MetallRente
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Und sie lohnt sich doch.
Betriebsrente im wirtschaftlichen Vergleich

Zusammenfassung der Ergebnisse einer gutachterlichen Stellungnahme zur Vorteilhaftigkeit betrieblicher Entgeltumwandlungsmodelle

Die gesetzlich geförderte betriebliche Entgeltumwandlung wurde in letzter Zeit verschiedentlich - u. a. in Printmedien und Fernsehbeiträgen - kritisiert. Dabei wurde besonders auf finanzielle Belastungen in der Rentenphase eingegangen und behauptet, dass sich die betriebliche Entgeltumwandlung (Betriebsrente) in vielen Fällen nicht rechnen würde und sogar eine private Rentenversicherung vorzuziehen sei. Zur Untermauerung dieser These wurden für Beispielrechnungen zur Ermittlung der Höhe der Netto-Alterseinkünfte verschiedene Annahmen getroffen, die zu einer weitaus überhöhten Belastung der Einkünfte aus der betrieblichen Entgeltumwandlung führten. Steuerliche Effekte wurden sehr pauschal berücksichtigt, ohne zu überprüfen, ob die vorgenommenen Vereinfachungen nicht zu einer starken Verfälschung der Ergebnisse führen. Statt der individuellen Ermittlung der Steuern auf die Alterseinkünfte wurden einerseits Einkommen der Ehegatten lediglich pauschal sowie andererseits die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nicht berücksichtigt. Zudem wurden Betriebsrenten mit einem pauschalen Grenzsteuersatz belastet und somit immer als letzte zu versteuernde Einkommensart herangezogen. Dadurch konnte der Anschein erweckt werden, dass sich für Betriebsrenten eine besonders hohe Steuerbelastung ergibt.

Vor diesem Hintergrund beauftragte die MetallRente GmbH Herrn Dr. Thomas Schanz[1] mit der Erstellung eines Gutachtens zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der betrieblichen Entgeltumwandlung bzw. privaten Rentenversicherung in der Finanzierungs- und Rentenphase aus der Sicht der betroffenen Mitarbeiter.[2]

Um die grundsätzlichen Auswirkungen ermitteln und analysieren zu können, wurden im Gutachten Vergleichsberechnungen auf Basis eines Standardmodells mit möglichst realitätsnahen Annahmen durchgeführt. Die Analyse betrachtete Jahresbruttogehälter von 20.000 bis 120.000 Euro. Mit dieser Vorgehensweise sollte der methodische Fehler einer im letzten Jahr veröffentlichten Studie vermieden werden, die ihre Schlussfolgerungen auf der Basis von drei Musterberechnungen vornahm.

Die Berechnungen belegen, dass die betriebliche Entgeltumwandlung für den Mitarbeiter um durchschnittlich 30% vorteilhafter ist als eine private Rentenversicherung.

Zusätzlich wurde mit verschiedenen Variationsrechnungen geprüft, unter welchen Voraussetzungen die betriebliche Entgeltumwandlung im Vergleich zur privaten Rentenversicherung nicht von Vorteil sein könnte.

---

[1] Dr. Thomas Schanz ist Mitglied der Geschäftsleitung bei der Kern Mauch & Kollegen GmbH in Stuttgart.

[2] Eine gekürzte Version des Gutachtens wurde in zwei Teilen in der Fachzeitschrift „Der Betrieb“ vom 05. und 12.07.2013, Heft 26/27 und 28, S. 1425 - 1432 und S. 1501 - 1508 veröffentlicht.

Die vorgenommenen Variationsrechnungen führten zu folgenden Ergebnissen:

- **Variation der Bruttoeinnahmen des Ehepartners**
  Hierbei ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen. Sofern das Jahresbruttoeinkommen des zusammen veranlagten Ehepaares eine Höhe erreicht, die zu einer Einkommensteuerbelastung von mehr als 900 Euro pro Jahr führt, liegt bei der betrieblichen Entgeltumwandlung ein Vorteil von mindestens 20 % gegenüber der privaten Rentenversicherung vor. Hat dagegen ein zusammen veranlagter Einzelverdiener ein Jahresbruttogehalt in Höhe von 20.000 bzw. 21.000 Euro, so ist damit noch keine Einkommensteuerbelastung und damit auch keine Steuerersparnis mit der Entgeltumwandlung verbunden. Nur bei den beiden genannten Gehältern ergibt sich für die private Rentenversicherung gegenüber der betrieblichen Entgeltumwandlung ein leichter Vorteil von 3 %. Ist dagegen das Jahresbruttogehalt des Ehepartners mindestens genauso hoch oder höher als das des Mitarbeiters, so steigt die Vorteilhaftigkeit der Entgeltumwandlung teilweise deutlich an.

- **Familienstand: Ledig**
  Die betriebliche Entgeltumwandlung ist der privaten Rentenversicherung auch bei Einzelveranlagung deutlich überlegen.

- **Weitere Einkünfte in der Rentenphase**
  Bei einem steuerpflichtigen Anteil von 25% oder 50% der zusätzlichen Alterseinkünfte geht die Vorteilhaftigkeit der Betriebsrente aufgrund der etwas höheren Steuerbelastung in der Rentenphase leicht zurück.

- **Bei Zuschüssen des Arbeitgebers**
  Die Weitergabe der Sozialabgabenersparnis des Arbeitgebers erhöht erwartungsgemäß immer die Vorteilhaftigkeit der Betriebsrente. Ein Zuschuss des Arbeitgebers von 15% des Umwandlungsbetrages führt demnach zu einer Erhöhung ihrer Vorteilhaftigkeit auf durchschnittlich 50%.

- **Bei Gruppenkonditionen**
  Handelt der Arbeitgeber mit dem Anbieter deutlich bessere Gruppenkonditionen aus, so dass die Betriebsrente im Vergleich zu einer privaten Rentenversicherung zu 10% höheren (Brutto-) Leistungen führt, steigt die Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung auf durchschnittlich 37% an. Aber auch bei Anwendung eines Einzeltarifs bleibt diese noch um durchschnittlich 23% vorteilhafter.

- **Bei Änderung der Überschussbeteiligung**
  Eine sinkende Überschussbeteiligung vermindert die Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung gegenüber der privaten Rentenversicherung, diese bleibt aber immer noch positiv.

- **Bei einer Erhöhung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge**
  Eine Erhöhung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragssätze um 20% führt in den Gehaltsbereichen zwischen 37.000 und 58.000 Euro zu einer deutlichen Minderung der Vorteilhaftigkeit der Betriebsrente, wobei sie im schlechtesten Fall noch immer um 15% über der privaten Rentenversicherung liegt.

- **Bei einer Senkung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge**
  Würde der Rentner nur die Hälfte der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf die Betriebsrente selbst tragen müssen (analog zur gesetzlichen Altersrente), würde die durchschnittliche Vorteilhaftigkeit von 30% auf 42% steigen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass - eine Steuerbelastung in der Aktiven-Phase vorausgesetzt - die betriebliche Entgeltumwandlung aufgrund unterschiedlicher Faktoren wie z. B. der Förderung durch Steuer- und Sozialabgabenfreiheit sowie der mit Kollektivverträgen verbundenen Kosteneffizienz der Vorsorge über eine private Rentenversicherung überlegen ist. In vielen Fällen wurde sogar eine deutliche Überlegenheit ermittelt. Hierzu kann der Arbeitgeber mit der sorgfältigen und an objektiven Kriterien orientierten Anbieterauswahl sowie der vollen oder teilweisen Weitergabe seiner Sozialabgabeneinsparungen ganz wesentlich beitragen.

Als weiteres Ergebnis muss festgehalten werden, dass die Ermittlung der steuerlichen Belastungswirkungen der betrieblichen Entgeltumwandlung in der Rentenphase anhand individueller Einkommensteuerberechnungen durchzuführen ist.

Gleichzeitig muss konstatiert werden, dass der Gesetzgeber der Betriebsrente im Vergleich zu anderen Alterseinkünften unnötige Sonderlasten auferlegt. Besonders die 2004 eingeführte volle Beitragslast für Betriebsrenten in der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner (KVDR) erscheint ungerecht.

Fazit - die Betriebsrente ist ein Erfolgsmodell

Die Betriebsrente ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Erfolgsmodell, das sich rechnet. Der Wirkungsgrad des eingesetzten Geldes ist – anderslautenden Behauptungen zum Trotz – höher als beim privaten Sparen.

Es ist kein Zufall, dass die Betriebsrente bei den Beschäftigten besondere Wertschätzung und hohes Vertrauen genießt. Die Rolle des Arbeitgebers in diesem System der Altersversorgung bürgt für ein besonders hohes Sicherheitsniveau. Angebote der nach der Riester-Reform neu entstanden Versorgungswerke und Branchenlösungen verstärken diesen Vorzug der Betriebsrente häufig durch besondere Kostenvorteile und eine Verteilung des Risikos auf mehrere Finanzpartner. Die Betriebsrente kann deshalb auch nur begrenzt mit privaten Vorsorgeangeboten verglichen werden. Einen wirtschaftlichen Vorteilhaftigkeitsvergleich muss die Betriebsrente dennoch nicht scheuen. Auch über ihre Eigenschaft als arbeitgeberseitige Sozialleistung hinaus ist die betriebliche Altersversorgung ein lohnendes Modell.

Da die Eigenvorsorge im Rahmen der betrieblichen Entgeltumwandlung häufig durch tarifvertragliche Vereinbarungen oder freiwillige Leistungen des Arbeitgebers ergänzt wird, stellen die im Gutachten ermittelten Wirkungsgrade besonders vorsichtige Annahmen dar, die in der Praxis meist übertroffen werden. Die Tarifparteien in der Metall- und Elektroindustrie und anderen dem Versorgungswerk MetallRente angeschlossenen Branchen haben z. B. Tarifverträge abgeschlossen, die den Beschäftigten Anspruch auf altersvorsorgewirksame Leistungen über den Betrieb gewähren und immer mehr Unternehmen fördern die Entgeltumwandlung ihrer Beschäftigten darüber hinaus durch die Weitergabe der arbeitgeberseitig eingesparten Sozialversicherungsbeiträge. Hier ziehen Arbeitgeber und Betriebsräte an einem Strang. Der Aufbau einer zusätzlichen Rente im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Strukturen im Betrieb wird so zur wichtigsten und effektivsten Ergänzung der gesetzlichen Rente. Gerade die Betriebsrente mit ihrem kollektiven und sozialen Charakter sollte deshalb im Vergleich zu anderen Alterseinkünften von der Politik nicht diskriminiert, sondern gestärkt werden.