



Welche Absicherung bieten Betriebsrenten?

Die betriebliche Altersversorgung bietet Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber – weil Vater Staat kräftig unterstützt. Doch geplante Neuregelungen aus dem Arbeitsministerium sorgen seit Kurzem für Kritik

Text: Elke Schulze

ENTGELTUMWANDLUNG

Bei der Entgeltumwandlung wird ein Teil des Gehalts für die betriebliche Altersversorgung (bAV) verwendet. Auf die Entgeltumwandlung fallen keine Steuern und Sozialabgaben an, die spätere Rentenzahlung ist steuerpflichtig

EIGENTLICH HÄTTE alles längst beschlossen und verkündet sein sollen. Doch Kritik aus den eigenen Reihen der Großen Koalition streute kurz vor der Verabschiedung im Januar 2017 Sand ins Getriebe des „Betriebsrentenstärkungsgesetzes“ – besser bekannt als Nahles-Rente.

Schon seit Langem kämpft Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) dafür, die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu verbessern. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (kmU) sollen profitieren. Sie

scheuten bislang davor zurück, solche Vorsorgemodelle anzubieten. Denn groß sind die Befürchtungen vor finanziellen Risiken, weil man für gegebene Versprechen lange haften muss.

Die Grundidee ist, dass in Zeiten sinkenden Rentenniveaus die betriebliche Vorsorge ausgeweitet werden soll. Das hat sich in vielen Betrieben bereits bewährt. Bislang ist das gängige Modell die Entgeltumwandlung. Gern wird Weihnachts- oder Urlaubsgeld dazu verwendet, und der Chef zahlt noch etwas obendrauf. So kann Alters-

Das Drei-Säulen-Konzept der Altersvorsorge

Das Altersvorsorgesystem in Deutschland: Die gesetzliche Säule basiert auf dem Umlageverfahren (Generationenvertrag), die beiden anderen auf der kapitalgedeckten Zusatzversorgung.



Quelle: mark-finanzservices.de

vorsorge funktionieren – und dazu dienen, die Mitarbeiter stärker ans Unternehmen zu binden. Beim Heidelberger Software-Anbieter Systematika etwa übernimmt man einen Teil dieser Leistungen: 10 Prozent des Gehalts zahlt die Firma zusätzlich aufs Rentenkonto. Seither sank die Fluktuation im Betrieb quasi auf null.

FLEXIBLE MODELLE GEFRAGT

Anderes Beispiel: Als innerhalb weniger Monate zwei Mitarbeiter so schwer erkrankten, dass sie nicht mehr in den Arbeitsprozess integriert werden konnten, wusste Alexandra Schmidt, dass sie reagieren musste. Das bestehende Entgeltumwandlungssystem bot keinen Schutz, da hier der Schwerpunkt auf Versorgungsleistungen für das Alter liegt. Schon länger stand für die Chefin der Hessische

Schraubenfabrik Welter das Thema „Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung“ auf der Agenda: Mehr als 35 Prozent ihrer Belegschaft sind zwischen 50 und 64 Jahre alt. So fiel die Entscheidung, bisher unversorgten Mitarbeitern einen Zusatzschutz bei Berufsunfähigkeit anzubieten.

Zwei Fälle, die zeigen, wie wichtig es auch für die Attraktivität von Unternehmen ist, bAV-Angebote zu machen. Der Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte und eine immer älter werdende Belegschaft zeigen den Bedarf der Arbeitgeber auf diesem Gebiet. Doch die Realität spricht eine andere Sprache: Bislang haben erst 60 Prozent der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betriebsrente.

„Dabei vermittelt betriebliche Altersvorsorge ein stärkeres Sicherheitsgefühl als private Altersvor-

sorgeprodukte“, bekräftigt Jutta Rothmund, Senior Consultant bei YouGov. Die Ergebnisse einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts zeigen, was besonders positiv wahrgenommen wird: Durch die Beteiligung des Arbeitgebers sehen die Mitarbeiter einerseits den finanziellen Nutzen, andererseits wird durch die regelmäßig erfolgenden Einzahlungen der psychologische Druck von ihnen genommen, sich mit dem Thema zu beschäftigen.

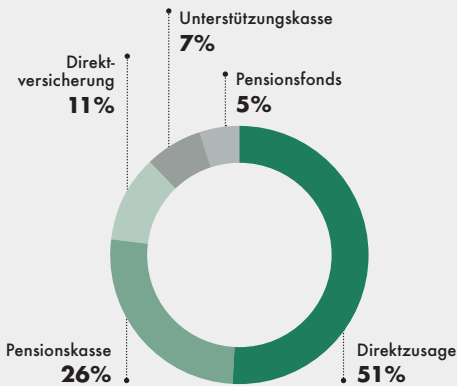
BAV LOHNT SICH

Seit 2001 sind Arbeitgeber in der Pflicht, ihren Mitarbeitern ein Vorsorgeangebot zu machen. Unabhängig davon, für welchen der Durchführungswege (siehe Grafik oben) sie sich entscheiden, können sie mit Angeboten zur Betriebsrente Steuern und ►

Gib mir fünf

So verteilen sich aktuell die Deckungsmittel in den fünf Durchführungswegen der bAV – also die Vermögenswerte, mit denen die Verpflichtungen bedient werden sollen.

Verteilung der Deckungsmittel in Prozent



Deckungsmittel 2014:

557,0 Mrd. Euro

Direktzusage	285,2 Mrd. Euro
Pensionskasse	143,3 Mrd. Euro
Direktversicherung	60,0 Mrd. Euro
Unterstützungskasse	37,8 Mrd. Euro
Pensionsfonds	30,7 Mrd. Euro

Quelle: aba Arbeitskreis für betriebliche Altersversorgung e.V., Stand: Juni 2016

Sozialabgaben sparen. Bei der Direktversicherung schließt der Chef für seine Mitarbeiter eine Rentenversicherung ab. Die Beiträge werden direkt vom Bruttogehalt in die Police überwiesen. Dadurch bleiben sie steuer- und sozialabgabenfrei. Bis zu 4 Prozent der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (2017: 3048 Euro) können so in die Betriebsrente fließen. Weitere 1.800 Euro dürfen nochmals steuerfrei investiert werden. Im Gegenzug sind die Betriebsrenten später voll steuerpflichtig, und gesetzlich Krankenversicherte müssen darauf Krankenkassenbeiträge zahlen.

Zusätzlich können Arbeitnehmer noch vermögenswirksame Leistungen (VL) in die Betriebsrente investieren. So können sie bei gleichem Nettogehalt noch mehr

ansparen. Statt 40 Euro VL lässt sich so teils mehr als das Doppelte in die Vorsorge stecken – ohne Abstriche beim Gehalt. „Dies wirkt wie eine zusätzliche Förderung, da die Mittel in der Sparphase aus dem Bruttogehalt bestritten werden. Damit kommt ein gesunder Grundstock zustande“, sagt Thomas Dommermuth, Geschäftsführer des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP).

GARANTIEN: ZEITGEMÄSS?

„So dient die bAV dazu, das sinkende Rentenniveau zumindest teilweise aufzufangen“, unterstreicht Dommermuth.

Neu im aktuellen Gesetzentwurf ist, dass Freibeträge garantiert werden, sodass Betriebs-, Riester- oder sonstige freiwillige Zusatzrenten nicht auf die Grundsiche-

rung im Alter oder bei möglicher Erwerbsminderung angerechnet werden. Das soll besonders Beschäftigten mit geringen Einkommen zugutekommen. Um mehr Geringverdiener zum Abschluss zu bewegen, erhalten Arbeitgeber für Mitarbeiter, die maximal 2.000 Euro im Monat verdienen, einen staatlichen Zuschuss: Beteiligt sich das Unternehmen mit 240 bis 480 Euro pro Jahr an einer Direktversicherung, einem Pensionsfonds oder einer Pensionskasse, schießt der Staat zwischen 72 und 144 Euro im Jahr (30 Prozent) dazu.

Angehoben wird auch die Grundzulage für die Riester-Rente von 154 auf 165 Euro pro Jahr. Die höhere Zulage soll die Riester-Rente im Rahmen der Betriebsrente attraktiver machen. Bisher war es so, dass der Anteil der Beschäf-

tigten, die im Besitz einer bAV sind, mit sinkender Betriebsgröße deutlich abnimmt. Das hat nicht nur mit nicht vorhandenen Mitteln zu tun. Das Problem sind die komplexen Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes. Ebenso belastet die Haftungsthematik kleinere Betriebe stärker als große.

Rentenexperte Dommermuth beruhigt aber: „Kleine Unternehmen brauchen keine Scheu zu haben. Sie können mit kompetenten Versicherern und Fondsgesellschaften zusammenarbeiten. Um die Attraktivität der bAV zu steigern, muss sie sich für die Beschäftigten richtig lohnen. Und dafür sollte die Politik Anreize schaffen, besonders in Niedrigzinsphasen, wie wir sie derzeit erleben.“

Die Politik hat gehandelt und gibt den Unternehmen im neuen Rentengesetz die Möglichkeit, reine Beitragszusagen einzuführen. Damit entfallen Mindest- beziehungsweise Garantiezusagen. Das soll ihnen die Angst vor unwägbar finanziellen Verpflichtungen nehmen – ruft aber auch Kritiker auf den Plan.

So fürchtet der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), dass die bAV so eher geschwächt als gestärkt würde: „Eine reine Beitragszusage verknüpft mit einem Garantieverbot würde Arbeitnehmer selbst in der Rentenphase den Schwankungen der Kapitalmärkte aussetzen, ohne dass sie sich dagegen absichern können“, sagt GDV-Geschäftsführer Peter Schwark.

ZU KOMPLEXES GESETZ

Einen erheblichen Mangel an Attraktivität bescheinigt auch Dommermuth dem neuen Rentengesetz: „Es resultiert insbesondere aus zu hoher Komplexität – was die Menschen nicht verstehen, machen sie nicht.“ Er befürchtet, dass es nicht einfach sein dürfte,

„den Arbeitnehmern heute klarzumachen, dass sie später möglicherweise mehr bekommen, wenn man die bisherigen Garantien über Bord wirft, es aber auch weniger als die Garantieleistung sein kann“.

Die Nahles-Rente steht also unter Beschuss. Als nicht zielführend wird kritisiert, Modelle mit automatischer Entgeltumwandlung mit dem Sozialpartnermodell zu verknüpfen. Jeder Arbeitnehmer solle unabhängig von Tarifverträgen in seinem Betrieb Modelle nutzen können. So kritisiert Fabian von Löbbecke vom HDI es als grundsätzlichen Schwachpunkt des neuen Gesetzes, dass mit dem Sozialpartnermodell eine „Parallelwelt zur bisherigen bAV“ geschaffen würde. Das sagt auch Henriette Meissner von der Stuttgarter Versicherung. Das Gesetz gehe an der Stärkung der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) vorbei, „da diese eben meist nicht tarifgebunden sind“.

ANREIZE SCHAFFEN

Flexible Lösungen sind bei der bAV gefragt. Laut einer „FAZ“-Studie legen gemischt finanzierte Betriebsrenten sowie Branchen- und Tarifvertragspläne zu. Um die Nachfrage der Beschäftigten zu beleben, sind Modelle gefragt, die sich dem individuellen Bedarf des Mitarbeiters anpassen und ihn finanziell fördern.

Und noch ein anderes Argument könnte für Unternehmen entscheidend sein, sich stärker zu engagieren: Laut der YouGov-Umfrage seien besonders junge Arbeitnehmer an bAV-Angeboten interessiert. Der Anreiz, qualifizierte Fachkräfte zu finden und an das Unternehmen zu binden, wird immer größer. Viele Arbeitgeber haben das erkannt und setzen es bereits als personalpolitisches Instrument ein. ■



Der Experte: Thomas Dommermuth

Professor an der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Amberg/Weiden sowie Gründungsmitglied, Gesellschafter und Vorsitzender des fachlichen Beirats beim Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP). Referent, Fachautor sowie selbstständiger Berater im Bereich der privaten und betrieblichen Altersversorgung.

Fakten zum IVFP

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) ist eine unabhängige und inhabergeführte Gesellschaft. Das Institut wurde 2001 gegründet und vergleicht und bewertet Produkte und Beratungsprozesse, bietet Finanzdienstleistungen fachliche und strategische Beratung sowie eine Vielzahl an Software-Lösungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Das IVFP-Team setzt sich zusammen aus Hochschulprofessoren, Steuerberatern, Certified und Estate Plannern, Software-Entwicklern, Aktuaren, Betriebswirten sowie Bank- und Versicherungskauffleuten.