

Riester und bAV in einem Produkt vereint: Vorteile für alle Beteiligten

von MARTIN GATTUNG (kor. M.)

Durch die Verbesserungen im Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber intendiert, die Riesterförderung im Rahmen der bAV aus dem Schattendasein herauszuführen. Diese Akzentuierung der Riesterförderung in der bAV ist eine längst überfällige Maßnahme. In diesem Artikel stellen wir dar, warum die Riesterförderung für alle Beteiligten nur Vorteile bringt.

Die Diskussion um Riester hält an

Die Diskussionen zur Gestaltung des zertifizierten Privat-Riesters und dessen Vor- und Nachteile sind im Markt vielfältig im Gange. Die unterschiedlichen Standpunkte der Befürworter und Kritiker der Riesterförderung können zum Teil schon als dogmatisch betrachtet werden.

Unter diesem Aspekt wird von vielen Seiten ein sogenannter „Standard Riester“ gefordert. Wie so oft werden hier Verbesserungen und Vereinfachungen gefordert, die zumindest auf der Verwaltungsseite durch den Riester-bAV bereits seit 2002 erfüllt sind.

Gesetzliche Basis führt zu grundsätzlichen Unterschieden zwischen zertifiziertem Privat-Riester und Riester-bAV

Die gesetzlichen Grundlagen zur Erlangung der Riesterförderung unterscheiden sich beim zertifizierten Riester und Riester-bAV grundsätzlich voneinander.

Die Riesterförderung im Rahmen des zertifizierten Privat-Riesters wird durch das Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) geregelt. Mit mehr als 8.000 Wörtern werden hier die Anforderungen an Anbieter, Produkt und Prozess beschrieben, die erfüllt sein müssen, um die Riesterförderung bzw. Basisrentenförderung zu erlangen.

Die Voraussetzungen für die Riesterförderung im Rahmen der bAV sind im § 1a Abs. 3 mit knapp 50 Wörtern beschrieben.

Allein aus diesem quantitativen Unterschied wird deutlich, wie verschieden die Voraussetzungen der privaten Riesterförderung und der Riesterförderung im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung tatsächlich sind.

Beispielhaft stellen wir nachstehend einige Vorfälle und Prozesse dar, die auf Basis der gesetzlichen Grundlagen bei Privat-Riester und Riester-bAV unterschiedlich gehandhabt werden:

› Zertifizierung

Zur Nutzung der Riesterförderung in der bAV ist keine Zertifizierung notwendig. Damit entfallen auch alle zusätzlichen Prozesse und notwendigen regulatorischen Anforderungen, die durch die Zertifizierung gegeben sind. So entfällt zum Beispiel der Prozess der Zertifizierung des Produktes vollständig; ebenso sind die Vorschriften zum Produktinformationsblatt auf die Anforderung des VVG beschränkt. Auch entfallen die umfangreichen Bescheinigungs- und Informationspflichten, die im Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz geregelt sind.

› Deutlich einfachere Prozesse beim Riester-bAV

Während der zertifizierte Riester von Lebensversicherern, Bausparkassen, Kreditinstituten, Kapitalverwaltungsgesellschaften und Genossenschaften angeboten wird, gibt es den Riester-bAV bei Lebensversicherern (Direktversicherung), Pensionskassen und Pensionsfonds.

› Anbieter des Riester-bAV profitieren dabei gleich mehrfach von einfacheren Prozessen vom Vertragsabschluss über die Informationspflichten bis hin zu Leistungsgeschäftsvorfällen.

Der Riester-bAV punktet insbesondere bei den



Martin Gattung,
Gründer und Geschäftsführer Aeiforia GmbH

Prozessen „Wohnbauentnahme“, „Kapitalübertragung aufgrund Anbieterwechsel“ und „Kapitalübertragung Tod Ehegatten“. Die Möglichkeit der Kapitalübertragung für Riester-bAV bietet sich nur im Rahmen des Arbeitgeberwechsels durch Portabilität oder im Rahmen des Abkommens zur Übertragung zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds (Übertragungsabkommen). Somit ist die Kapitalübertragung aufgrund Anbieterwechsel beim Riester-bAV deutlich eingeschränkt, während sie beim zertifizierten Riester jederzeit möglich ist. Bei Tod des Versicherten wird beim Riester-bAV eine Hinterbliebenenrente ausgezahlt, beim zertifizierten Riester kann eine Kapitalübertragung auf den Ehegatten erfolgen, was deutlich aufwendiger ist. Eine Wohnbauentnahme ist beim Riester-bAV im Gegensatz zum zertifizierten Riester nicht möglich; diese Tatsache macht den Riester-bAV in seiner Verwaltung deutlich einfacher. Auch das Problem der schädlichen Verwendung (vorzeitige Rückzahlung des angesparten Kapitals), wie wir es vom zertifizierten Riester kennen, gibt es in dieser Ausprägung nicht beim Riester-bAV, der eine Kündigung einschränkt.

Die folgende Grafik stellt die Leistungsgeschäftsvorfälle aus Sicht des Versicherungsanbieters für den zertifizierten Riester und den Riester-bAV gegenüber.

Mehr Flexibilität durch Riester-bAV: Auswirkungen aus Sicht des Arbeitnehmers

Durch die Kombination von Riester-bAV mit anderen bAV-Förderungsarten kann der Arbeitnehmer seine persönliche Fördersituation für seine Altersversorgung mit einem entsprechenden Vorteilsrechner jedes Jahr optimieren und anpassen.

Zudem profitiert der Arbeitnehmer durch die Nutzung von Riester-bAV im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und kollektiven Prozessen von einer entsprechend günstigen Kalkulation.

Gerade Arbeitnehmer, deren Erwerbsbiografie durch Erziehungszeiten in der Altersvorsorge unterbrochen werden, können durch die kombinierte Grund- und Kinderzulage die Versorgung mit relativ geringen Eigenbeiträgen umfassend fortsetzen. Kehren diese Arbeitnehmer in das Arbeitsleben zurück, so ist ihre Versorgung – ohne steuerliche und vertragliche Nachteile – vollständig wieder aufzunehmen.

Geringverdiener haben darüber hinaus die Möglichkeit, mit geringen Beiträgen eine eigene Altersversorgung aufzubauen, die durch die vorgesehenen Freibeträge bei der Grundsicherung mittlerweile auch anrechnungsfrei bzw. anrechnungsreduziert bleibt.

Die digitalen Prozesse machen die Zulage bei Beantragung und Überprüfung zu einer einfachen

Leistungsgeschäftsvorfälle aus Sicht des Versicherungsanbieters		Zertifizierter Riester	Riester-bAV
Wohnbauentnahme	☹️	§ 92a EStG	😊 Keine Entnahmemöglichkeit
Kapitalübertragung Anbieterwechsel	☹️	Jederzeitige Übertragung möglich § 93 Abs. 2 EStG	😊 Übertragung eingeschränkt Versorgungseinrichtung § 93 Abs. 2 EStG
Kapitalübertragung Tod Ehegatten	☹️	Übertragung auf den Ehegatten möglich § 93 Abs. 1 c EStG	😊 Hinterbliebenenrente wird ausgezahlt § 93 Abs. 1 a EStG
Kapitalübertragung Versorgungsausgleich	☹️	Übertragung aufgrund VersAusglG § 93 Abs. 1a EStG	☹️ Übertragung aufgrund VersAusglG § 93 Abs. 1a EStG
Schädliche Verwendung	☹️	§ 93 EStG	☹️ § 93 EStG, § 2 Abs. 2 BetrAVG Kündigung eingeschränkt, Kapitalwahlrecht
Kleinbetragsabfindung	😊	§ 93 Abs. 3 EStG	😊 § 93 Abs. 3 EStG § 3 BetrAVG
Rentenübergang	☹️	§ 22 Nr. 5 EStG § 1 Nr. 4 AltZertG 30 % Teilauszahlung möglich	☹️ § 22 Nr. 5 EStG, § 1 BetrAVG BMF 06.12.2017, RZ. 34 30 % Teilauszahlung möglich

© Aefioria GmbH 2019  **Aefioria**
Versagen. Entlocht. Besann.

Gegenüberstellung – Leistungsgeschäftsvorfälle aus Sicht des Versicherungsanbieters

Sache, da die Daten vollständig elektronisch vorgelegt und fachlich unterstützt werden können.

Digitale Zukunft der Riesterabwicklung: Riester-bAV macht's vor

Der digitale Zulageantragsprozess bindet alle Beteiligten mit ein. Die Grundlage dafür bildet das HR-System (Human-Resources-System = Personalinformationssystem) des Arbeitgebers. Alle relevanten Daten für die Beantragung der Grundzulage stammen aus den Stammdaten des HR-Systems. Hierzu haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber entsprechende Vereinbarungen getroffen. Die Daten, die jetzt zur Zulagebeantragung eingesetzt werden, sind bereits durch die Plausibilisierung der Meldeprozesse im Rahmen der Sozialversicherungs- und Lohnsteuerübermittlung qualitätsgesichert. Bietet man dem Arbeitnehmer nun zusätzlich die Möglichkeit, seine persönlichen Daten (zum Beispiel Ehegatten und Kinderdaten) über ein Arbeitnehmerportal zu erfassen, so ist der Zulagebeantragungsprozess vollständig papierlos und digital.

Zurzeit sind für diese Prozesse noch eine einzige Unterschrift und ein Datenabgleich durch den Arbeitnehmer notwendig. Mit der Unterschrift werden die Dauervollmacht sowie die Erlaubnis zur Übermittlung der elektronischen §92-EstG-Bescheinigung ermöglicht.

Sofern der Arbeitnehmer der Übermittlung weiterer Daten aus dem HR-System zustimmt, können Vorbelegung und Plausibilität im Arbeitnehmerportal und im Vorteilsrechner zum Vergleich der Riester-Förderung mit einer klassischen bAV-Förderung deutlich individueller gestaltet werden. Die Daten zu Eltern-, Pflege-, Krankheitszeiten und Sabbaticals sowie aus Entsendungsvereinbarungen können für deutlich intelligentere Usability genutzt werden.

Der Arbeitnehmer erhält seine Dokumente nicht nur elektronisch via Intranet oder App, er wählt auch die von ihm bevorzugte Fördermöglichkeit digital aus. So wird der gesamte Prozess schneller, flexibler und – aufgrund der sicheren Datenbasis – auch zuverlässiger.

Digitaler Zulageantrag

Arbeitgeber einbinden
Vereinbarung über Dauervollmacht

Daten für den Zulageantrag liegen bereits beim Arbeitgeber vor und können mit Einwilligung des Arbeitnehmers direkt weiterverwendet werden

- Adressdaten
- Steuer-ID
- Ehepartner
- Entsendung
- gef. Kinder

Steuerliche Förderung
Arbeitnehmer wählt flexibel zwischen einzelnen Fördermöglichkeiten

§ 10a

§ 3.63

§ 40b

Zulageantragsteller und gesetzlich rentenversichert

85 %

Dokumente
erhält der Arbeitnehmer z.B. elektronisch via Intranet oder App

64 %
der Zulageanträge beinhalten keine Kinderzulage

16,6 Mio.
Riester-Verträge wurden bisher insgesamt abgeschlossen

55 Mio.
Gesetzlich Rentenversicherte in 2017

Quellen:
https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Waetere_Steuertemen/Altersvorsorge/2018-11-14-Statistische-Auswertungen-Riester-Foerderung-bis-2017.html
https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Zahlen-und-Fakten/Statistiken-und-Berichte/statistiken_und_berichte.html
 Präsentation ZfA-Anbieterinformationstage. © Aeiforia GmbH 2019

Auch die Folgeprozesse der ZfA können über die Nutzung eines Arbeitnehmerportals deutlich effizienter gestaltet werden. So sind die Hinweise, dass die Zulage gewährt und dass sie dem Vertrag gutgeschrieben wurde, sofort nach der entsprechenden Meldesatz-Kommunikation und der Verbuchung im Bestandssystem möglich.

Vorteile bei der Ausschreibung von betrieblichen Altersversicherungen für mittelständische und große Unternehmen

Durch die Einbeziehung von Riester-bAV erhalten Versorgungslösungen für mittelständische und große Unternehmen die nötige Flexibilität und Attraktivität für alle Arbeitnehmergruppen des Unternehmens.

Gerade bei den sich im Wandel befindenden Erwerbsbiografien benötigen die Arbeitnehmer eine außerordentliche Flexibilität zur Gestaltung der eigenen Altersvorsorge. Ob unter dem Dach des Arbeitgebers

oder als echte private Fortführung, die weitere Zahlung der Altersversorgung entsprechend der wirtschaftlichen Situation des Arbeitnehmers ist beim Riester-bAV deutlich einfacher möglich.

Durch die Kombination von unterschiedlichen Förderarten, wie zum Beispiel § 3.63 EStG mit Riester, können Topverdiener die maximale Förderung in einem attraktiven Kollektivvertrag erreichen.

Aber auch Geringverdiener erhalten durch die sogenannte Mischfinanzierung und Kombination von § 100 EStG und Riester eine maximale Förderung bei geringstem Kapitaleinsatz.

Arbeitgeber halten durch diese sehr flexible Altersversorgung ein zusätzliches Mittel zur Bindung von Mitarbeitern und zur Gewinnung neuer Mitarbeiter in der Hand.

Fazit

Drei stichhaltige Gründe für den Riester-bAV:

1. Einfache Prozesse für Anbieter schonen Ressourcen, erleichtern die Sachbearbeitung und ermöglichen die attraktive Gestaltung von Angeboten zu entsprechenden Gesamtversicherungen für Arbeitgeber.
2. Riester-bAV bietet Flexibilität, die dem Arbeitnehmer zugutekommt, um in seiner persönlichen Lebenssituation das Optimale zu erreichen.
3. Der digitale Zulageantrag unter Einbindung des Arbeitgebers sorgt für eine zuverlässige Datenbasis. So werden Falschmeldungen und umständliche Korrekturen vermieden.