

# STÄRKERE SÄULE FÜR DAS ALTER

Die Betriebsrente lässt sich im Alltag meist nur noch durch Verzicht auf einen Teil des Barlohns ansparen. Diese Entgeltumwandlung wird staatlich begünstigt. Das lohnt für die meisten Arbeitnehmer, wenn die vertragliche Konstellation nicht verkompliziert wird. Und nicht mit der Tarifparteienrente noch ein System dazukommt.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) macht selten Schlagzeilen. Doch das tut ihrer Solidität keinen Abbruch: Sie ist für viele Arbeitnehmer die einfachste Möglichkeit, mit geringem Aufwand und wenig finanziellen Mitteln für das Alter anzusparen und unterliegt auch nicht der Abgeltungsteuer. Allerdings geizen immer mehr Unternehmer mit einer Betriebsrente aus der Firmenkasse für „ihre“ Arbeitnehmer. Denen bleibt als Alternative nur, auf einen Teil des Lohns zu verzichten und stattdessen fürs Alter etwas zurückzulegen. Diese sogenannte Entgeltumwandlung, die immer über die Firma organisiert wird, ist zwar zunächst ein finanzielles Opfer, weil netto weniger vom Gehalt für den aktuellen Konsum übrig bleibt.

Eine Reform der Krankenversicherung der Rentner auf die betriebliche Altersvorsorge ist dringend geboten, um eine Schieflage der bAV zu vermeiden.

Professor Dr. Thomas Dommermuth

Doch der Staat fördert den Konsumverzicht und verzichtet seinerseits auf Steuern und Sozialabgaben für den Teil des Entgelts, der auf das Betriebsrentenkonto eingezahlt wird: Derzeit darf Entgelt bis zu vier Prozent des Bruttoeinkommens (bis zur Beitragsbemessungsgrenze West) pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei in Betriebsrente umgewandelt werden (nach Paragraph 3 Nr. 63 EStG). Im Jahr 2016 sind das bis zu 2.976 Euro, also 248 Euro pro

Monat, Tendenz steigend. Dennoch hat rund ein Drittel der Arbeitnehmer noch keine bAV – entweder, weil das Unternehmen kein Angebot bereit hält oder es an Informationen fehlt. Dabei hat jeder Arbeitnehmer bereits seit 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Wird schon eine Form der Betriebsrente in der Firma angeboten, werden Neuankömmlinge dort untergebracht. Existiert noch gar kein Angebot, können Arbeitnehmer die Überweisung in eine Direktversicherung ihrer Wahl verlangen. Zumeist verpflichtet sich der Arbeitgeber, Beiträge an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zu zahlen und dem Arbeitnehmer die sich daraus ergebende Versorgungsleistung zu überweisen. Dabei ist garantiert, dass zum Rentenstart

mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge zur Verfügung steht. Die Direktversicherung wird in drei von vier Unternehmen angeboten.

Kritiker behaupten, dass sich die einfache Entgeltumwandlung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) für den Sparer nur lohnt, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss zahlt. „Gibt ein Arbeitgeber die durch Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge nicht oder nicht

voll an den Arbeitnehmer weiter, führt das zu einer Kostenbelastung für den Arbeitnehmer von bis zu 15 Prozent des Wandlungsbetrages“, kritisiert Dr. Peter Kolm, selbstständiger bAV-Berater, Inhaber der Peak Pension & Compensation Consultants GmbH. Dass der Betriebsrentner später volle Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zahlen muss, verteuert die Entgeltumwandlung nochmals erheblich. Hier sei gesetzgeberische Korrektur und mehr Druck auf Arbeitgeber nötig. „Wir konnten das in unseren Berechnungen nicht bestätigen“, betont dagegen Thomas Hagemann, Chefaktuar beim bAV-Berater Mercer Deutschland. Natürlich hänge die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Wirkung immer von der Höhe der Bezüge und von sonstigen Einkünften ab, sodass es Konstellationen geben kann, bei denen eine private Vorsorge tatsächlich günstiger sei. „In der Regel ist aber die Entgeltumwandlung vorteilhaft“, so Hagemann.

Rückendeckung bekommt er von Professor Dr. Thomas Dommermuth: „Die bAV ist trotz nachgelagerter Besteuerung und SV-Pflicht im Alter anderen Vorsorgeformen häufig überlegen, auch unter Berücksichtigung der durch Entgeltumwandlung leicht sinkenden gesetzlichen Altersrente.“ Allerdings habe die bAV auch deutliche Schwachstellen, insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer knapp über der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung verdient, also in der Beitragsphase keine Ersparnis hat, im Alter dann ebenfalls vollen Beitrag zahlen muss. Mit Zuschuss des Arbeitgebers sei die bAV in aller Regel unschlagbar, wobei „längere



Thomas Hagemann, Chefaktuar beim bAV-Berater Mercer Deutschland: „In der Regel ist aber die Entgeltumwandlung vorteilhaft.“



Anwartschaftsdauer tendenziell noch bessere Ergebnisse bringt, weil sie den Steuer- und SV-Stundungseffekt verstärkt“, betonte Dommermuth, im Hauptberuf Steuerberater, Professor an der Fachhochschule Amberg-Weiden und Beiratsvorsitzender des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP). Sollten allerdings die Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) künftig steigen, kann die bAV ab einer Beitragsbelastung von 20 Prozent (samt gesetzlichem Pflegebeitrag) in eine deutliche Schieflage kommen. „Eine Reform der KVdR auf bAV ist daher ganz dringend geboten“, so Dommermuth.

Betriebliche Altersvorsorge (Direktversicherung) versus private Rentenversicherung

Berechnungsbeispiele, um wie viel besser die bAV im Alter verglichen mit einer privat abgeschlossenen Rentenversicherung abschneidet.

	1a	1b	1c	2a	Fälle 2b		3c	3a	3b	3c
Jahresarbeitsentgelt	35.000 Euro	35.000 Euro	35.000 Euro	55.000 Euro	55.000 Euro	55.000 Euro	55.000 Euro	80.000 Euro	80.000 Euro	80.000 Euro
Monatsbeitrag	100 Euro	200 Euro	248 Euro	100 Euro	200 Euro	248 Euro	248 Euro	248 Euro	398 Euro	1.000 Euro
Monatsrente aus bAV	179,00 Euro	358,08 Euro	444,00 Euro	179,00 Euro	358,08 Euro	444,00 Euro	444,00 Euro	444,00 Euro	712,58 Euro	1.790,33 Euro
bAV ist um ... % besser als Schicht 3										
Steuerklasse I/IV										
• keine nachgelagerte Steuer	92,32 %	52,94 %	52,67 %	95,73%	55,84 %	55,67 %	unrealistisch			
Rendite	5,67 %	4,38 %	4,37 %	5,78%	4,49 %	4,48 %				
• nachgelagerte Steuer automatisch	54,65 %	22,12 %	21,56 %	50,64%	18,99 %	18,50 %	16,40 %	15,08 %		
Rendite	3,93 %	2,59 %	2,57 %	3,69%	2,35 %	2,32 %	2,14 %	2,07 %		
Steuerklasse III										
• keine nachgelagerte Steuer	69,56 %	36,63 %	36,55 %	62,61%	29,53 %	29,41 %	unrealistisch			
Rendite	4,97 %	3,74 %	3,74 %	4,73%	3,44 %	3,44 %				
• nachgelagerte Steuer automatisch	33,61 %	5,53 %	5,75 %	25,19%	-1,07 %	-1,45 %	6,25 %	4,71 %		
Rendite	3,14 %	1,77 %	1,78 %	2,64%	1,31 %	1,28 %	1,66 %	1,57 %		

Arbeitgeber-Zuschuss: nein, Rabattierung: ja, Durchführungsweg: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds, Art des Tarifs: klassisch mit Garantiezins 1,25 %, gesetzliche KVdR: ja, Alter heute: 40, Lebenserwartung: bis 85

Als Beispiel für die Berechnungen diente der Abschluss einer Direktversicherung im Alter von 40 Jahren. Selbst ohne Zuschuss des Arbeitgebers schneidet sie je nach Einkommenshöhe und entsprechendem Steuersatz im Alter oftmals 30 Prozent günstiger ab als eine privat abgeschlossene Rentenversicherung (siehe Grafik).

**Gefragt sind einfache**, verständlichere Produkte mit möglichst wenig Verwaltungsaufwand in den Betrieben. Das ist keineswegs teuer für die Firma – im Gegenteil: Die Unternehmen können bares Geld in Form von Lohnnebenkosten sparen und zudem effektive eigene Ausgaben voll als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen. Als Pensionsplan wird überwiegend auf beitragsorientierte Lösungen gesetzt. Die versprochene Leistung wird also aus einem definierten Beitrag ermittelt. Die Leistung ist bei solchen DC-Plänen nicht fest vorgegeben, sondern richtet sich

nach der Höhe der Einzahlungen und dem Anlagegeschick des Anbieters.

Im Kommen sind aber auch Beitragszusagen mit Mindestleistung, da dann die Flexibilität der Kapitalanlage auf Kosten des garantierten Leistungsniveaus steigt. Weitere Verpflichtungen und Haftungen des Arbeitgebers sollen so vermieden werden. Eine Schlankheitskur würde der bAV guttun, glaubt Dommermuth. „Fünf Durchführungswegen, drei Zusagearten, nach wie vor komplizierte Sachverhalte bei der Mitnahme der bAV zum nächsten Arbeitgeber, unzählige Tarife – so ist es gegenwärtig um die bAV bestellt.“

Hanau von der Universität zu Köln und Rechtsanwalt Dr. Marco Arteaga von DLA Piper zur Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells in Auftrag gegeben.

**Im März sollen** Ergebnisse vorliegen. Ziel von Nahles ist es, möglichst viele Arbeitnehmer zu versorgen. Da erscheint die tarifliche Altersversorgung naheliegend – zumal in Verbindung mit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung. „Allerdings ist aus meiner Sicht eine freiwillige, aber gut geförderte Altersversorgung erfolversprechender als eine Tarifvertragslösung“, stellt Hagemann klar.

Er ist nicht der einzige Kritiker. Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble (CDU) und Andrea Nahles verfolgen keine einheitliche Linie. Der Nahles-Vorschlag ist bis heute nicht über den Status eines Diskussionsvorschlages für das „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ hinausgekommen. Hinter den Kulissen wird nun auch noch auf ein Gutachten des BMF zur Verbreitung der bAV gewartet. Ob es dabei in absehbarer Zeit zu einer Reform kommt, bleibt abzuwarten. Unverdrossen trommelt das BMAS aber weiter für eine Tarifparteienrente.

Keine Frage: Regelungen zur bAV in Tarifverträgen sind wichtig. Als gute Ansätze gelten im bisherigen System: Der Arbeitgeber bezahlt einen Altersvorsorgebeitrag, falls der Arbeitnehmer auf Zugaben der Firma an vermögenswirksamen Leistungen (VL) verzichtet, der Arbeitgeber bezahlt einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung aus den SV-Beiträgen, die er durch die Entgeltumwandlung

selbst spart, der Arbeitgeber kombiniert als Zugaben den Altersvorsorgebeitrag und den Arbeitgeberzuschuss.

**Der Verzicht auf** vermögenswirksame Leistungen (VL) zugunsten der bAV kann sehr effektiv sein. Die bAV-Durchdringung in der Firma kann dadurch auf 70 Prozent steigen, wissen Makler. „Eine künftige Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages wie vom BMAS favorisiert wird aber vor allem von bAV-starken Unternehmen als Staatseingriff empfunden und abgelehnt“, kritisiert Heribert Karch, Vorstandschef der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (Aba). „Der jetzige Standard von bAV-Einrichtungen der Tarifpartner bietet ausreichend Vorbildwirkung“, so Karch weiter, der auch die Geschäfte beim Versorgungswerk Metallrente führt.

Ein Indiz für Anbieter-Qualität ist das IVFP-Rating zur bAV-Kompetenz. Dabei wurden zuletzt 2014 insgesamt 28 Anbieter auf 86 Einzelkriterien geprüft. Leider veröffentlichte das IVFP kein Gesamtranking, sondern lediglich Einzelergebnisse aus den vier Teilbereichen Haftung und Beratung, mit jeweils 30 Prozent gewichtet, sowie die Bereiche Service und Verwaltung (je 20 Prozent).

Im Bereich Haftungsvermeidung überzeugten vor allem Allianz, Axa, Generali, HDI und WWK. Ausgeprägte Beratungskompetenz wurde Axa, Stuttgarter, Allianz und Generali bescheinigt. Die beiden Letztgenannten lagen zusammen mit HDI und Alte Leipziger sowohl beim Service als auch in der Verwaltung ganz vorn. Daneben überzeugten Stuttgarter und Nürnberger im Service sowie Swiss Life und Ergo in der Verwaltung. In der Gesamtnote schneiden die meisten Teilnehmer sehr gut ab.

Das IVFP untersuchte 2015 gezielt auch die Angebote von Direktversicherungen. Im Rating aus 109 Tarifen von 54 Anbietern in vier Produktkategorien schnitten am besten ab: In der klassischen Version überzeugten Allianz und Europa (je Gesamtschulnote 1,2) vor Huk-Coburg, Stuttgarter und Alte Leipziger (je 1,4). Bei der Fondsdirektversicherung mit Garantien (beitragsorientierte Leistungszusage) dominierten Stuttgarter und Allianz (je 1,3) vor Alte Leipziger (1,4) und Die Bayerische (1,5). Bei der Fondsdirektversicherung mit Garantien (Beitragszusage mit Mindestleistung) gewannen Stuttgarter und Allianz (je 1,3) vor Die Bayerische (1,4) und Nürnberger (1,5). Und bei indexgebundenen Direktversiche-

rungen erhielten diese Anbieter ein Gütesiegel: Allianz, Axa, HDI, Nürnberger und SV-Versicherung. Beschäftigte investieren durchschnittlich 273 Euro ihres Brutto-Jahresverdienstes über eine Entgeltumwandlung in die bAV. Wer Gehalt umwandelt, zahlt weniger in die gesetzliche Rente ein. Pro 1.200 Euro Entgeltumwandlung verliert man etwa einen Euro Jahresrente. Zudem muss wegen Entgeltumwandlung ein Absinken der Erwerbsminderungsrente, Witwenrente sowie des Arbeitslosengeldes hingenommen werden. Zwar sind die Betriebsrenten grundsätzlich sehr sicher: Versicherer und Versicherer-Pensionskassen müssen das Geld betont sicher anlegen und selbst bei einer Insolvenz würden die Verträge zu bisherigen Konditionen von der Protektor AG, Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Lebensversicherer, als offiziellem Sicherungsfonds weitergeführt.



Steuerberater Thomas Dommermuth, Professor an der Fachhochschule Amberg-Weiden: „Mit Zuschuss des Arbeitgebers ist die bAV in aller Regel unschlagbar.“

Bei Schieflagen von Firmen-Pensionskassen wäre Protektor nicht zuständig. Auch der Pensions-Sicherungsverein (PSV), der bei Pleite von Ansprüchen aus Pensionszusagen, U-Kasse und Pensionsfonds einspringt, könnte Anlegern nicht helfen. Im Zweifel müssten Leistungen gesenkt und Beiträge erhöht werden. In jeder Satzung sind solche Sanierungsklauseln fixiert, deren Anwendung von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zu genehmigen ist. Apropos PSV: Die Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft kommt bei Insolvenz für die Betriebsrenten von rund 94.200 Firmen auf:

Die monatlichen Leistungen sind auf maximal das Dreifache der Bezugsgröße (nach Paragraph 18 Sozialgesetzbuch IV) begrenzt. 2016 entspricht dies 8.505 Euro Höchstrente pro Monat (Ostdeutschland: 7.245 Euro). Tatsächlich werden im Schnitt aber nur 290 Euro pro Monat gezahlt.

Der Zwang zu sicheren Anlageformen hat in der Niedrigzinsphase erhebliche Schattenseiten. So müssen Arbeitnehmer heute im Vergleich zur Situation vor zehn Jahren bei gleichem Beitrag drastische Leistungseinbußen hinnehmen. Unter realistischen Annahmen sei damit zu rechnen, dass der HGB-Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in den Unternehmen von zurzeit knapp 4,5 Prozent bis zum Jahr 2018 auf unter 3,5 Prozent sinken wird, warnt der bAV-Spezialist Heubeck AG. Als erster Schritt wird per Gesetz wohl ab 21. März der Zins für die Bewertung von Pensionszusagen nach Handelsgesetzbuch (HGB) nicht mehr nach dem Siebenjahresdurchschnitt gebildet, sondern nach dem Zehnjahresschnitt. Dadurch kommen etwas höhere Werte zustande als bisher. Folge: Die Firmen müssen für Pensionen nicht mehr so hohe Rückstellungen bilden.

**Ob das mehr als ein Tropfen** auf den heißen Stein ist, muss sich noch erweisen. „Einerseits stünden die Unternehmen bei unveränderter Zinssituation in zwei bis drei Jahren wieder vor vergleichbaren Herausforderungen. Daher wäre eine Verlängerung des Durchschnittszeitraums auf 15 Jahre geboten und sachgerecht“, meint Aba-Chef Karch. Andererseits bleibt es in der Steuerbilanz bei dem weltfremden Zins von sechs Prozent. „Diese ertragssteuerrechtliche Regelung nach Paragraph 6a EStG führt nach Ansicht von Willis Towers Watson zu einer leistungswidrigen Besteuerung von ‚Scheingewinnen‘“. Eine Absenkung des steuerlichen Abzinsungssatzes wäre überfällig. „Bei einem handelsrechtlichen Zins von unter vier Prozent ist es unangemessen, steuerliche Pensionsrückstellungen mit einem Zins von sechs Prozent abzuginsen und so künstlich kleinzurechnen“, kritisiert Hagemann. „Ein Unternehmen, das handelsbilanzielle Verluste hat, kommt in der Steuerbilanz unter Umständen zu Gewinnen, die besteuert werden“, beschreibt der Mercer-Aktuar die schizophrene Lage.

AUTOR DETLEF POHL IST FREIER JOURNALIST, ALTERSVORSORGE-SPEZIALIST UND CHEFREDAKTEUR „PORTFOLIO INTERNATIONAL“ IN BERLIN.

FOTO: WFP

