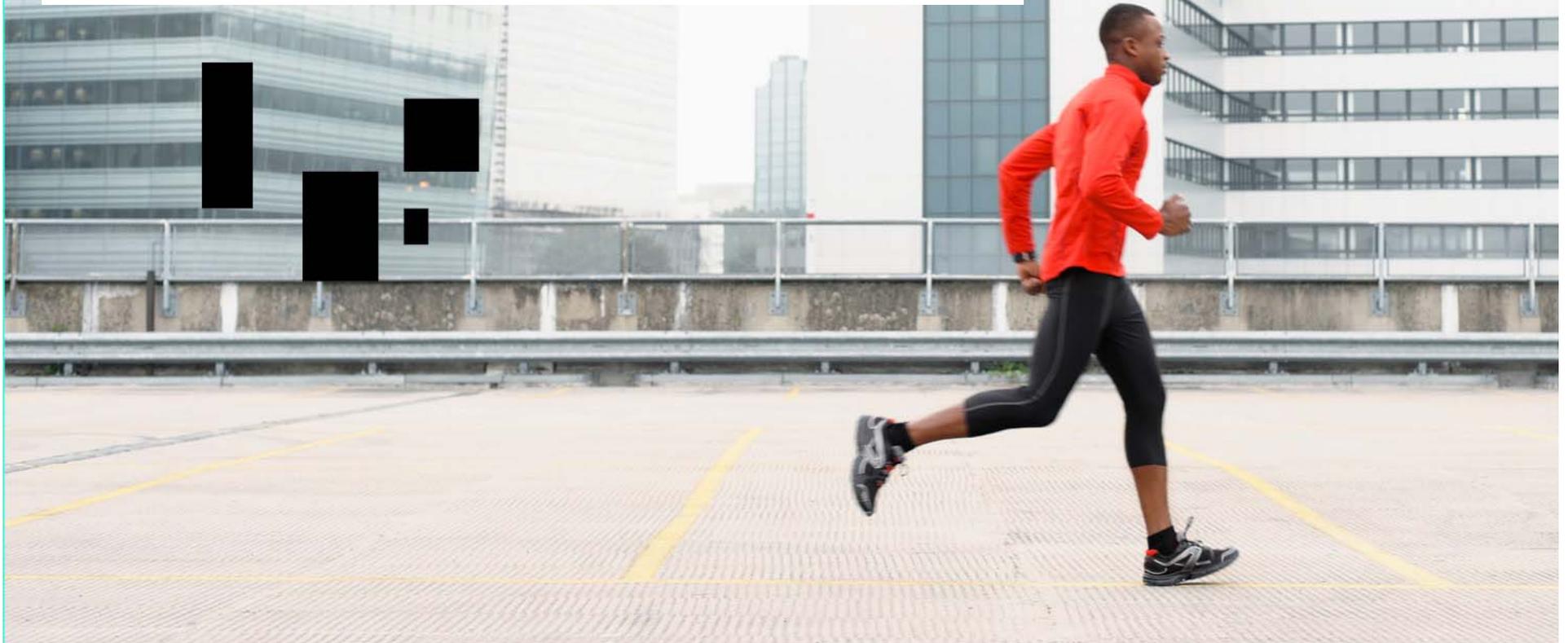


BRSG bringt bAV in Bewegung – trotz Skepsis

Umfrage von Willis Towers Watson

November 2018



Was Unternehmen vom BRSG halten

Aktuelle Umfrage

- Mit dem Inkrafttreten des **Betriebsrentenstärkungsgesetzes** (BRSG) zum 1.1.2018 wurde eine der tiefgreifendsten Reformen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) seit 2005 umgesetzt. Ziel des Gesetzgebers ist die Stärkung der bAV – insbesondere im Bereich kleiner und mittelgroßer Unternehmen sowie zugunsten von Geringverdienern.
- Hauptzielgruppe des Gesetzes sind die Unternehmen, die bislang noch keine bAV anbieten. Für sie eröffnet die Reform einige neue Möglichkeiten.
- Willis Towers Watson hatte im August und September **43 Unternehmen** zu ihrer Einschätzung des BRSG und seiner Folgen befragt.
- Die Umfrage (wie auch die [Vorgängerumfrage aus dem 1. Quartal 2017](#)) legt den Fokus auf Unternehmen, die bereits eine bAV anbieten. Beide Umfragen kommen in Summe zum gleichen Ergebnis: Die Unternehmen, die sich – zum Teil bereits seit langem – in der Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter engagieren, fühlen sich demnach durch die Reform nur teilweise abgeholt.
- Gewachsen ist jedoch seit März 2017 der Anteil der Unternehmen, die nun ihre bAV anpacken und optimieren wollen.

BRSG bringt bAV in Bewegung – trotz Skepsis

Executive Summary (1/2)

Unternehmen packen bAV an und setzen dringende „BRSG-Hausaufgaben“ um:



- Das BRSG bringt die bAV in Bewegung:
Nahezu jedes zweite befragte Unternehmen plant, seine bAV auszubauen oder anzupassen.
- Die „BRSG-Hausaufgaben“ wie die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung und die Nutzung der neuen steuerlichen Freibeträge werden mit Priorität bearbeitet.
- Die neu eröffneten Möglichkeiten – reine Beitragszusage und Opting-out auf tariflicher Basis – werden allerdings bislang – mangels entsprechender Tarifverträge – kaum genutzt. Für den Fall der Nutzung durch die Sozialpartner bevorzugen Unternehmen tarifliche Rahmenvorgaben, die betrieblich ausgestaltet werden können. Unternehmen zeigen also eine starke Präferenz für betriebliche Lösungen.
- Der Kommunikationsbedarf der Mitarbeiter wird künftig erheblich steigen.

BRSG bringt bAV in Bewegung – trotz Skepsis

Executive Summary (2/2)

Kritisiert werden weiterhin die Komplexität und die mangelnde Ausräumung alter Stolpersteine:



- Kritisiert wird weiterhin, dass die „alten Baustellen“ – insbesondere der überhöhte steuerliche Rechnungszins sowie die Doppelverbeitragung – nicht angepackt wurden und die Neuregelungen (vor allem zum Entgeltumwandlungszuschuss) z.T. nicht bis zur Umsetzung durchdacht sind.
- Der überhöhte steuerliche Rechnungszins sowie die Doppelverbeitragung von Betriebsrenten wurden bereits während der Entwicklung des BRSG vielfältig [diskutiert](#). Der erhöhte steuerliche Rechnungszins beschäftigt nun das [Bundesverfassungsgericht](#), während Gesetzesinitiativen zur Abschaffung der Doppelverbeitragung im Gespräch sind.

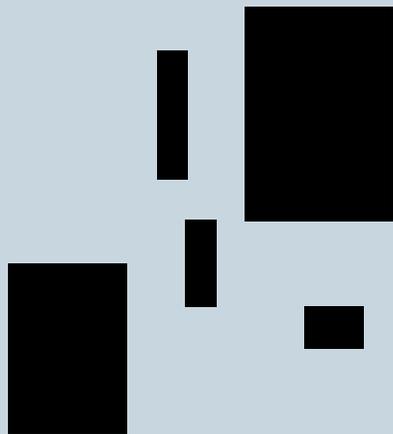
Wird das BRSG sein Ziel erreichen? Verhaltener Optimismus:



- Insgesamt werden die Chancen des BRSG, seine Ziele zu erreichen, eher skeptisch oder nur verhalten optimistisch eingeschätzt.

Unternehmen packen bAV an ...

... und setzen „BRSG-Hausaufgaben“ um



Jedes zweite Unternehmen packt die bAV an Erweiterung oder Optimierung der bestehenden bAV (1/2)

„Packen wir's an“



- Heute plant **fast die Hälfte** der Unternehmen eine **bAV neu einzuführen**, **auszubauen** oder zu **überarbeiten**. Dabei stehen etwa
 - eine Erweiterung der erfassten Mitarbeiterkreise
 - eine Erhöhung der Dotierung oder
 - die Umstellung von Finanzierungsweg, Anlagestrategie oder Plangestaltung im Fokus.
- Hingegen wollte im März 2017 (als vom BRSG nur eine noch kontrovers debattierte Entwurfssfassung vorlag) nur gut ein Drittel der damals befragten Unternehmen seine bAV anpacken.

Unabhängig von aktuellen Gesetzesänderungen ist es grundsätzlich sinnvoll, Pensionspläne in regelmäßigen Abständen zu „warten“, d.h. zu überprüfen und anzupassen. Das BRSG werden vermutlich viele Unternehmen zum Anlass nehmen, um nicht nur die „BRSG-Hausaufgaben“ (wie etwa den neu eingeführten Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung) zu bearbeiten, sondern gleich auch **Finanzierungsstrategien, Risiko-Optimierung, Mitarbeiterkommunikation** auf den Prüfstand zu stellen

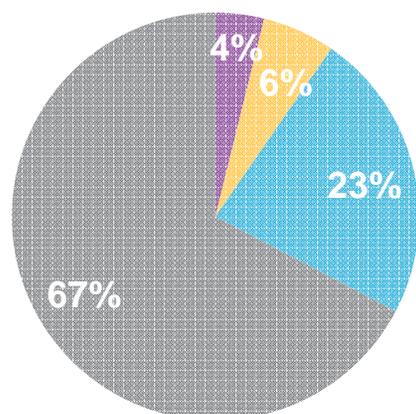
Insofern dürfte das BRSG auch mittelbar Bewegung in die bAV bringen



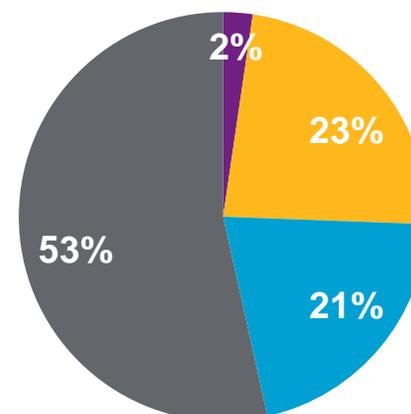
Jedes zweite Unternehmen packt die bAV an Erweiterung oder Optimierung der bestehenden bAV (2/2)

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird mein Unternehmen zum Anlass nehmen, um ...

März 2017



September 2018



■ bAV neu einführen

■ Bestehende bAV auszubauen

■ Bestehende bAV kostenneutral umstrukturieren/überarbeiten

■ Alles so lassen, wie es ist

„BRSG-Hausaufgaben“ werden mit hoher Priorität umgesetzt

Neue Optionen stoßen auf verhaltenes Interesse (1/2)



- Vordringlich bearbeiten Unternehmen – aufgrund des In-Kraft-Tretens der entsprechenden Vorschriften die Umsetzung
 - der **Zuschüsse zur Entgeltumwandlung** sowie
 - der **erweiterten steuerlichen Freibeträge**

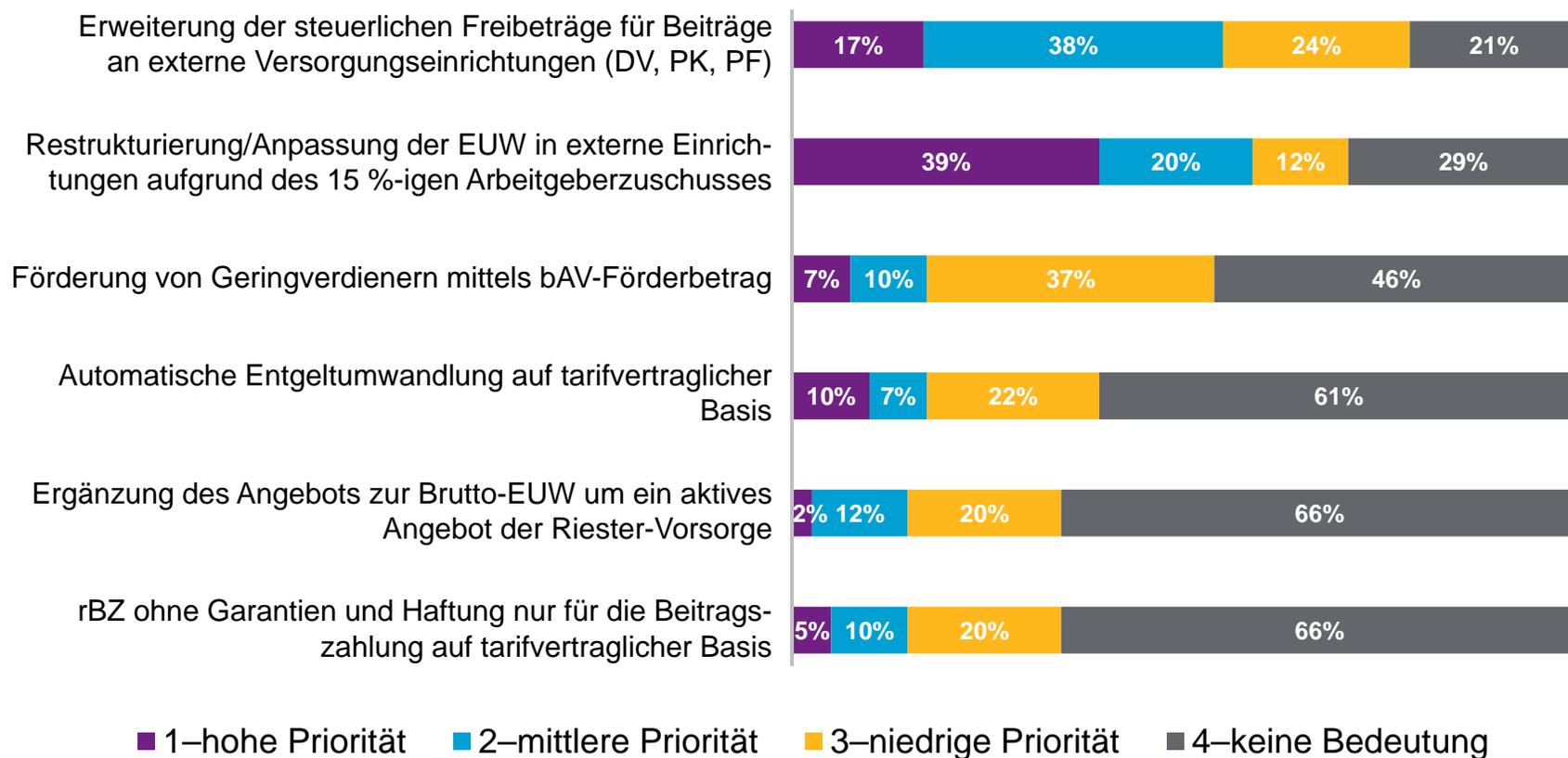
Dies erweist sich allerdings aufgrund eines **hohen Klärungsbedarfs** für zahlreiche Detailfragen in der Praxis als herausfordernd.

- **bAV-Riester** und die **Geringverdienerförderung** stoßen jedoch auf **wenig Interesse**. Hier besteht möglicherweise noch Informationsbedarf im Hinblick auf die Aufwertung des bAV-Riester durch das BRSG.
- Eine **reine Beitragszusage** bzw. eine **automatische Entgeltumwandlung** kann derzeit **noch nicht umgesetzt** werden, da bislang keine entsprechenden Tarifverträge vorliegen.

„BRSG-Hausaufgaben“ werden mit hoher Priorität umgesetzt

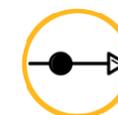
Neue Optionen stoßen auf verhaltenes Interesse (2/2)

Unser Unternehmen beschäftigt sich mit folgenden BRSG-Themen derzeit am meisten ...



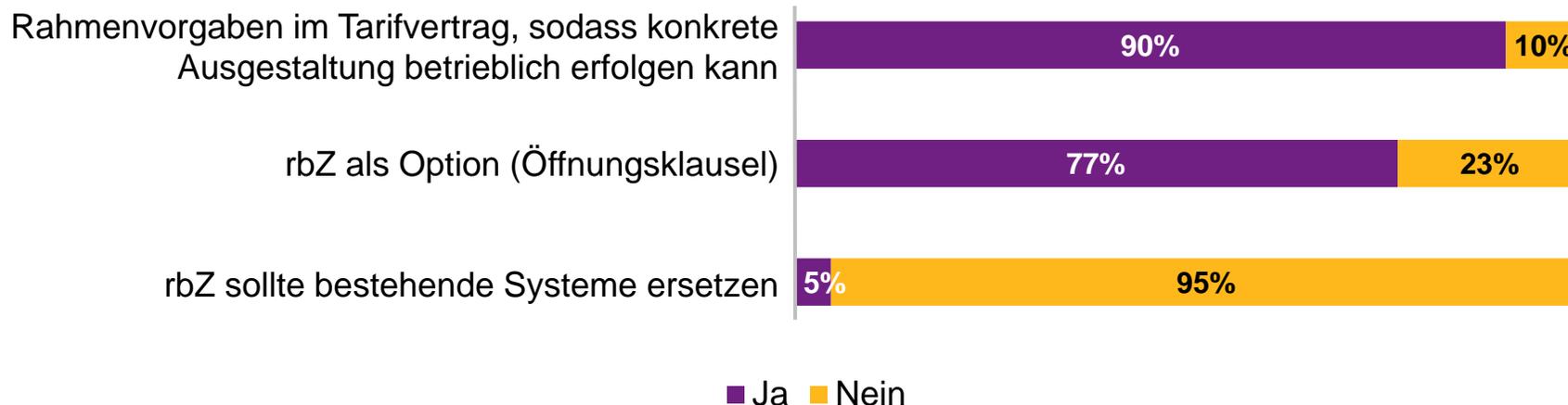
Unternehmen bevorzugen betriebliche bAV-Lösungen

Wenn tarifliche Vorgaben, dann lieber mit betrieblichem Umsetzungsspielraum



- Die betriebliche Altersversorgung hat – wie der Name schon sagt – eine **lange betriebliche Tradition**, welche die Unternehmen, die bereits über eine bAV verfügen (und sie ggf. auch schon aktiv für ihr Employer Branding nutzen), beibehalten möchten.
- Daher sollte aus ihrer Sicht eine **tarifvertraglich vereinbarte reine Beitragszusage betriebsindividuell ausgestaltet** werden können.

Unsere Meinung zu den folgenden Aussagen im Zusammenhang mit einer möglichen tarifvertraglichen Einführung einer rBZ ist ...



bAV-Kommunikationsbedarf steigt

Unternehmen schätzen Mitarbeiterinteressen richtig ein

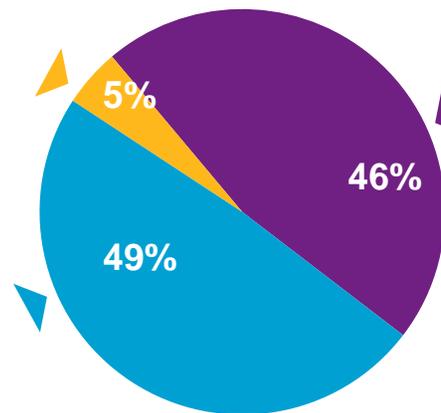


- Unternehmen erwarten, dass der Kommunikations- und Beratungsbedarf zur bAV steigt.
- Dies steht im Einklang mit den Interessen und Wünschen der Mitarbeiter: Wie der [Willis Towers Watson Global Benefits Attitudes Survey 2017/18](#) zeigt, wünschen sich Mitarbeiter
 - eine **individuelle bAV-Beratung** (46 %) sowie
 - eine **klare und verständliche Kommunikation zur bAV** (bislang fühlen sich nur 54 % angemessen über ihre bAV informiert)

Ich erwarte – auch im Zuge des BRSG – im Hinblick auf die Kommunikation der bAV und den Beratungsservice gegenüber den versorgten Mitarbeitern ...

Wir erwarten keine Änderung des bisherigen Kommunikations- und Beratungsumfangs

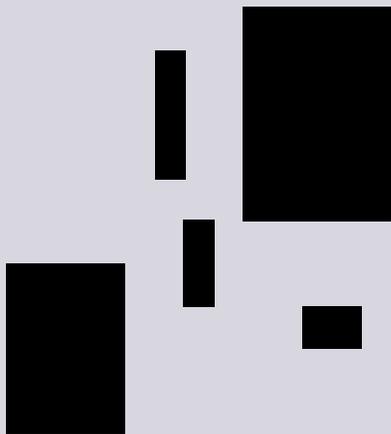
Die Kommunikation und Beratung zur bAV wird künftig **immer stärker digital** nachgefragt werden, z.B. mittels Portallösungen, und **muss** deshalb **ausgebaut werden**



Die Kommunikation und Beratung zur bAV im **persönlichen Gespräch** wird an Bedeutung zunehmen und **muss ausgebaut werden**

Kritisiert werden die Komplexität ...

... und die mangelnde Ausräumung alter Stolpersteine



bAV war schon komplex und wird nun noch komplexer

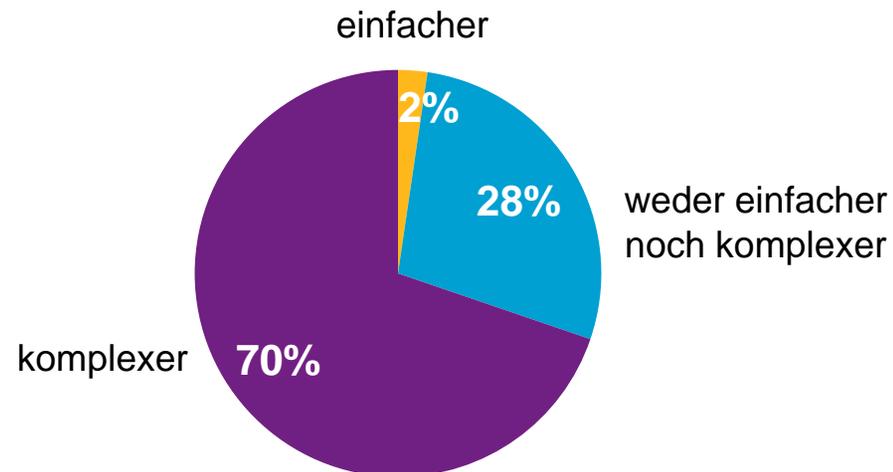
Keine Vereinfachung durch BRSG

- Bereits vor dem BRSG waren die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für die bAV – insbesondere aus Sicht kleiner und mittelständischer Unternehmen – **sehr komplex**.
- Das **BRSG** schafft hier **keine Abhilfe** – im Gegenteil:

Fast drei Viertel sagen, die bAV werde nun noch komplexer



Die bAV wird durch das BRSG meiner Meinung nach ...



Alte „Stolpersteine“ wurde nicht ausgeräumt

Kritik an überhöhtem steuerlichen Rechnungszins und Doppelverbeitragung (1/2)

Unternehmen, die bereits über eine bAV verfügen, erhofften sich vom BRSK vor allem ...

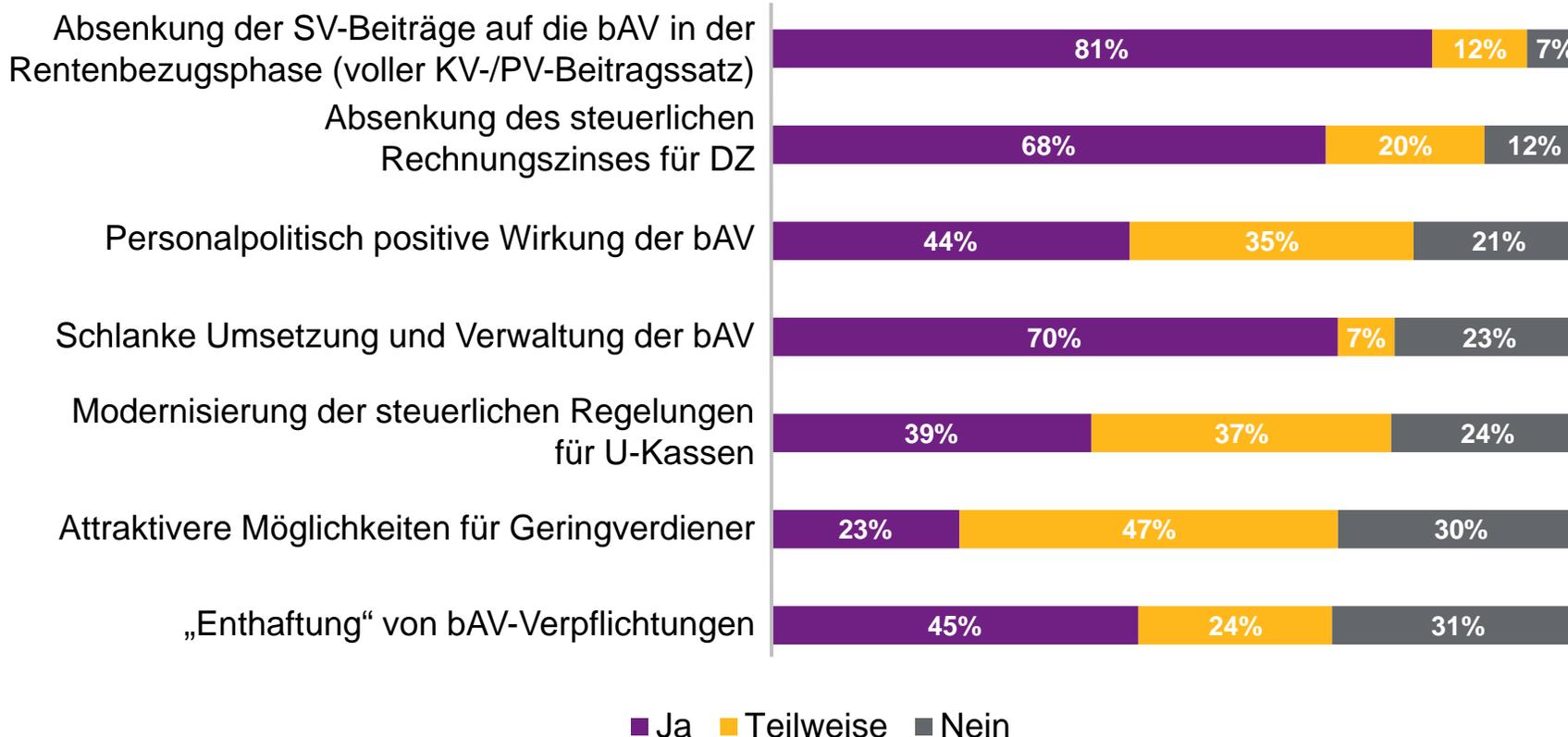


- eine **Absenkung** des **steuerlichen Rechnungszinses**
 - die **Abschaffung** der **Doppelverbeitragung** in der **Sozialversicherung** sowie
 - **geeignete Rahmenbedingungen** für eine positive personalpolitische Wirkung der bAV
-
- Der überhöhte steuerliche Rechnungszins sowie die Doppelverbeitragung zählten bereits in der Vorgängerumfrage im März 2017 zu den häufigsten Kritikpunkten. Sie wurden auch in der politischen Debatte während der Entstehung des BRSK vielfältig [diskutiert](#).
 - Gerade diese Problemfelder packt das BRSK aber nicht an – sie stehen aktuell anderweitig im Fokus einer gesetzlichen bzw. gerichtlichen Klärung.
 - **Enthftung:** Die „Enthftung“ von bAV-Verpflichtungen wird hier jedoch nicht an erster Stelle genannt – eventuell, weil schon vor der Einführung des BRSK haftungsarme Gestaltungsmöglichkeiten für die bAV existierten, die in vielen Unternehmen auch genutzt werden.

Alte „Stolpersteine“ wurde nicht ausgeräumt

Kritik an überhöhtem steuerlichen Rechnungszins und Doppelverbeitragung (2/2)

Folgende bAV-Probleme werden meiner Meinung nach nicht oder nicht ausreichend adressiert, sollten aber adressiert werden

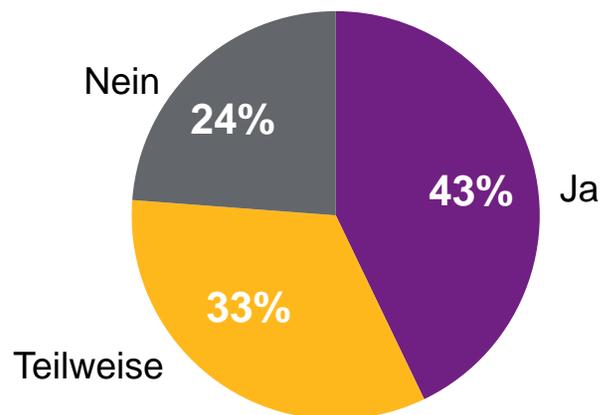


Neuer Arbeitgeberzuschuss: Gute Idee ...

... aber nicht bis zur praktischen Umsetzung durchdacht

- Neu wurde durch das BRSG der **verpflichtende 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss** zu den Eigenbeiträgen der Mitarbeiter zur bAV („Entgeltumwandlung“) eingeführt.
- Seine **Umsetzung** erweist sich jedoch als **komplex**, zumal das gesetzliche Regelwerk Lücken aufweist. Wie diese in der Praxis geschlossen werden, müssen Unternehmen für sich entscheiden – und dies erfordert einen **hohen Diskussions- und Beratungsbedarf**.

Sehen Sie beim 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung Anpassungs-/Vereinfachungsbedarf?

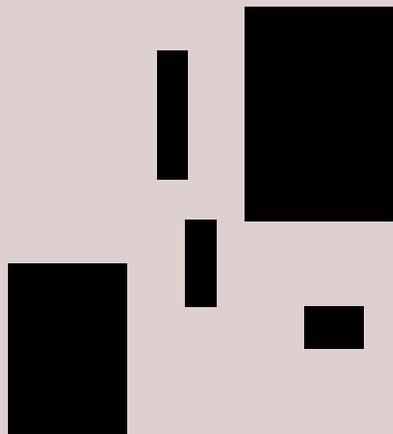


Kommentare u.a.:

- Bei EUW von 4% der BBG: AG-Zuschuss sollte SV-frei sein
- Kollektive Anlage des Zuschusses bei einem Versorgungsträger
- Schwammige Gesetzesvorgaben
- Klarstellung zu Anrechnung von bisheriger AG-finanzierter bAV
- Komplette AG-SV-Ersparnis sollte ausgekehrt werden
- Gesamtes bAV-System muss neu geprüft werden, da wir EUW schon anbieten (um finanziellen Rahmen nicht zu sprengen)
- Möglichkeit des "Spitz-Abrechnens" sollte gestrichen werden und Förderung nicht auf Gehalt unter BBG begrenzt sein
- Gleichbehandlung AGG, Altzusagen einbeziehen teilweise komplex

Wird das BRSG sein Ziel erreichen?

Verhaltener Optimismus



Wird das BRSG seine Ziele erreichen? Jein.

Unternehmen zeigen sich allenfalls verhalten optimistisch

Dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung trauen 58 Prozent der Unternehmen positive Effekte zu

Hingegen erwarten Unternehmen von der neuen steuerlichen (aber nicht sozialversicherungsrechtlich flankierten) Förderung der Entgeltumwandlung und der Geringverdiener-Förderung allenfalls „teilweise“ positive Effekte

Ähnlich verhalten betrachten sie die Chancen auf eine weitere Verbreitung der bAV in kleinen und mittelständischen Unternehmen



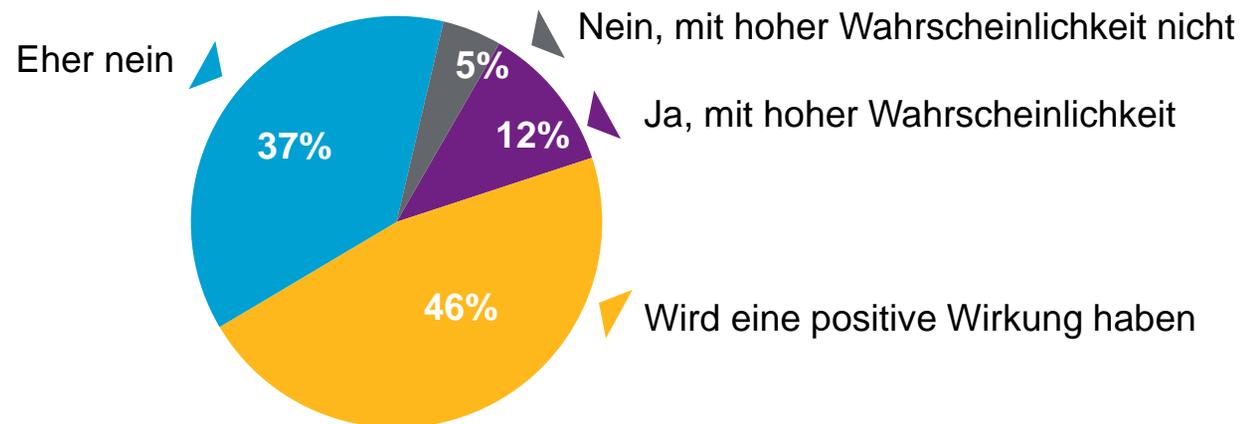
Arbeitgeber-Zuschuss kann Verbreitung der bAV fördern

Die Hälfte der Unternehmen ist hier optimistisch

- Durch den Arbeitgeberzuschuss werden künftig **zusätzliche Mittel in die bAV** fließen. Dies ist – bei aller begründeten Skepsis der Unternehmen im Hinblick auf die praktische Umsetzung des Zuschusses mit ihren zahlreichen Detailfragen – zu begrüßen.
- Schon bislang haben einige Unternehmen die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge aufgrund von Entgeltumwandlungen (EUW) in die bAV investiert – nun wird diese Praxis bei Entgeltumwandlungen in externe Versorgungseinrichtungen zum Standard.



Wird der neue 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in externe Versorgungseinrichtungen zur Verbreitung der bAV beitragen?

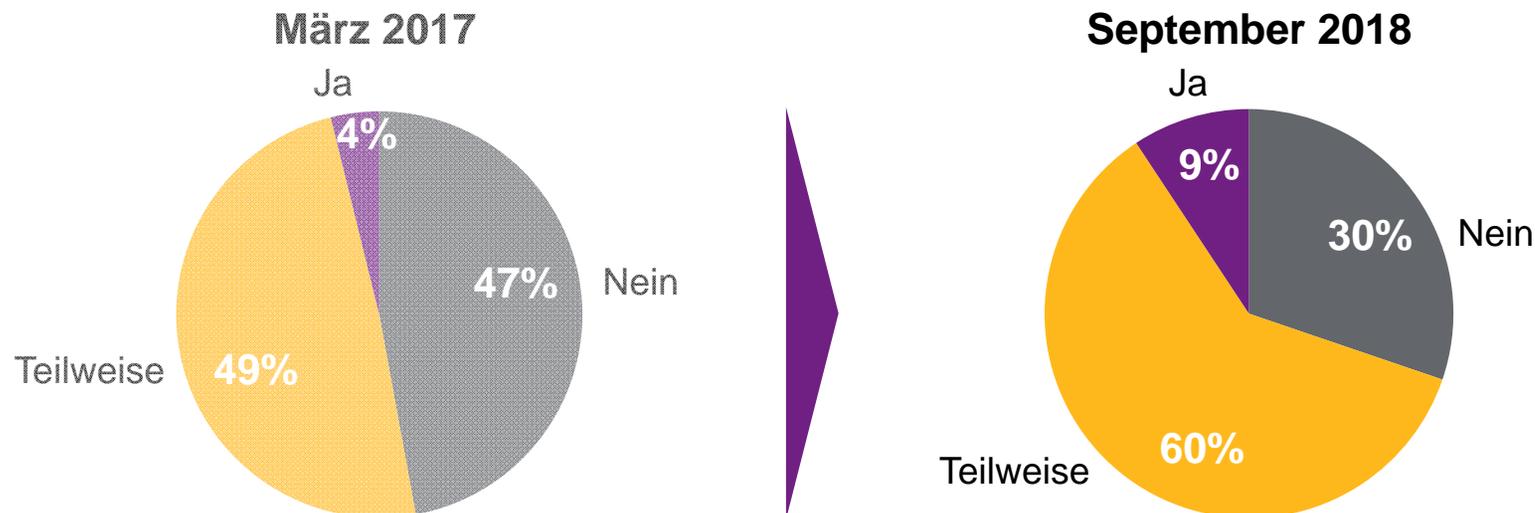


Neue steuerliche Förderung: Skepsis teilweise zurückgegangen

Weniger klare Nein-Stimmen als im März 2017

- Im März 2017 waren viele Inhalte des BRSRG noch unklar und seine Entwicklung mitten im Verlauf.
- Heute besteht Klarheit über seine Inhalte – dies mag einen Teil der Skepsis abgebaut haben.

Die neue steuerliche Förderung wird die Mitarbeiter in meinem Unternehmen motivieren, selbst für ihr Alter vorzusorgen bzw. eine bestehende Vorsorge auszubauen

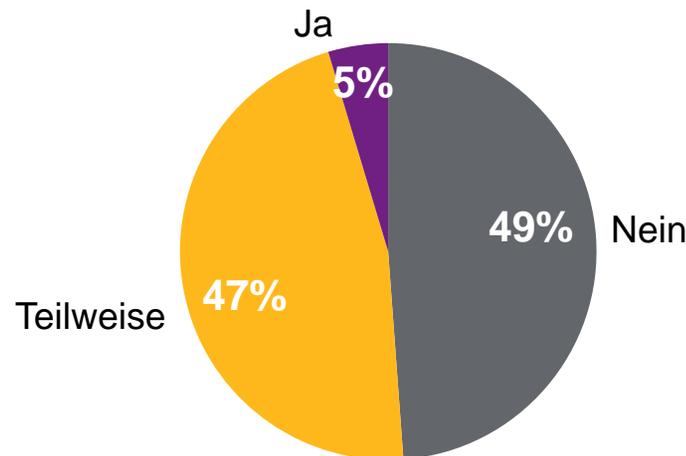


bAV für Geringverdiener: Überwiegend Skepsis

Unternehmen erwarten allenfalls „teilweise“ positive Effekte

- Wenn weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite freie Mittel zur Verfügung stehen (und dieses Problem besteht in weiten Bereichen des Geringverdienersegments), ist auch ein **staatlicher Zuschuss kein Anreiz**.
- Verbreitungswirkungen sind daher allenfalls durch **Mitnahmeeffekte** zu erwarten.
- Dies dürfte die Skepsis der Unternehmen mit Blick auf die Geringverdienerförderung erklären.

Nach meiner Einschätzung wird das BRSG das Ziel erreichen, die bAV unter Geringverdienern weiter zu verbreiten

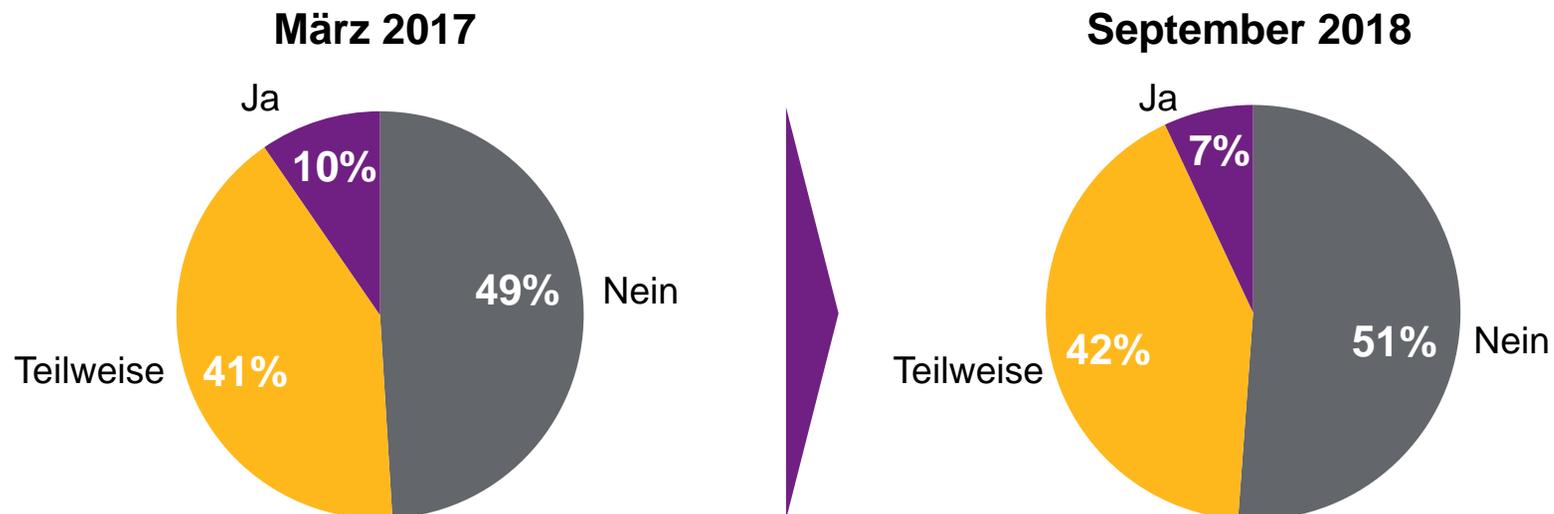


Mehr bAV in KMU?

Große Skepsis bleibt

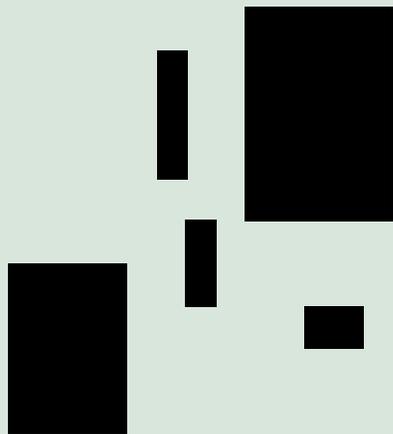
- In diesem Punkt hat sich die Einschätzung der Unternehmen seit März 2017 nahezu gar nicht gewandelt.

Meiner Einschätzung nach wird das Betriebsrentenstärkungsgesetz sein ursprüngliches Ziel, die bAV in kleinen und mittelgroßen Unternehmen zu verbreiten, erreichen ...



Fazit

BRSg bringt bAV in Bewegung –
weitere Reformschritte sollten folgen



BRSG bringt bAV in Bewegung

Weitere Reformschritte sollten folgen



BRSG verstärkt positive bAV-Trends

Im Zuge des BRSG diskutieren Unternehmen verstärkt bAV-Themen, die schon seit einigen Jahren im Gespräch sind. Dazu zählen etwa die Risiko-Optimierung, aber auch der gewachsene Kommunikationsbedarf der Mitarbeiter. Diese Themen erhalten durch das BRSG einen Schub.



BRSG bewirkt Modernisierungsschub für die bAV

Viele Unternehmen werden im Zuge des BRSG ihre bAV anpassen (müssen), z.B. bei der Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses. Im selben Arbeitsgang werden sie vermutlich auch weitere bAV-Modernisierungsthemen angehen – sei es unter Nutzung der neu eingeführten Gestaltungsmöglichkeiten oder unter Rückgriff auf altbewährte Optionen. Daher ist in den kommenden Jahren mit einem Modernisierungsschub für die bAV zu rechnen.



Flächentarifvertrag für reine Beitragszusage noch nicht in Sicht

Aktuell zeichnet sich noch nicht ab, wann eine erste Umsetzung des Sozialpartnermodells erfolgen könnte. Dies würde der weiteren Verbreitung der bAV nochmals Schubkraft verleihen.

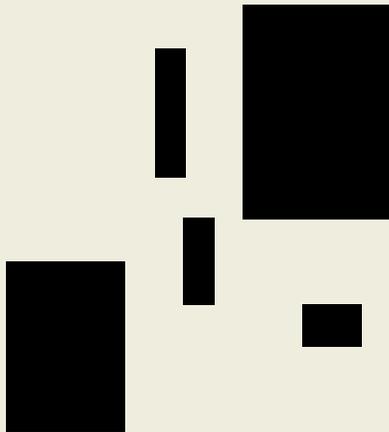


Offene Reformschritte zügig angehen

Handlungsbedarf besteht weiterhin. Gerade eine Reform des erhöhten steuerlichen Rechnungszinses bzw. die Doppelverbeitragung sollten aus Unternehmenssicht dringend angegangen werden.

Die befragten Unternehmen

Statistische Daten

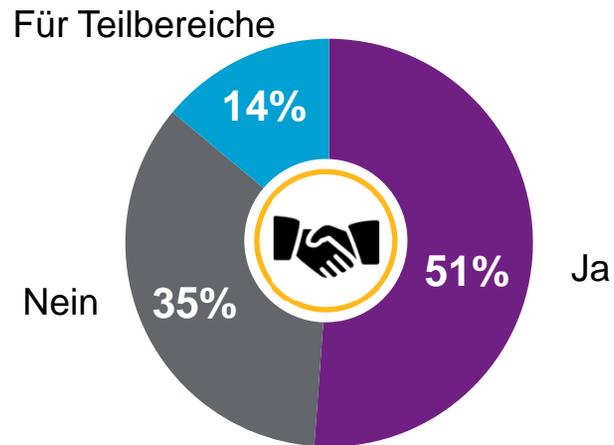


Die befragten Unternehmen

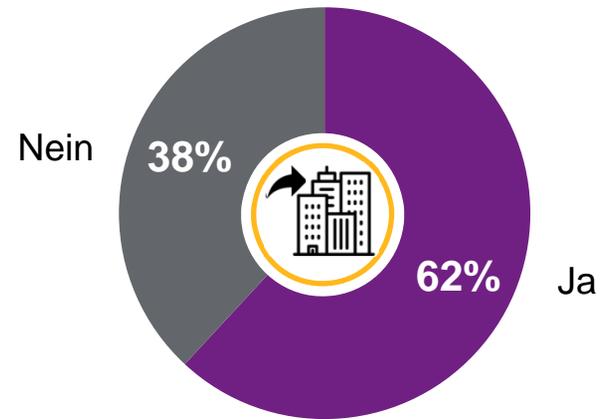
Statistische Daten

Befragt wurden 43 Unternehmen aller Branchen und Größen.
Alle verfügen über eine bAV

Tarifbindung

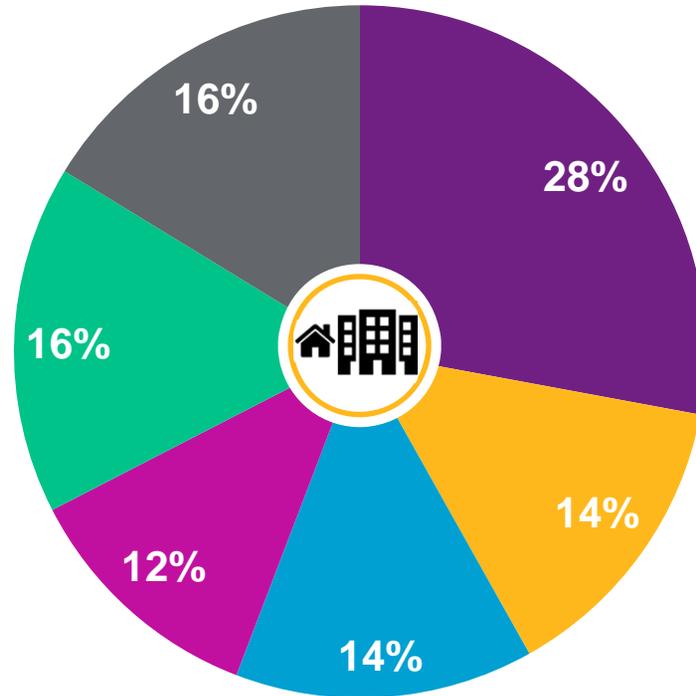


Konzernzugehörigkeit



Die befragten Unternehmen

Statistische Daten – Unternehmensgröße



■ bis 499 Mitarbeiter

■ 500 bis 1.999 Mitarbeiter

■ 2000 bis 4.999 Mitarbeiter

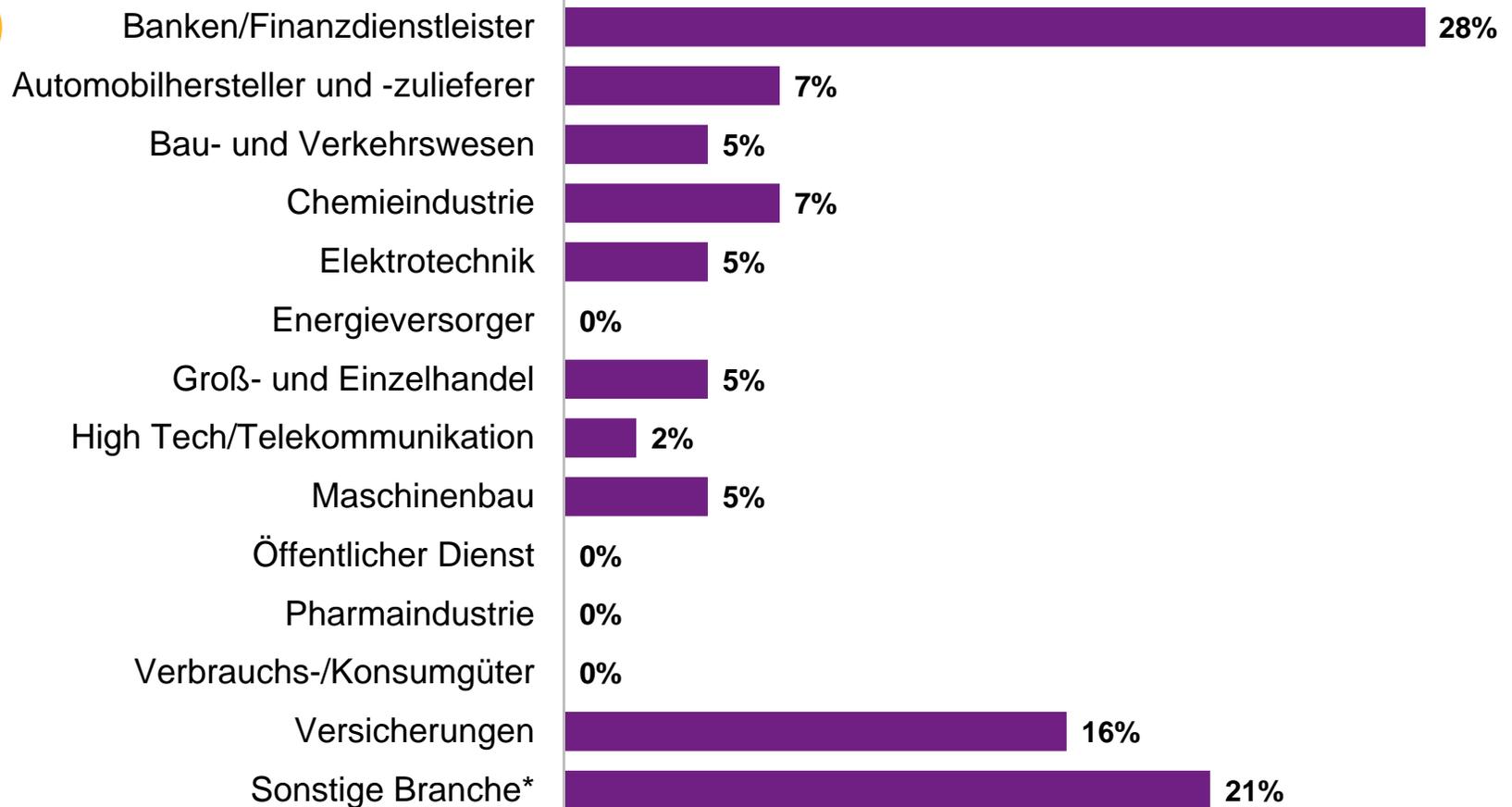
■ 5.000 bis 9.999 Mitarbeiter

■ 10.000 bis 24.999 Mitarbeiter

■ 25.000 und mehr Mitarbeiter

Die befragten Unternehmen

Statistische Daten – Branche



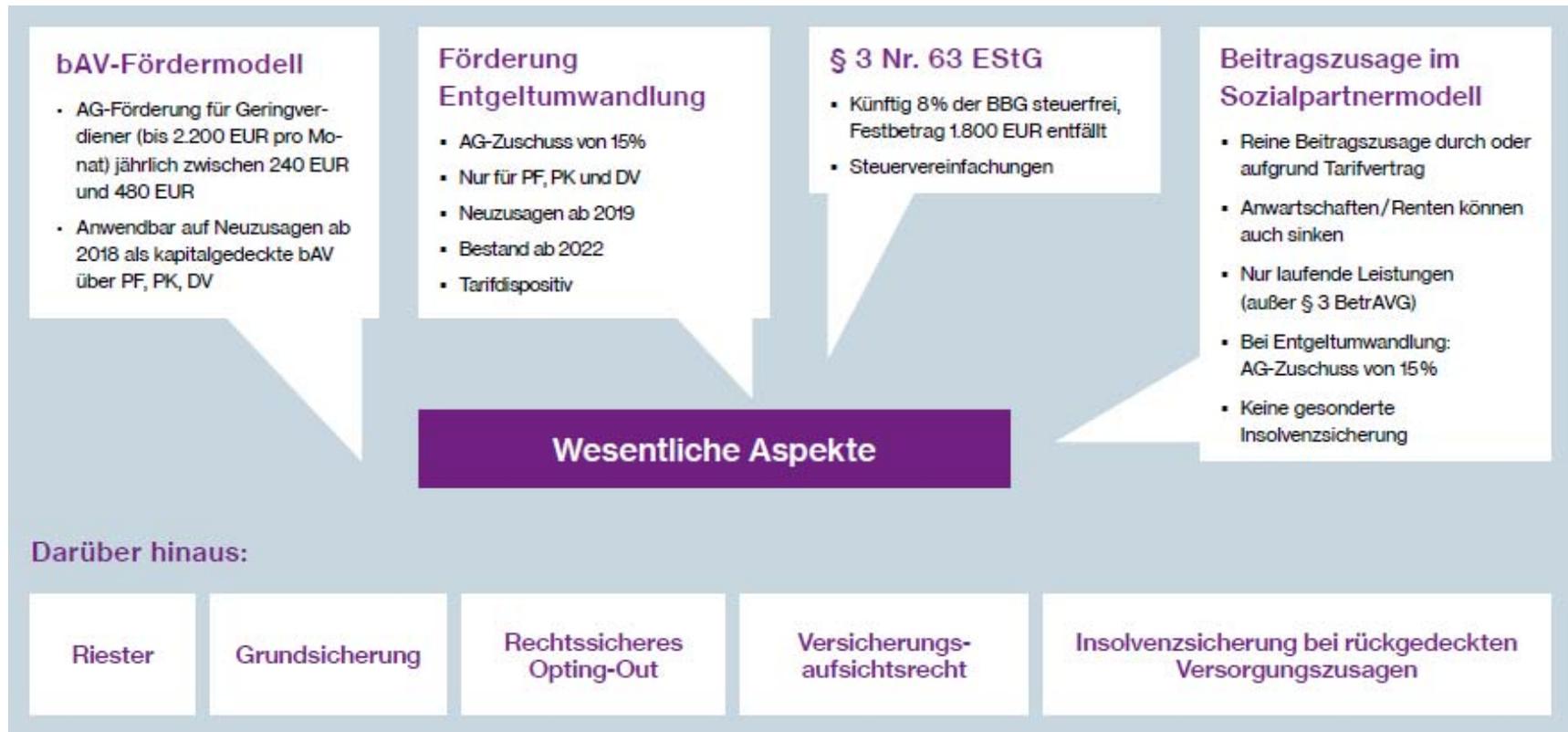
* Sonstige Branchen: Dienstleistung, Gesundheitswesen, Medien, Medien und Vertrieb, Unternehmensberatung

Anhang



Betriebsrentenstärkungsgesetz

Wesentliche Inhalte und Empfehlungen für die Unternehmenspraxis



Betriebsrentenstärkungsgesetz

Wesentliche Inhalte und Empfehlungen für die Unternehmenspraxis

Noch einiges offen

- Das Betriebsrentenstärkungsgesetz enthält Verbesserungen im Detail und interessante neue Elemente
- Grundsatz: Freiwilligkeit und Flexibilität; bestehende und bewährte Versorgungssysteme sollen nicht gefährdet werden
- Die tatsächlichen Möglichkeiten und Auswirkungen sind allerdings noch schwer einzuschätzen

Nicht alles passt für jeden

- Wecken von Neugier und Begehrlichkeiten
- Einige Regelungen betreffen viele Firmen unmittelbar und bedürfen der Umsetzung
- Andere Neuerungen hingegen müssen sorgfältig im konkreten Firmenkontext geprüft und mit Ihren Vor- und Nachteilen abgewogen werden

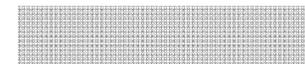
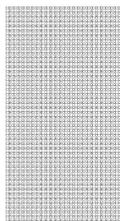
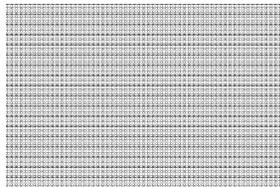
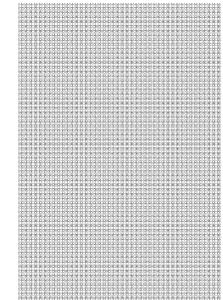
Alternativen vorhanden

- Neue Beitragszusage soll Risiko für Arbeitgeber reduzieren
- Allerdings verschiedene Beschränkungen
- Bereits heute gibt es erprobte, alternative Möglichkeiten für ein De-Risking

- **Hauptziel ist weitere Verbreitung der bAV; Evaluierung spätestens 2023 durch Bundesregierung**
- **Bei mangelndem Verbreitungsfortschritt „droht“ bAV-Oblligatorium**

Über Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken nachhaltiges Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis in das Jahr 1828 zurück - heute ist Willis Towers Watson mit mehr als 40.000 Mitarbeitern in über 140 Ländern aktiv. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeiter. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativem Wissen – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv. Erfahren Sie mehr unter willistowerswatson.de



Unsere Dienstleistungen

rund um betriebliche Altersversorgung (bAV) und Benefits



Unsere Dienstleistungen

rund um betriebliche Altersversorgung (bAV) und Benefits



Technology and Administration Solutions (TAS)

Willis Towers Watson ist mit dem Bereich Technology and Administration Solutions (TAS) der Administrator auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und weiterer Benefits in Deutschland.

Über 200 Mitarbeiter betreuen rund **300 Kunden** von der Übernahme einzelner administrativer Aufgaben bis hin zur gesamten Übertragung der Verwaltungsfunktion mit **passgenauen Lösungen**.

Unsere Services reichen von der Gestaltung und der Einrichtung über die laufende Administration und Kommunikation bis hin zur Beratung und Betreuung.

Unsere Prozesse sind **unabhängig zertifiziert** und gewährleisten Transparenz von Qualitäts- und Sicherheitsstandards.

Ihre Ansprechpartnerin

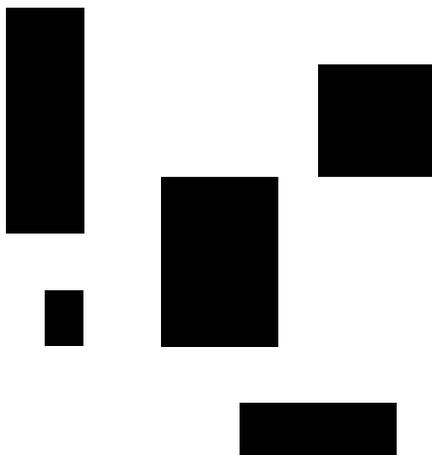
WillisTowersWatson 

Ulrike Lerchner-Arnold
Senior Public Relations Manager

Wettinerstraße 3
65189 Wiesbaden
Deutschland

T +49 611 794 – 218

ulrike.lerchner-arnold@willistowerswatson.com



Rechtlicher Hinweis

Die Inhalte dieser Präsentation und die Ihnen von Willis Towers Watson überlassenen Materialien sind genereller Natur. Sie stellen weder eine Bewertung von konkreten Einzelfällen dar, noch kann eine solche aus ihnen abgeleitet werden. Sie beruhen auf subjektiven Einschätzungen unseres Hauses und Trendaussagen zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Die Überlassung der Inhalte und Unterlagen begründet keine Haftung von Willis Towers Watson gegenüber den Empfängern oder gegenüber Dritten.

Sämtliche Inhalte dieser Präsentation und alle Unterlagen sind das geistige Eigentum von Willis Towers Watson. Jedwede weitere Verwendung, inhaltsähnliche Darstellung oder Weitergabe an Dritte, gleich in welcher Form, bedarf der vorherigen ausdrücklichen Zustimmung von Willis Towers Watson.