

REFORM DER KAPITALGEDECKTEN ZUSATZVORSORGE NICHT IN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG VERANKERN

Warum die betriebliche Altersversorgung in der Entgeltumwandlung für Verbraucher:innen ungeeignet ist

1. HINTERGRUND

Verbraucher:innen, die ihren Lebensstandard im Alter halten wollen, sind spätestens seit den Rentenreformen der Jahre 2001 bis 2004 auf eine private oder betriebliche Zusatzvorsorge angewiesen. Um den Abschluss einer betrieblichen Versorgung (bAV) zu erleichtern, hat der Gesetzgeber im Jahr 2002 für Arbeitnehmer:innen einen Rechtsanspruch auf eine bAV im Wege der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung geschaffen¹.

Abseits der unzureichenden Verbreitung gibt es für Verbraucher:innen eine Reihe schwerwiegender Probleme, die eine bAV häufig unattraktiv machen. Bedenklich ist aus Sicht des Verbraucherzentrale Bundesverbands (vzbv) dabei, dass Tarifparteien und Politik die bAV vor allem als Teil der Mitarbeiterbindung und des Vergütungssystems sehen, wodurch der Eindruck entsteht, dass die Effizienz gerade im Hinblick auf die Leistungen im Ruhestand nachrangig sei.

Um die arbeitnehmerfinanzierte bAV zu einer tragenden Säule der Alterssicherung in Deutschland zu machen, sind aus Sicht des vzbv Reformen in (mindestens) den drei folgenden Bereichen notwendig:

- bei der Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung,
- bei der eingeschränkten Portabilität und
- beim Versicherungsmantel.

2. PROBLEM SOZIALABGABENFREIHE ENTGELTUMWANDLUNG

Der Rechtsanspruch auf eine bAV bezieht sich nur auf die Durchführung per betrieblicher Entgeltumwandlung, in der nur die Arbeitnehmer:innen einen Teil ihres Lohns für die bAV verwenden. Bei dieser Form der Vorsorge verzichten die Arbeitnehmer:innen auf einen Teil ihres Brutto-Lohnes, welcher in eine bAV fließt. Vom Finanzvertrieb wird die betriebliche Entgeltumwandlung häufig als lukrative Form

¹ Eine bAV liegt vor, wenn Arbeitgeber für Arbeitnehmer:innen aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität und/oder Tod zusagen.

der Altersvorsorge dargestellt, da auf Beitragszahlungen zunächst keine Sozialabgaben und auch keine Steuern anfallen. Für Verbraucher:innen hat diese allerdings zwei zentrale Nachteile:

Der erste Nachteil ist, dass Auszahlungen aus der bAV, wie in Deutschland mittlerweile üblich, nachgelagert, also beim Rentenbezug zu versteuern sind. Es findet also lediglich eine Steuerstundung statt. Auch die Pflicht zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen verschwindet nicht, sondern wird verlagert. Allerdings müssen Verbraucher :innen im Rentenalter die vollständigen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung allein aufbringen und nicht nur zur Hälfte.

Schwerer wiegt noch der zweite Nachteil, dass mit der zunächst sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung weniger Geld in die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung fließt. Aus Sicht des vzbv wird gesamtgesellschaftlich das Sozialversicherungssystem durch die Sozialabgabenfreiheit unnötig geschwächt. Eine ergänzende betriebliche Altersversorgung, die dazu führt, die gesetzliche Rente zu schwächen, ist nicht sinnvoll.

Gleichzeitig fallen die Leistungen für Verbraucher:innen, insbesondere in der geringer gesetzlichen Rente geringer aus. Auch wenn ab dem Jahr 2022 immer ein Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des Umwandlungsbetrages durch Arbeitgeber vorgeschrieben ist: Durch die geringeren Sozialabgaben werden künftige Auszahlungen aus der gesetzlichen Rente für Verbraucher:innen reduziert. Eine ergänzende betriebliche Altersversorgung, die dazu führt, die gesetzliche Rente zu schwächen, ist nicht sinnvoll.

Verträge ohne signifikanten Arbeitgeberzuschuss werden dem Grundversprechen einer „betrieblichen“ Vorsorge nicht gerecht. Bei betrieblicher Altersversorgung könnte man eigentlich davon ausgehen, dass es sich um eine Zusatzleistung von Arbeitgeber handelt, die auch von diesem bezahlt wird. Der Rechtsanspruch auf eine bAV darf nicht bloß im Abschluss eines Vorsorgevertrags über den Betrieb sein. Vielmehr müssten Arbeitgeber einen signifikanten Beitrag zur Finanzierung leisten.

3. EINGESCHRÄNKTE PORTABILITÄT

Grundlage jeder bAV ist eine arbeitsrechtliche Vereinbarung. Arbeitgeber sind die Vertragsnehmer:innen der bAV. Der bAV-Vertrag wirkt nur zugunsten ihrer Mitarbeiter:innen. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, endet auch die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung. Wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet, besteht wieder ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Da die Arbeitgeber:innen Vertragspartner des Anbieters der bAV sind, können die Arbeitnehmer:innen den Vertrag nicht einfach zu neuen Arbeitgeber mitnehmen.

Verbraucher:innen können allenfalls den Rückkaufswert des alten Vertrages auf den Anbieter bei neuen Arbeitgeber übertragen. Voraussetzung ist, dass alter und neuer Anbieter einem sogenannten Übertragungsabkommen beigetreten sind. Ebenso müssen alte und neue Arbeitgeber einverstanden sein. Bei einem Wechsel in den öffentlichen Dienst wird eine solche Übertragung tarifvertraglich ausgeschlossen. Selbst wenn die Voraussetzungen für eine Übertragung vorliegen, kann

der neue Vertrag schlechtere Rechnungsgrundlagen oder eine schlechtere biometrische Absicherung enthalten. Beim Arbeitgeberwechsel kann der Wert der betrieblichen Altersversorgung deutlich beschädigt werden. So kann beispielsweise die Absicherung des Erwerbminderungsrisikos auch ganz verloren gehen.

Im Ergebnis ist die aus Sicht von Verbraucher:innen wichtige „Portabilität“ der Verträge stark eingeschränkt. Nutznießer sind der Finanzvertrieb, der nur durch Neuabschlüsse Provisionserträge generieren kann, und Arbeitgeber, die bAV-Verträge als Instrument der Mitarbeiterbindung nutzen.

4. PROBLEM VERSICHERUNGSMANTEL

Betriebliche Entgeltumwandlung wird meist in Form einer Lebensversicherung angeboten und durchgeführt. Kapitalbildende Versicherungen haben eine Reihe von Schwächen, die sie für die private wie betriebliche Zusatzvorsorge ungeeignet machen.

Vorsorge im Versicherungsmantel ist unflexibel

Auch in der bAV gibt es Angebote, bei denen bereits zu Beginn erhebliche Abschlusskosten anfallen, die zum großen Teil als Provision an den Vertrieb fließen. Diese Kostenvorauszahlung führt dazu, dass zu Beginn der Vertragslaufzeit große Teile des eingezahlten Kapitals gar nicht als Kapital im Vertrag landen. Wer seinen Vertrag in einem frühen Stadium wegen eines Arbeitsplatzwechsels stornieren muss, kann so erhebliche Teile des eingezahlten Kapitals verlieren.

Vorsorge im Versicherungsmantel bietet keine Sicherheit

Arbeitnehmer:innen sparen kein Vermögen an, wie bei einem Bank- oder Fondssparplan, sondern erhalten lediglich Anspruch auf die spätere Leistung des Versicherers. Versicherer versprechen dabei zum einen eine garantierte Verzinsung, zum anderen häufig garantierte Umrechnungsfaktoren für lebenslange Rentenzahlungen (sogenannte Rentenfaktoren). Das Problem bei der Verzinsung ist, dass dieses Garantieverprechen nicht sicher ist. Besteht beispielsweise die Gefahr, dass ein Versicherer dauerhaft nicht mehr imstande ist, seine Verpflichtungen zu erfüllen, kann die Garantie herabgesetzt werden. Auch bei den Rentenfaktoren können Versicherer einen garantierten Rentenfaktor ändern, wenn dies notwendig ist. Zusätzlich kann die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht in Ausnahmefällen auch „hart“ garantierte Leistungen senken oder die Auszahlung ganz stoppen.

Vorsorge im Versicherungsmantel ist renditeschwach

Die Ursachen für schlechte Renditen liegen im System der Versicherung selbst. Zur Absicherung insbesondere der garantierten Leistungen müssen Rückstellungen in den Bilanzen der Versicherer gebildet werden. Diesen Verpflichtungen steht die Kapitalanlage der Versicherer gegenüber. Die Vermeidung von Volatilität aus bilanziellen Gründen führt dazu, dass überwiegend in festverzinsliche Rentenpapiere investiert wird. Die Anlage in Anleihen ist bei langfristigen Anlagen zu wenig rentierlich und zusätzlich gegenüber Aktien mit höheren Risiken belastet. Der Ef-

fekt wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass zur Sicherstellung der Garantiever-sprechen aktuell weitere Kapitalpolster (die so genannte Zinszusatzreserve) gebil-det werden müssen. Dafür wurden und werden hochverzinsten Alt-Papiere verkauft und die freiwerdenden Mittel zu deutlich schlechteren Konditionen reinvestiert. Da-mit sinken die bereits schwachen Kapitalerträge zusätzlich.

5. FAZIT

Die hier beschriebenen Probleme der bAV sind bekannt und müssen dringend kor-riert werden. Wenn das der Fall ist, bietet sich eine Stärkung der bAV im Rah-men der Reform der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge mit der Einführung eines öf-fentlich-rechtlich organisierten Vorsorgefonds analog oder in Kombination mit 3. Säule der privaten Altersvorsorge an.

Kontakt

*Verbraucherzentrale
Bundesverband e.V.*

*Team
Finanzmarkt*

*Rudi-Dutschke-Straße 17
10969 Berlin*

finanzen@vzbv.de