

Betriebliche Altersversorgung heute

Warum sich die bAV gerade für kleine Einkommen lohnt

Von Judith Kerschbaumer und Norbert Reuter

Neben der gesetzlichen Rente im Alter eine Betriebsrente zu beziehen, ist eine gute Sache – besonders für Menschen im Niedriglohnbereich, Teilzeitbeschäftigte und diejenigen, die Kinder erziehen, also überwiegend Frauen. Werden dann noch alle staatlichen Fördermöglichkeiten ausgeschöpft, lohnt sich eine Betriebsrente richtig. Das zeigt auch die aktuelle Studie¹ der Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem DIW. Dieser Beitrag will die vielfältigen Möglichkeiten, die die betriebliche Altersversorgung bietet, kurz darstellen und soll Beschäftigte ermuntern, sich für eine eigene Betriebsrente zu engagieren.

Die gesetzliche Rente

Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) orientiert sich am Prinzip der *Beitragsäquivalenz*. Das bedeutet, je höher die von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen je hälftig gezahlten Beiträge und je länger sie gezahlt worden sind, desto höher ist die Rente. Das bedeutet aber auch, je kleiner das Entgelt, je länger Erwerbsunterbrechungen oder beispielsweise ein 450-Euro-Minijob ausgeübt wird,

desto niedriger die spätere Rente. Die Beschäftigung im Niedriglohnbereich, Teilzeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse wirken sich damit direkt auf die Rente aus. Denn die Rente ist Spiegelbild des Erwerbslebens. Vor diesem Hintergrund wurde die Grundrente, genauer der Grundrentenzuschlag, eingeführt, mit dem ab 1. Januar 2021 »die Lebensleistung von Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet, Kinder erzogen und Angehörige gepflegt haben«² besser honoriert wird. Das ist ein Aspekt des *sozialen Ausgleichs* in der GRV.

Ein wesentliches soziales Ausgleichselemente in der GRV sind die *Kindererziehungszeiten*. Dadurch wird die Erziehung von Kindern jenseits der eigenen Beiträge in der Rente honoriert.³ Dabei ist es egal, wie wenig jemand verdient hat. Ein Jahr Kindererziehung wird für die Rente für alle so honoriert, als ob ein Jahr des Durchschnittsver-

¹ Hans-Böckler-Stiftung, Der Einfluss von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen auf individuelle Erträge aus der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung, Working Paper Forschungsförderung, Nummer 197, November 2020

² Brall/Hoenig/Kerschbaumer: Die Grundrente – 100 Fragen und Antworten zum neuen Grundrentenzuschlag, Bund Verlag, Frankfurt, Dezember 2020

³ Bis zur Beitragsbemessungsgrenze, die im Jahr 2021 in der GRV 85.200 € (West) und 80.400 € (Ost) beträgt.

diensts erzielt worden wäre, was einem Monatsverdienst von knapp 3500 Euro entspricht.⁴ Je nach Zeitpunkt der Geburt werden 30 Monate (vor 1992) beziehungsweise 36 Monate (ab 1992) Kindererziehungszeit für die Rente gewertet. Die Jahre der Kindererziehung lohnen sich also für die Rente – ganz besonders, wenn die Rente aus Erwerbsarbeit niedrig ist.

Sozialer Ausgleich in der Zulagenförderung

Das gleiche soziale Prinzip liegt der *staatlichen Zulagenförderung* (sogenannte Riester-Rente) zugrunde. Die vollen Zulagen gibt es, wenn der eigene Sparbeitrag und die Zulagen vier Prozent des Erwerbseinkommens ergeben. Das bedeutet, je niedriger das Einkommen, desto niedriger ist der eigene Aufwand bei festen Zulagenbeträgen: 175 Euro Grundzulage und 300 Euro Zulage für jedes Kind, das ab 2008 geboren ist, höchstens 25 Jahre lang.

Beispiel 1: Das Teilzeiteinkommen von Anna beträgt 20.000 €/Jahr. Sie erzieht zwei zulagenberechtigte Kinder. Ihr eigener Beitrag errechnet sich aus 4 % von 20.000 € = 800 € abzüglich der Zulagen in Höhe von 775 € (175 € + 300 € + 300 €). Sie müsste eigentlich nur 25 € selbst aufwenden. Jedoch müssen immer mindestens 60 € (5 € mtl.) aufgebracht, d. h. gespart werden. Für Anna bedeutet dies, dass jährlich einen Sparbeitrag von 835 € (775 € + 60 €) auf ihrem Vorsorgekonto gutgeschrieben wird. Das Verhältnis von staatlicher Förderung von 93 % zu Eigenleistung von 7 % ist unschlagbar.

Wird die Zulagenförderung in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und nicht in einem privaten Sparvertrag organisiert, kommt unter dem Strich mehr heraus, denn die Kosten können deutlich reduziert werden. Damit ist die staatliche Zulagenförderung ein guter Baustein für die Versorgung im Alter. Im Beitragsjahr 2017 haben rund elf Millionen Personen eine Zulagenförderung erhalten; davon rund 57 Prozent Frauen und 43 Prozent Männer. Differenziert man bei der Zulagenberechnung nach dem Einkommen der Frauen zeigt sich, dass rund 50 Prozent von ihnen Einnahmen von weniger als 20.000 Euro erzielten, in der Einkommensgruppe von 20.000 bis unter 40.000 Euro sind es rund 35 Prozent.⁵ Das zeigt, dass die Zulagenförderung Frauen und insbesondere Frauen mit Kindern mit unteren und mittleren Einkommen überproportional zugutekommt.

Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Bereitschaft der Arbeitgeber*innen, die bAV ihrer Beschäftigten (mit) zu finanzieren, durch die sogenannte Geringverdiener-Förderung deutlich unterstützt.

»Geringverdiener-Förderung« – was ist das?

Die sogenannte Geringverdiener-Förderung, auch als *bAV-Förderbetrag* bezeichnet, wurde bereits mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) zum 1. Januar 2018 einge-

führt und mit dem Grundrentengesetz, das im Juli 2020 verabschiedet wurde, rückwirkend für das Jahr 2020 deutlich verbessert.⁶ Nunmehr gilt: Sagen Arbeitgeber*innen ihren Beschäftigten einen jährlichen Betrag zwischen 240 Euro und 960 Euro für eine bAV zu, können sie sich 30 Prozent des zugesagten Betrages, also höchstens 288 Euro, für Beschäftigte mit einem Monateinkommen von bis zu 2575 Euro vom Finanzamt zurückerstatten lassen. Hiermit soll vor allem die bAV für Beschäftigte im Niedriglohnbereich, für Teilzeitbeschäftigte und damit vorrangig für Frauen gefördert werden.

Der bAV-Förderbetrag wird Arbeitgeber*innen durch eine Verrechnung mit der von ihnen abzuführenden Lohnsteuer gewährt und steht ihnen als Sofortzuschuss innerhalb kurzer Zeit zur Verfügung. Neben dieser Förderung verbleibt darüber hinaus der Restbeitrag (bAV-Beitrag abzüglich Förderung) als Betriebsausgabe abzugsfähig, was den Aufwand der Arbeitgeber*innen weiter reduziert.

Beispiel 2: Arbeitgeberin A sagt ihren Beschäftigten einen jährlichen Betrag in Höhe von 240 € zu, abzgl. bAV-Förderbetrag von 72 € (= 30 %), abzgl. Steuererstattung aus Betriebsausgaben (rund 30 % aus 168 €) von 50 € ergibt dies einen Nettoaufwand von 118 € jährlich, monatlich knapp 10 €.

Beispiel 3: Arbeitgeberin B stockt den im Tarifvertrag für den Einzelhandel seit 2002 bestehenden Altersvorsorgebeitrag von 300 € um 660 € auf und erhält als bAV-Förderbetrag für Beschäftigte, deren Einkommen monatlich 2575 € beträgt, 288 € vom Finanzamt zurück. Ihren Aufwand von noch 372 € jährlich macht sie als Betriebsausgabe steuermindernd geltend (rund 112 €). Ihr Nettoaufwand beträgt dann nur noch 260 € (knapp 22 € monatlich).

Vielfältige Förderoptionen ermöglichen eine gute Betriebsrente

Werden Arbeitgeber*innenbeiträge mit den vorgenannten Fördermöglichkeiten der Zulagenförderung und des bAV-Förderbetrags kombiniert, kann ohne große Eigenleistung ein Versorgungsvermögen aufgebaut werden, das zu einer guten Betriebsrente führt. Und das alles, ohne dass es zu Minderungen in der gesetzlichen Rente kommt, denn die Beiträge für die Zulagenrente werden aus dem verbeitragten Netto gezahlt. Besteht dann noch die finanzielle Kraft, eigene Entgeltbestandteile in eine bAV-Entgeltumwandlung einzuzahlen, wird der umgewandelte Betrag der Sozialversicherung entzogen. Die bei Arbeitgeber*innen eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von rund

4 Für 12 Monate Kindererziehung wird der rentenrechtliche Gegenwert eines Jahres Durchschnittsverdienst aller Versicherten, ein Entgeltpunkt (EP), dem Rentenkonto gutgeschrieben (Wert 2021: 41.541 €, entspricht 1 EP).

5 Kruse/Scherbarth, Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug, Deutsche Rentenversicherung, RVaktuell 1/2019, S. 11, Tabelle 2

6 § 100 EStG

20 Prozent müssen aber bei Neuverträgen sofort, bei Verträgen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden, ab dem Jahr 2022 zu 15 Prozent zugunsten des Versorgungskontos der Beschäftigten weitergegeben werden.

Was unter dem Strich für Beschäftigte herauskommen kann, zeigt **Beispiel 4**:

Anna aus Beispiel 1 spart mit der Zulagenförderung 25 Jahre lang 835 €/Jahr, also 20.875 €. Ihr Arbeitgeber, eine Einzelhandelskette gibt zu den bereits 2002 vereinbarten 300 € jährlich 180 € dazu und macht im Rahmen der Geringverdiener-Förderung 30 % dieses Betrages geltend; er bekommt 144 € vom Finanzamt zurück. Die restlichen 36 € macht er als Betriebsausgabe steuerlich geltend und erhält 10 € zurück. Sein Nettoaufwand beträgt 26 €/Jahr (2,20 €/Monat). Nach ebenfalls 25 Jahren ergibt sich ein Betrag von 12.000 €. Auf Annas Vorsorgekonto addieren sich nach 25 Jahren insgesamt 32.875 €. Selbst wenn kein Zins unterstellt wird und eine Rentenzeit von 220 Monaten (= 18,3 Jahren) angenommen wird, ergibt sich eine Monatsrente von rd. 150 € bei einem monatlichen Aufwand für Anna von 5 € und für den Arbeitgeber von 2,20 €.

Vermutlich wird der Arbeitgeber einwenden, dass er ja 300 € jährlich zahlen muss. Das stimmt zwar, dieser Vorsorgebetrag wurde aber bereits 2001 durch Umwidmung der Vermögenswirksamen Leistungen und eines Teils des damaligen Tariferhöhungsvolumens zugunsten der Altersversorgung »bezahlt«. Deshalb ist es nicht nachvollziehbar, warum gerade im Handel dieser Vorsorgebetrag so zögerlich in Anspruch genommen wird. 150 € Betriebsrente im Alter monatlich zusätzlich zur gesetzlichen Rente beziehen zu können, würde das Leben vieler Rentner und vor allem Rentnerinnen deutlich erleichtern. Hinzu kommt, dass durch den Freibetrag auf diese Betriebsrente keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Selbst im Falle, dass die Rente später nicht reicht und Grundsicherung in Anspruch genommen werden muss, werden von dieser Betriebsrente nur 35 € angerechnet. 115 € bleiben auch dann frei von Anrechnung und erhöhen das Alterseinkommen. Ein echter Gewinn!

Nutzung des bAV-Förderbetrags steigt

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis)⁷ mitteilt, ist das Volumen für den Förderbetrag zur bAV im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr um 33 Prozent auf insgesamt 89 Millionen Euro gestiegen. Im zweiten Jahr nach seiner Einführung wurde der bAV-Förderbetrag von fast 67.400

Arbeitgeber*innen für 741.200 ihrer Beschäftigten mit niedrigen Bruttolöhnen genutzt, damit für 3,4 Prozent aller Arbeitgeber*innen. Im Jahr zuvor waren es noch 2,5 Prozent. Insgesamt haben so 18.700 Arbeitgeber*innen und 61.800 Beschäftigte mehr als 2018 profitiert. Der durchschnittliche Förderbetrag betrug 120 Euro.

Den größten Zuwachs des Fördervolumens verzeichneten große Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten. Kleinstbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigte legten in absoluten Zahlen jedoch am meisten zu: 9400 Betriebe führten 2019 eine so geförderte Betriebsrente ein. Allerdings waren dies nur 2,4 Prozent der 1,4 Mio. Kleinstbetriebe in Deutschland. Bei den KMU, also den kleinen und mittleren Unternehmen, waren es 5,0 Prozent beziehungsweise 7,7 Prozent, bei den großen 13,4 Prozent.

Immer mehr Beschäftigte mit niedrigem Einkommen profitieren also von staatlichen Zuschüssen in der bAV. Es ist zu hoffen, dass sich dieser Trend fortsetzt, da hierdurch Altersarmut abgemildert wird.

Studie bestätigt die gute Nettoendite bei der Förderung in der bAV

Dass die vorgenannten Fördermöglichkeiten eine sinnvolle soziale Maßnahme darstellen, bestätigt die aktuelle Studie der HBS⁸: »Die Nettoendite ist für letztere [Anmerkung: Frau mit Kindern] aufgrund der Förderungen erheblich höher. Hierzu zählen die Grund- und Kinderzulage im Rahmen der Riester-Förderung und in Teilen der Erwerbsphase auch die (geförderte) Leistung des Arbeitgebenden (Geringverdienerzulage) von 240 Euro im Jahr. Hinzu kommt, dass die Rentenleistungen unabhängig von ihrer Höhe nicht beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung sind.«

Die bAV – nie war sie so wertvoll wie heute

Die GRV ist mit weitem Abstand die wichtigste und stärkste Säule der Alterssicherung. Es gibt aber immer noch deutliche Unterschiede zwischen Ost und West sowie zwischen den Geschlechtern. Während in den neuen Bundesländern die 65-Jährigen und Älteren ihre Alterseinkünfte zu 94 Prozent (Frauen 95 Prozent, Männer 92 Prozent) aus der GRV beziehen, sind es in den alten Bundesländern nur 68 Prozent (Frauen 76 Prozent, Männer 62 Prozent). Während bei Männern die GRV-Leistungen 67 Prozent der Gesamtleistungen aus Alterssicherungssystemen ausmachen, beträgt der Anteil bei Frauen 81 Prozent. Dies ist wesentlich auf die geringere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei Frauen zurückzuführen.⁹

Wie sieht es bei der bAV aus? Die Zahl der aktiven Anwartschaften¹⁰ in der bAV ist zwar von 14,6 Millionen im Jahr 2001 auf 21,0 Millionen im Jahr 2019 deutlich gestiegen. Der Anstieg fand allerdings in den ersten Jahren statt, ebte dann ab und nahm erst in den letzten Jahren wieder zu.¹¹ Wenn Frauen eine Betriebsrente beziehen, ist diese nur etwa halb so hoch wie die der Männer. Während deutschlandweit der durchschnittliche Bruttobetrag von Betriebsrenten 500 Euro (netto 420 Euro) beträgt, liegt

7 Pressemeldung Nr. 309 des Statistischen Bundesamtes vom 14. 8. 2020

8 s. Fußnote 1

9 ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020- ASID 2020, Tabelle B.1.1, S. 82

10 Unter aktiven bAV-Anwartschaften werden hier die Anwartschaften verstanden, für die im jeweiligen Jahr aufgrund eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses Beiträge entrichtet bzw. zusätzliche Anwartschaften bzw. Ansprüche erworben wurden.

11 ASID 2020, a. a. O., S. 139/140

er bei Frauen bei 332 Euro (netto 274 Euro), hingegen bei Männern bei 663 Euro (netto 563 Euro).¹²

Nie waren die Voraussetzungen besser, die Fördermöglichkeiten vielfältiger. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, warum die Nachfrage nach betrieblicher Altersversorgung immer noch zu wünschen übrig lässt. Hinzu kommt, dass mit zahlreichen neuen Regelungen wie dem Freibetrag bei den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen, dem Freibetrag bei der Grundsicherung und der reinen Beitragszusage im Rahmen des neuen Sozialpartnermodells die Attraktivität der bAV deutlich erhöht wurde.¹³

Das Sozialpartnermodell: Rückenwind für die bAV

Ebenfalls mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde zum 1. Januar 2018 als neue Möglichkeit, eine bAV zuzusagen, die neue Zusageform der „reinen Beitragszusage“ eingeführt. Arbeitgeber*innen sagen dabei den Beschäftigten lediglich bestimmte Beiträge zur bAV zu, ohne damit irgendwelche weiteren Verpflichtungen einzugehen oder Garantien zu übernehmen (»pay and forget«). Dies soll zum einen Arbeitgeber*innen anreizen, bislang unversorgten Beschäftigten eine bAV anzubieten, zum anderen in Zeiten von Mini- oder gar Negativzinsen und einer Diskussion um die weitere Absenkung des sogenannten Garantiezinses die Chance auf höhere Renten eröffnen. Denn in allen anderen bisherigen Zusagearten in der »alten Welt« der bAV gibt es noch mehr oder weniger umfassende Garantien, auch wenn diese zum Teil – wie bei der Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) – nur Mindestleistungen in Höhe der (unverzinslich) eingezahlten Beiträge abzüglich der Beiträge, die für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, »garantieren«. Garantien kosten Geld und verhindern zudem eine lukrative, damit aber natürlich auch risikoreichere Anlage der eingezahlten Beiträge. Auch hier ist eine Absenkung des Garantieniveaus von 100 Prozent auf 90 Prozent im Gespräch.

Zum Schutz der Beschäftigten hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass eine reine Beitragszusage nur durch Tarifvertrag zwischen den Sozialpartnern, die sich an der »Durchführung und Steuerung« beteiligen müssen, vereinbart werden kann. Das Sozialpartnermodell wird zudem durch zahlreiche aufsichtsrechtliche Regelungen abgesichert. Auch soll der Arbeitgeber für die entfallende Haftung seinen Sicherheitsbeitrag leisten.

Oskar Goecke, Inhaber des Lehrstuhls für das Versicherungswesen an der Kölner Universität, wird nicht müde zu betonen, dass die reine Beitragszusage den Beschäftigten grundsätzlich eine schon lange überfällige »faire Teilhabe am volkswirtschaftlichen Kapitalstock« ermöglicht. Die höheren Risiken aufgrund von Wertschwankungen der Kapitalanlagen ließen sich durch eine kollektive Reserve als Risikopuffer minimieren, die sich aus den von den Arbeitgebern zu zahlenden Sicherheitsbeiträgen speisen. In jedem Fall stellt die reine Beitragszusage eine weitere Möglichkeit dar, die bAV in Zeiten von Mini- oder Negativzinsen attraktiver zu machen.

Fazit

Die bAV ist ein nicht zu unterschätzender Faktor zur Verbesserung der Einkommenssituation von Millionen Rentner*innen, an der Arbeitgeber*innen bei der Finanzierung beteiligt werden können. Durch verbesserte und zusätzliche Gestaltungselemente ist die bAV in den letzten Jahren deutlich attraktiver geworden. Zudem lässt sie im Gegensatz zur GRV, wo Rentenversicherungsbeiträge nur auf das sozialversicherte Einkommen und nicht darüber hinaus gezahlt werden können, mehr Freiheiten bei Vereinbarungen zu. Damit könnten insbesondere die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexibler gestaltet werden. Beispielsweise können tarifliche, betriebliche oder individuelle Vereinbarungen darüber getroffen werden, dass unabhängig vom vereinbarten Lohn ein Mindestbeitrag vom Arbeitgeber*innen in die bAV gezahlt wird. Davon würden Niedrigverdienende und Teilzeitbeschäftigte profitieren. Möglich ist auch eine Regelung, für Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit die Beiträge für die bAV weiterzuzahlen. Das bindet Beschäftigte an den Betrieb und motiviert insbesondere Frauen, nach der Familienphase in den Betrieb zurückzukehren. Weitere Regelungen für Langzeiterkrankte sind denkbar.

Dadurch ist die bAV zudem ein Mittel für Unternehmen, in Zeiten des Fachkräftemangels neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Denn das Sparen in großen Kollektiven ist renditestärker als privates Sparen; über kollektive Puffer lassen sich Chancen und Risiken der Anlage auf den Kapitalmärkten austarieren. Nicht zuletzt hat der Gesetzgeber zahlreiche Anreize in der bAV geschaffen, so dass die heutige bAV für große Bevölkerungsgruppen eine wichtige Möglichkeit bietet, die gesetzliche Rente im Alter durch geringen individuellen Aufwand aufzustocken. Auf diese Weise kann die bAV dazu beitragen, einen wirksamen Beitrag zum Abbau von Altersarmut zu leisten. ■



Dr. Judith Kerschbaumer leitet den Bereich Sozialpolitik in der ver.di-Bundesverwaltung.

Dr. Norbert Reuter leitet die Tarifpolitische Grundsatzabteilung in der ver.di-Bundesverwaltung.

¹² ASID 2020, a. a. O., Tabelle B.4.2., S. 86

¹³ Kerschbaumer: update bAV, Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 10