

# Frankfurter Allgemeine

ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Sonderdruck aus der Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 25. Mai 2019

## DIE VERMÖGENSFRAGE

# Arbeitgeber unterstützen beim Aufbau einer Betriebsrente

**An der Vorsorge über den Chef müssen sich seit 2019  
auch die Arbeitgeber beteiligen – das erhöht die Attraktivität der Betriebsrente –  
allerdings lässt das Kernstück des Gesetzes, das Sozialpartnermodell, auf sich warten**  
Von Barbara Brandstetter

Die gesetzliche Rente wird später im Ruhestand bei vielen nicht reichen, um den Lebensstandard halten zu können. Wer im Alter auf Reisen, Restaurantbesuche oder andere Annehmlichkeiten nicht verzichten möchte, muss Geld fürs Alter zurücklegen. Neben der gesetzlichen Rente können Arbeitnehmer auch über den Chef oder privat für das Alter vorsorgen.

Letzteres ist seit Beginn des Jahres für neue Verträge attraktiver geworden. Denn nun müssen sich die Arbeitgeber an dem Aufbau der Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter beteiligen. Allerdings entscheiden verschiedene Aspekte wie etwa die Höhe des Einkommens, die Art der Krankenversicherung, die Kosten des Vertrags oder wieviel der Arbeitgeber beisteuert darüber, wie attraktiv die Vorsorgeform für den Einzelnen ist. Doch dazu später mehr.

Da die Vorsorge über den Arbeitgeber insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie unter Geringverdienern wenig verbreitet war (und immer noch ist), verabschiedete die Regierung das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Klingt kompliziert, ist es auch. Mit dem Gesetz sollten die Abschlüsse von Betriebsrenten angekurbelt werden. Davon ist bislang allerdings wenig zu spüren. So bezeichnet etwa die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) das Wachstum jüngst als „unzureichend“. Die betriebliche Altersversorgung wachse weiterhin, aber noch nicht in dem Maße, wie es nötig wäre.

Auch ist gut ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes dessen Kernstück, das Sozialpartnermodell, noch nicht umgesetzt und laut Umfragen in der Wirtschaft kaum bekannt. Das Sozialpartnermodell sieht vor,

dass Arbeitgeber und Gewerkschaften über Tarifverträge Vereinbarungen über eine betriebliche Altersvorsorge für Branchen oder einzelne Betriebe gestalten können. Statt garantierten Renten soll es am Ende eine Zielrente geben. Die kann im Alter höher oder niedriger ausfallen. Durch den Verzicht auf Garantien können Finanzdienstleister in riskantere Anlageformen investieren und insbesondere in Zeiten niedriger Zinsen die Chance auf eine ansehnlichere Rendite erhöhen. Doch in den vergangenen Tarifrunden war das Sozialpartnermodell kein Thema. Schließlich sehen viele Tarifverträge bereits Regelungen zu Betriebsrenten vor. Daher scheint keine Eile geboten, das neue Modell einzuführen. Gespräche werden allerdings geführt. „In der Tarifpolitik ist man hinter der Bühne gedanklich meist weiter als davor, und auch weiter, als man nach außen kundtut“, sagt Georg Thurnes, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung.

Während das Sozialpartnermodell noch auf sich warten lässt, sind andere Elemente des Gesetzes schon umgesetzt. So können Arbeitnehmer seit dem vergangenen Jahr bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei in einen entsprechenden Vertrag einzahlen. Bislang lag die Grenze bei vier Prozent. Auch müssen sich Arbeitgeber an dem Aufbau einer Betriebsrente ihrer Mitarbeiter beteiligen. Sofern sie Sozialabgaben sparen, sind sie verpflichtet, 15 Prozent der eingezahlten Summe in den Vertrag ihres Arbeitnehmers einzuzahlen. Diese Regelung gilt für alle Verträge, die ab 2019 abgeschlossen werden. Für Altverträge soll diese Vorgabe ab

2022 greifen, auch wenn diese Regelung die Branche vor besondere rechtliche und technische Herausforderungen stellt. „Das ist nicht unüblich bei Regelungen, die quasi über Nacht kurz vor Toresschluss und ohne sachgerechte Beratung in ein Gesetz kommen“, sagt Thurnes. Häufig sind die alten Verträge mit einer hohen Garantieverzinsung abgeschlossen worden. Daher würde die Aufsicht keine weitere Dotierung zulassen. Für den Zuschuss vom Arbeitgeber müsse dann ein neuer Vertrag abgeschlossen werden – unter Umständen mit entsprechenden Kosten. Und dann stellt sich die Frage, ob sich das bei geringen Beträgen überhaupt rechnet. Bis 2022 bleibt allerdings noch Zeit, sich der Herausforderungen anzunehmen.

Doch rechnet sich der Abschluss einer Betriebsrente überhaupt? Im Prinzip lohnt es sich, über den Betrieb für das Alter vorzusorgen, wenn sich der Arbeitgeber daran beteiligt. Das war bislang nicht immer der Fall. Zwar hat jeder Arbeitnehmer seit 2002 Anspruch darauf, jährlich einen bestimmten Beitrag steuer- und sozialabgabenfrei in einen entsprechenden Vertrag einzuzahlen. Doch der Arbeitgeber musste nichts dazu geben – auch dann nicht, wenn er Sozialabgaben sparen konnte. Doch wie attraktiv verschiedene Betriebsrenten abschneiden, hängt natürlich auch davon ab, wie gut – also günstig – der Vertrag ist, den der Arbeitgeber anbietet. Welcher Durchführungsweg und welcher Vertrag im Unternehmen angeboten wird, entscheidet der Arbeitgeber. Aber auch die Höhe des Bruttolohns und der Familienstand beeinflussen die Rentabilität. Schließlich entscheiden die beiden Parameter in der Spar-

phase mit darüber, wie viele Sozialabgaben und Steuern der Einzelne sparen kann; und die Art der Krankenversicherung darüber, ob Sparer im Alter auf die Auszahlungen den vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag zahlen müssen.

Wer über seinen Arbeitgeber Geld fürs Alter zurücklegt, kann jedes Jahr bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialabgabenfrei und seit 2018 bis zu acht Prozent steuerfrei in einen entsprechenden Vertrag einzahlen. Im laufenden Jahr sind dies 3216 Euro im Jahr, die sozialabgabenfrei beziehungsweise 6432 Euro, die steuerfrei eingezahlt werden können. Den vollen Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung von rund 20 Prozent sparen allerdings nur diejenigen, deren monatlicher Bruttolohn unter 4537,50 Euro liegt. Wer mehr als 4537,50, aber weniger als 6700 Euro im Monat verdient, spart Beiträge in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung – allerdings keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mehr. Arbeitnehmer, deren Bruttolohn die 6700 Euro übersteigt, profitieren in der Sparphase ausschließlich von der Steuerersparnis. Sie sparen keinen Cent Sozialabgaben.

Finanzmathematiker Werner Siepe gibt dazu ein Beispiel: Herr Meier (alleinstehend, Alter 37 Jahre) verdient 4000 Euro brutto im Monat. Er entscheidet nun, monatlich 230 Euro über 30 Jahre in eine Direktversicherung einzuzahlen. Zurzeit spart er dabei 46 Euro Sozialabgaben und 69 Euro Steuern. Da nicht nur Herr Meier, sondern auch sein Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge spart, fließen 15 Prozent des Einzahlungsbeitrags, also 34,50 Euro, zusätzlich in Meiers Vertrag. Im Alter kann sich Herr Meier dann je nach Anbieter auf eine garantierte Betriebsrente von gut 300 Euro freuen.

Schauen wir uns nun das Beispiel eines Besserverdieners an. Herr Schulz (alleinstehend) verdient 7500 Euro brutto im Monat. Er zahlt 460 Euro in eine betriebliche Altersvorsorge ein. Da sein Verdienst weit oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, spart Herr Schulz lediglich Steuern in Höhe von monatlich 204 Euro. Im Alter erhält er dann bei einem Direktversicherer eine garantierte Betriebsrente von 529 Euro brutto im Monat, rechnet Siepe vor.

Die Vergünstigungen in der Sparphase sind allerdings nur eine Seite der Medaille. Im Alter holt sich der Staat einen Teil der

Förderung zurück. Die Auszahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung müssen versteuert werden. Zudem fallen für gesetzlich Krankenversicherte auf die Auszahlungen aus ihrer Betriebsrente der Krankenversicherungsbeitrag von aktuell rund 15,5 Prozent sowie der Pflegeversicherungsbeitrag von 3,3 Prozent an. Dadurch wird die Auszahlung um 18,8 Prozent oder wie im Fall unseres Herrn Meier um 54 Euro reduziert. Im Fall von Herrn Schulz schrumpft diese sogar um das Doppelte, sofern er als Rentner gesetzlich krankenversichert ist. Ist er privat krankenversichert, werden von seiner Bruttorente lediglich Steuern abgezogen.

Seit Einführung des vollen Beitragssatzes 2004 wehren sich Interessenverbände und gesetzlich krankenversicherte Ruheständler gegen die volle Verbeitragung ihrer Betriebsrenten – bislang ohne Erfolg. Die Regelung wird insbesondere dann als sehr ungerecht empfunden, wenn gesetzlich versicherte Betriebsrentner in jungen Jahren lediglich die Hälfte oder gar keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sparen, im Alter jedoch den kompletten Beitrag entrichten müssen. Privatversicherte sind davon ausgenommen. Ebenso Mini-Betriebsrenten. Im laufenden Jahr liegt die Grenze dieser Mini-Renten bei 155,75 Euro im Monat.

Bis zur Gesetzesänderung 2004 mussten Ruheständler lediglich den halben Beitragssatz zahlen. Kapitalauszahlungen waren komplett beitragsfrei. Doch auch wenn die Regelung von vielen als ungerecht erachtet wird und die Attraktivität von Betriebsrenten schmälert: Gleich eine ganze Reihe von Urteilen des Bundessozialgerichts hat die Richtigkeit der Abgabe bestätigt. Schließlich existiert im Sozialversicherungsrecht keine Regelung, dass Einnahmen lediglich ein einziges Mal der Beitragspflicht unterworfen werden dürfen. Die jüngste – für Versicherte negative – Entscheidung hat das Bundessozialgericht erst im April dieses Jahres veröffentlicht. Die Richter urteilten, dass Arbeitnehmer, die im Alter Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zahlen müssen, im Vergleich zu solchen mit einer Riester-Rente nicht benachteiligt würden (B 12 KR 19/18 R). Dabei hat die Politik den Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag auf Auszahlungen aus betrieblichen Riester-Renten mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz gerade abgeschafft. Die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung wird daher

auch nicht müde, die Wiederherstellung der Rechtslage von 2003 zu fordern. „Dort, wo schon in der Finanzierungsphase Beiträge gezahlt wurden, sollten hinten keine Beiträge mehr fällig werden“, fordert aba-Vorsitzender Thurnes.

Doch nicht nur Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge schmälern die Rentenzahlungen im Alter. Zahlt Herr Meier über 30 Jahre in eine betriebliche Vorsorge ein, mindert er seine Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung. Denn da er in der Einzahlungsphase Sozialabgaben spart, zahlt er Jahr für Jahr auch vier Prozent weniger in die gesetzliche Kranken-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung ein. Im Beispiel von Herrn Meier schrumpft die gesetzliche Rente laut Finanzmathematiker Siepe im Alter um 64 Euro. Negativ schlagen sich die reduzierten Einzahlungen auch dann nieder, wenn Betroffene etwa eine Erwerbsminderungsrente, Kranken-, Arbeitslosen- oder Elterngeld beziehen. Denn diese fallen dann aufgrund der niedrigeren Einzahlungen entsprechend geringer aus. Für unseren Herrn Schulz spielt dies hingegen keine Rolle. Da er bei seinen Einzahlungen keine Sozialabgaben spart, werden diese auch nicht entsprechend reduziert.

Finanzmathematiker Siepe hat etliche Berechnungen angestellt. Dabei hat er die Nettokapitalein- und -auszahlungen miteinander verglichen und die statistische Lebenserwartung zugrunde gelegt. Sein Ergebnis: Normalverdiener bis zu einem Bruttogehalt von bis zu 54450 Euro im Jahr profitieren von der neuen Regelung und dem Zuschuss des Arbeitgebers. Auch für privat krankenversicherte Höherverdiener, deren Gehalt oberhalb von 80400 Euro liegt, kann sich der Abschluss einer Betriebsrente rechnen – selbst dann, wenn sich der Arbeitgeber nicht an dieser beteiligt. „Vorteilhaft wirkt sich in diesen Fällen auch aus, dass durch die Einzahlungen in die betriebliche Altersvorsorge die Ansprüche in der gesetzlichen Rente nicht gekürzt werden“, sagt Siepe. Zu den Verlierern zählen trotz Reform nach wie vor diejenigen, die zwischen 54450 und 80400 Euro verdienen. Für sie rechnet sich ein Abschluss in der Regel nur dann, wenn der Arbeitgeber mehr als 20 Prozent dazugibt.

© Alle Rechte vorbehalten. Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Frankfurt. Zur Verfügung gestellt vom Frankfurter Allgemeine Archiv. [www.faz-rechte.de/sonderdrucke.htm](http://www.faz-rechte.de/sonderdrucke.htm).