

Betriebliche Altersvorsorge – Für wen lohnt es sich?

Als die jetzige Bundesministerin für Verteidigung vor zwei Jahren noch Arbeitsministerin war, hat sie die Höhe der gesetzlichen Renten öffentlichkeitswirksam via BILD-Zeitung verbreitet. Nach dieser Darstellung erhält ein Durchschnittsverdiener mit Bruttolohn von 2.700 Euro ab 2030 eine Rente von 849,38 Euro, sofern 40 Jahre Beiträge in die gesetzliche Rente eingezahlt worden sind. Fünf Jahre weniger Einzahlungen führen zu einer Kürzung von ca. 100 Euro. Schnell wird erkennbar, dass dieser Wert nur marginal höher liegt als die Einnahmen aus Grundsicherung und Wohngeld im Alter. Als Konsequenz bedeutet dies, dass eine ergänzende Altersvorsorge unabdingbar ist, um auch im Alter über genug Finanzmittel für ein selbstbestimmtes Leben zu verfügen.

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) bietet sich seit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung im Jahre 2002 an, diese Lücke zu schließen. Die zu prüfende Frage ist hierbei, ob eine bAV ein effizientes Verfahren zur Altersvorsorge darstellt und bei positiver Beantwortung, ob die bAV auch in ausreichendem Maße genutzt wird.

Eine sehr umfangreiche Ausarbeitung von Dr. Schanz in der Zeitschrift „Der Betrieb“¹ für Personen mit Haushaltsbruttoeinkommen zwischen 20.000 und 120.000 Euro pro Jahr kommt zu dem klaren Ergebnis, dass die Versorgungsleistung durch die bAV aus einer reinen Entgeltumwandlung ohne Arbeitgeberförderung im Durchschnitt um 30% höher liegt, als eine private Versorgung mit gleichen Nettobeiträgen in der Ansparphase. Unterschiede ergeben sich bei verschiedenen Einkommensgrößen und auch hinsichtlich der gewählten Art der Krankenversicherung (gesetzlich versus privat), so dass die Vorteilhaftigkeit zwischen 20% und über 50% variiert. In Summe lässt sich aber festhalten, dass für nahezu jeden Beschäftigten ein Vergleich der Versorgungsleistung zwischen privater Altersvorsorge und bAV zu Gunsten der bAV-Lösung ausgeht.

Dieses positive Zwischenergebnis führt dann zur ergänzenden Untersuchung, wie hoch die Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge ist. Jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, hat gegenüber seinem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.² Der Anspruch gilt auch für Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit und für geringfügig Beschäftigte, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Auch im zweiten Arbeitsverhältnis kann die bAV genutzt werden.

Allerdings zeigen Studien, dass bisher erst in knapp 50% der Betriebe eine bAV angeboten wird.³ Die Verbreitung ist dabei stark mit der Größe der Betriebe korreliert. Während in Unternehmen mit weniger als 5 Mitarbeitern nur 35% der Betriebe eine bAV anbieten, sind es bei Betrieben von 10-19 Mitarbeitern schon 84%. Die tatsächliche Nutzung durch Mitarbeiter liegt deutlich unter diesen Werten mit 27% bei <5 Mitarbeitern und 39% bei 10-19 Mitarbeitern. Selbst nach wohlwollender Zahlenauslegung muss deshalb festgehalten werden, dass mehr als 50% aller Mitarbeiter bisher noch nicht die Vorteile der bAV nutzen.

Besonders vorteilhaft ist eine bAV für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber eine zusätzliche Förderung gewährt. Sehr weit verbreitet sind hierbei Festzuschüsse oder ein prozentualer Zuschuss auf das umgewandelte Gehalt. Als Beispiel sei hierbei auf zwei Branchen verwiesen.

¹ Zweiteilige Veröffentlichung in „Der Betrieb“ Nr. 26/27 und Nr. 28 in 2013.

² Vgl. § 1a BetrAVG.

³ Vgl. zu allen Aussagen rund um die Verbreitung die Zusammenfassung von 28 Einzelstudien im „Forschungsbericht 444“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom Juni 2014 auf den Seiten 43ff.

Arbeitnehmer im Elektrohandwerk in NRW erhalten einen Festzuschuss des Arbeitgebers von 26,59 Euro. Noch komfortabler ist die Regelung für Arzthelfer. Wenn diese Vollzeit (> 18 Stunden/ Woche) arbeiten, erhalten diese einen Festzuschuss von 30 Euro (bei Verzicht auf VL sogar 66 Euro) plus 20% der eigenen Entgeltumwandlung. In Kombination mit Steuer- und Sozialversicherungsersparnis sind damit bis zu 106 Euro als Sparbeitrag möglich, ohne eigenen Nettoaufwand der Arzthelfer.

Auch für Arbeitgeber lohnt sich eine bAV. Zunächst erfüllt der Arbeitgeber die gesetzliche Regelung und ermöglicht seinen Mitarbeitern die Nutzung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Förderungen. Zusätzlich entspricht er einem Fürsorgegedanken des Arbeitgebers zur Vorbeugung vor Altersarmut. Nicht unterschätzt werden darf darüber hinaus der positive Effekt im Wettbewerb um Fachkräfte am Arbeitsmarkt. Hier kann durch eine attraktive Zuschussregelung langfristig die Attraktivität eines Arbeitgebers gesteigert und Schlüsselpersonen an das Unternehmen gebunden werden.

Eingangs haben wir gesehen, welche gesetzliche Rente sich bei einem Bruttogehalt von 2.700 Euro voraussichtlich ergeben wird. Aufgrund der gemeinsamen Finanzierung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Rentenversicherungsbeiträge ergibt sich hier ein gemeinschaftlicher Rentenbeitrag von 255,15 Euro. Dieser liegt höher als die gesetzliche Fördergrenze von aktuell 238 Euro innerhalb der bAV.⁴ Würde der Mitarbeiter nur die Hälfte dieser Größenordnung in eine bAV investieren (also 119 Euro monatlich), so ergeben sich bei einer moderaten Wertentwicklung von 4% über 40 Jahre Ablaufwerte von über 130.000 Euro und monatliche Renten von bis zu 450 Euro. Sollte das Ergebnis der Kapitalanlage dem Mittel der letzten 15 Jahren entsprechen und bei 6% liegen, ergäben sich schon über 700 Euro monatliche Zusatzrente.⁵ Dabei liegt der Nettoaufwand ohne gesonderte Förderung des Arbeitgebers bei 62,78 Euro. Durch eine 20%ige Förderung des Umwandlungsbetrags durch den Arbeitgeber sinkt die Nettobelastung bereits auf 52,27 Euro.

Fazit:

Wenn deutlich weniger als 50% aller Mitarbeiter die Vorteile der bAV nutzen, und bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeiter im Schnitt nicht einmal jeder Dritte, werden immer noch sehr viele Vorteile verschenkt. Es soll hier nicht auf die vielen potentiellen Hemmnisse der bAV-Verbreitung aus der Studie des BMAS eingegangen werden.⁶ Stattdessen sei darauf hingewiesen, dass eine bAV mit sehr geringem administrativem Aufwand auf Seiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingerichtet werden kann und schon als reine Entgeltumwandlung, anderen Vorsorgeformen deutlich überlegen ist. Wenn der Arbeitgeber sich ergänzend an der bAV beteiligt, ergeben sich weitere positive Effekte und der Mitarbeiter kann sich mit geringem eigenen Aufwand vor Altersarmut schützen. Schon mit 50 Euro monatlichem Nettoaufwand ist eine Verdopplung der gesetzlichen Rente möglich. Diesen hohen Effekt kann ausschließlich die betriebliche Altersvorsorge leisten.

Ihr



Dr. Michael König

Die Einschätzungen, die in diesem Dokument vertreten werden, basieren auf Informationen Stand Oktober 2014. Die Einschätzungen sollen dabei nicht als auf die individuellen Verhältnisse des Lesers abgestimmte Handlungsempfehlungen verstanden werden und können eine persönliche Beratung nicht ersetzen. Alle Informationen basieren auf Quellen, die wir als verlässlich erachten. Garantien können wir für die Richtigkeit nicht übernehmen.

⁴ Vgl. § 3 Nr. 63 EStG.

⁵ Beispielrechnung eines Einzelvertrages eines kapitalstarken Anbieters für einen 27-jährigen Kunden.

⁶ Vgl. hierzu „Forschungsbericht 444“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom Juni 2014 auf den Seiten 62ff.