

WirtschaftsWoche online 12.09.2021 um 08:50:00 Uhr

Betriebsrente

So bekommen Sie vier Prozent Garantiezins vom Arbeitgeber

Mittelständler suchen neue Lösungen für ihre Betriebsrenten. Flexibel, kostengünstig und transparent sollen sie sein. Geht nicht mehr? Neue Modelle wollen das Gegenteil beweisen.

Steuerberater gelten als penibel und solide. Letzteres lässt sich über die Pensionskasse der Steuerberater nicht sagen. Das Aufsichtsamt Bafin hat ihr die Geschäftserlaubnis entzogen: zu wenig Eigenkapital. Derzeit kämpft die Pensionskasse juristisch gegen diesen Bescheid. Der Ausgang des Rechtsstreits ist offen.

Steuerberatungskanzleien gehören in der Regel zum Mittelstand. Oft sind die Unternehmen zu klein, um selbst eine eigene betriebliche Altersversorgung aufzusetzen. Sie haben sich daher an einer überbetrieblichen Pensionskasse beteiligt. Der Entzug der Geschäftserlaubnis wirkt über die Branche der Steuerberater hinaus, weil sie in der öffentlichen Diskussion hohe Wellen geschlagen hat. Die Folge: Kleine und mittlere Unternehmen entscheiden sich öfter gegen den Ausbau von Betriebsrenten.

Der Stahlkettenhersteller Thiele aus Iserlohn entschied sich vor einigen Jahren anders. Es hat sich vom Beratungsunternehmen Auxilion eine Betriebsrente maßschneidern lassen - ohne Versicherung. Hierbei sagt das Unternehmen einen Garantiezins auf die Beiträge des Arbeitnehmers zu und zahlt zum Eintritt in den Ruhestand einen Einmalbetrag. Beim Start des neuen Betriebsrentenmodells haben sich von den 490 Mitarbeitern immerhin 297 beteiligt.

Thiele gehört jedoch noch zu einer Minderheit. Denn der Mittelstand hat bei der betrieblichen Altersvorsorge Nachholbedarf. Laut Alterssicherungsbericht der Bundesregierung haben bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten nur 48 Prozent der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betriebsrente. Bei Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten liegt die Quote bei 58 Prozent. Konzerne mit mehr als 1000 Mitarbeitern kommen dagegen bereits auf einen Anteil von 88 Prozent. Für den Rückstand des Mittelstandes gibt es drei Gründe:

/// 1. Finanzielle Lasten ///

Viele Mittelständler scheuen das finanzielle Risiko durch Betriebsrenten. Sie wollen sich nicht jahrzehntelang Verpflichtungen ans Bein binden ohne abschätzen zu können, wie sich das Geschäftsmodell des Unternehmens in 20 Jahren entwickeln wird. Unter Umständen könnte genau dann Kapital für Renten abfließen, wenn es im Betrieb dringend gebraucht wird.

/// 2. Niedrigzins ///

Viele mittelständische Unternehmen schreckt auch die Krise der versicherungsgebundenen Versorgungswerke wie Pensionskassen ab. Wegen des anhaltenden Niedrigzinses sind einige regulierte Pensionskassen, die unter der Aufsicht der Bafin stehen, in Schieflage geraten. Ihre Kapitalerträge sind zu niedrig, um die garantierten Ansprüche der Betriebsrentner zu finanzieren. Die Kölner Pensionskasse und die der Caritas beispielsweise werden abgewickelt.

/// 3. Hohe Kosten ///

Bei Mittelständlern ist der Kontakt zwischen Management und Belegschaft meist direkter als bei Großkonzernen. Das gilt für positive wie auch für negative Rückmeldungen. Wenn beispielsweise ein Betriebsrentner im Vergleich zu den eingezahlten Beiträgen relativ wenig Rente erhält, weil die Kosten hoch sind, spricht sich das herum. Die Geschäftsführung gerät dann schnell unter Rechtfertigungsdruck.

Bei versicherungsgebundenen Betriebsrentenmodellen wie Pensionskassen oder betrieblichen Lebensversicherungen fressen die Kosten oft 20 Prozent und mehr vom Beitrag auf. Das liegt an den Provisionen für den Vertrieb, aber auch den hohen Kosten für die Garantie auf lebenslangen Renten. Die Versicherer kalkulieren meist so konservativ, dass die Betriebsrentner häufig mehr als 100 Jahre alt werden müssen, um die eingezahlten Beiträge wieder hereinzuholen.

Aus diesen drei Gründen fühlen sich viele mittelständische Unternehmen bei versicherungsgebundenen Betriebsrentenmodellen nicht gut aufgehoben. Tatsächlich überwiegen jedoch die Vorzüge der betrieblichen Altersvorsorge. Hochqualifizierte Fachkräfte lassen sich durch Betriebsrenten besser an den Betrieb binden. Diese Bindung ist wichtig, denn Deutschlands Wirtschaft leidet unter Fachkräftemangel. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) fehlten im Mai rund 270.000 qualifizierte Arbeitnehmer. Inzwischen, so das IW, ist der Fachkräftemangel bereits wieder auf dem Niveau von vor der Coronapandemie.

Es gibt Betriebsrentenmodelle, mit denen die Unternehmen Fachkräfte binden können, ohne die Nachteile der versicherungsgebundenen Lösungen. Die Grundtypen Direktzusage und Unterstützungskasse sind zwar nicht neu, aber die konkrete Ausgestaltung ist innovativ. Die Vor- und Nachteile dieser Alternativen zur Pensionskasse lassen sich anhand von zwei Anbietern darstellen.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist in der Regel als Verein organisiert. Betriebsrentner können ihren Rechtsanspruch auf Leistungen nur gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, nicht jedoch bei der Unterstützungskasse. Häufig sind die Renten aber über Versicherungen rückgedeckt. Da ist das klassische Modell der Unterstützungskasse.

Es geht allerdings auch ganz ohne Versicherung. Bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in die Kasse ein. Über das Geld der Kasse kann das Unternehmen frei verfügen. Es kann die Beiträge am Kapitalmarkt anlegen oder im Betrieb investieren. Häufig sagt der Arbeitgeber dabei einen Garantiezins auf die Beiträge zu.

Manfred Baier, Geschäftsführer der Nürnberger Authent-Gruppe, vergleicht die pauschaldotierte Unterstützungskasse mit einer Unternehmensbank: "Die zahlt den Arbeitnehmern für ihr Darlehen einen garantierten Zins." So könnten sich Mittelständler günstig finanzieren und die Beschäftigten Kapital für die Altersvorsorge aufbauen.

Die von Authent beratenen Unternehmen zahlen laut Baier zwischen 0,75 und 1,5 Prozent Zins pro Jahr auf die Beiträge zur Betriebsrente. Da für die Arbeitnehmer keine Kosten anfielen, sei das für sie auch die Nettorendite. Der Arbeitgeber müsse rund 0,25 Prozentpunkte pro Jahr mehr erwirtschaften, um die Kosten der Unterstützungskasse aufzubringen.

Anders als die Pensionskasse zahlt die Unterstützungskasse in dieser Variante meist nur Einmalbeträge und keine Renten. Damit seien die Zahlungsströme für das Unternehmen einfach zu kalkulieren, sagt Berater Baier. Anders als Versicherungen müsse die Unterstützungskasse nicht mit Lebenserwartungen kalkulieren.

Die Zielgruppe der pauschaldotierten Unterstützungskasse sind industrielle Mittelständler. Es können sich aber auch kleinere Handwerksbetriebe beteiligen, wenn sich mehrere von ihnen zu einer Kasse zusammen schließen.

Direktzusage

Arbeitgeber sagen den Beschäftigten direkt eine Betriebsrente zu - ohne Umweg über eine Kasse oder eine Versicherung. Ähnlich wie bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse kann das Unternehmen frei über die eingezahlten Beiträge verfügen: eine Anleihe ablösen, Maschinen kaufen oder einen Wettbewerber übernehmen. Arbeitnehmer erhalten auf ihren Beitrag einen Garantiezins. Statt einer Rente zahlt der Arbeitgeber einen Einmalbetrag.

Für die Einführung einer internen Betriebsrente, ob als Direktzusage oder Unterstützungskasse, gibt es eine Mindestzahl an Beschäftigten im Unternehmen. 'Ab etwa 200 Mitarbeiter, lohnt sich eine interne Betriebsrente', sagt Joachim Bangert, Geschäftsführer des Beratungshauses Auxilion in Heppenheim. Bangerts Kunden zahlen bis zu vier Prozent auf die Arbeitnehmerbeiträge. Dank der staatlichen Förderung sei die Rendite sogar noch höher. Zwar mindern Arbeitnehmer beim Umwandeln von Teilen des Bruttogehalts für die Betriebsrente Sozialabgaben. Allerdings verringert der geringere Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung spätere Rentenansprüche.

Ob es für einen Betrieb sinnvoll sei, eine interne Betriebsrente einzuführen, hänge auch vom Geschäftsmodell ab, sagt Berater Bangert. Das Unternehmen müsse nachhaltig Geld verdienen und ausreichend freies Kapital zur Verfügung haben. Einem Unternehmen in Sanierung würde er ein solches Betriebsrentenmodell nicht empfehlen.

Auszahlplan

Bei beiden Betriebsrentenmodellen ist die Einmalzahlung der Regelfall. Das heißt für den Arbeitnehmer, dass er selbst seine Ersparnisse später verrenten muss, wenn er das wünscht. Machbar ist das beispielsweise über einen Auszahlplan bei einer Bank. Je nach Laufzeit des Auszahlplans kann die Rente bei gleicher Einzahlung unterschiedlich hoch sein. Kapital, das noch nicht als Renten ausgezahlt wird, kann beispielsweise kostengünstig in Indexfonds angelegt werden.

Auszahlpläne umgehen den Niedrigzins, wenn die ETFs auch internationale Aktienmärkte abbilden. Allerdings können sie keine lebenslangen Renten garantieren. Denn die Sparer müssen sich auf eine Laufzeit für den Auszahlplan festlegen. Werden sie älter, dann fehlt die Betriebsrente - das Geld ist aufgebraucht. Lösen lässt sich das Problem dadurch, dass der Auszahlplan nicht den gesamten Kapitalstock aufzehrt, sondern eine Reserve übrig bleibt. Das geht zwar zu Lasten der Rentenhöhe, bewahrt im Alter aber vor einer finanziellen Lücke.

Direktzusagen und Unterstützungskassen mit Einmalzahlungen verlangen von Betriebsrentnern mehr Eigenverantwortung. Arbeitnehmer sollten sich daher frühzeitig wegen einer späteren Verrentung des angesparten Kapitals beraten lassen. Unabhängige Honorarberater können dabei helfen.

/// Mehr zum Thema: //

Die Betriebsrenten leiden massiv unter dem Niedrigzins. Viele Arbeitgeber halten an veralteten Konzepten fest und wollen eigene Zusagen reduzieren. Daher lohnen sich die Verträge für Angestellte nur noch selten.

Gerth, Martin

Quelle:	WirtschaftsWoche online 12.09.2021 um 08:50:00 Uhr
Dokumentnummer:	WW 27593780

Dauerhafte Adresse des Dokuments: https://archiv.handelsblatt.com/document/WWON_WW%2027593780

Alle Rechte vorbehalten: (c) Handelsblatt GmbH - Zum Erwerb weitergehender Rechte:
nutzungsrechte@handelsblattgroup.com

© GBI-Genios Deutsche Wirtschaftsdatenbank GmbH