandlung in Kombination mit zeitgemäßen Verwaltungstools wird die BAV dann wieder zu einem Instrument, das sie heute bei der Entgeltumwandlung definitiv nicht ist: ein Instrument zur Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung.

Informationen zur BAV-Cloud finden Sie [hier](#).