

Gute Argumente

In Deutschland wird über die private Zusatzvorsorge diskutiert. Vertrieb und Produktanbieter sehen in der betrieblichen Vorsorge die größere Chance.

Ursula von der Leyens Wortmeldung zur drohenden Altersarmut hat diesem Thema hierzulande eine erstaunliche Hochkonjunktur beschert. Kein Tag, an dem nicht eine neue Meldung über die drohende Unterversorgung der Menschen hinsichtlich ihrer Rente in der Tagespresse erschiene. Die Arbeitsministerin in der Regierungskoalition von CDU/CSU und FDP handelte sich damit kurzfristig so heftige Kritik von unterschiedlichster Seite ein, dass man allein daran ablesen kann, wie brisant das Thema ist. Die Diskussion hält nun schon geraume Zeit an, und es geistern immer neue Horrorszenarien bezüglich der Versorgungssituation der Bundesbürger durch die Medien (siehe Kasten). Inzwischen hat auch die oppositionelle SPD einen Vorschlag zur Lösung des grundsätzlichen Problems einer Unterversorgung im Alter gemacht. Die Partei setzt mit der „Betriebsrente plus“ auf die Arbeitgeberbeteiligung an der Vorsorge.

„Die private Zuschussrente ist mit Sicherheit nicht der beste Weg, um ein Thema wie die drohende Altersarmut anzugehen“, ist Steffen Liebzig, Leiter der Vertriebsunterstützung bei Standard Life, überzeugt. „Sehr viel ertragbringender für den Kunden wäre es, die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland einen guten Schritt nach vorn zu bringen.“ Weil die bAV aus dem Bruttogehalt gezahlt werde, biete sie die Möglichkeit, durch die Ersparnis von Steuern und Sozialabgaben

wesentlich höhere Beiträge in einen Vorsorgevertrag einzuzahlen, als das den meisten Menschen mit einer privaten Vorsorge möglich wäre.

Unkenntnis & Interessemangel

Auch die Wahl des richtigen Versorgungsträgers sei entscheidend. „Noch immer sind es die traditionellen Versicherungsverträge, für die sich viele Arbeitgeber aus Unkenntnis oder mangelndem Interesse bei einem bAV-Angebot an ihre Mitarbeiter entscheiden“, so Liebzig. „Wenn die in der betrieblichen Vorsorge möglichen höheren Beiträge dadurch am Schluss durch zu geringe Erträge der Kapitalanlage und eine eventuell nachgelagerte Besteuerung im Prinzip verpuffen, dann ist für den Anleger nichts gewonnen.“ Wenn man bedenke, welche Chance der Kunde aufgabe, wenn er eine herkömmliche Rentenversicherung abschließe, nur um sich die Mindestverzinsung von aktuell nur noch 1,75 Prozent zu sichern, und dann am Ende noch eine nachgelagerte Besteuerung das angesparte Kapital verringere, dann sei es fragwürdig, ob der Kunde die Rentenhöhe erzielen könne, die er zum Schließen seiner Versorgungslücke brauche.

Eine Direktversicherung mit einer Kapitalanlage, die die Möglichkeit höherer Erträge eröffne, sei da auf jeden Fall die bessere Lösung, so Liebzig mit Blick auf das haus-eigene Angebot der Standard Life. Die

Schotten verzeichnen allein in diesem Jahr einen Zuwachs um 30 Prozent in der betrieblichen Altersvorsorge. Im Heimatland haben sie mit rund einem Drittel der Unternehmen, die sich für eine bAV-Lösung entscheiden, einen Marktanteil, den hierzulande allenfalls die Allianz als Marktführer erreicht. Dass seine Gesellschaft den Marktanteil von bisher beachtlichen 1,2 Prozent in Zukunft sogar noch weiter steigern kann, davon ist Liebzig überzeugt. „Die aktuelle Diskussion um die drohende Altersarmut wird einer der Haupttreiber sein, um die bAV weiter zu etablieren“, so Liebzig. Das ist auch nötig, will Deutschland im Hinblick auf die Verbreitung von bAV-Systemen zu den europäischen Nachbarn aufschließen. Hier liegen Großbritannien, die Niederlande und Dänemark weit vor den Deutschen (siehe Grafik).

Auftrieb für den Vertrieb

Dass die nun begonnene Diskussion, die auch die Medien gern aufgegriffen haben, Vermittlern und Beratern gute Verkaufsargumente liefert, davon ist Steffen Giesecke, Vorstand der financial partners business AG, überzeugt. „Die aktuelle Auseinandersetzung um das Thema Vorsorge spielt Vertrieb und Beratung in die Hände“, freut sich Giesecke, allerdings nur mit einem lachenden Auge, er warnt: „Was jetzt allerdings nicht passieren darf, das ist ein ‚Weiter so wie bisher‘. Mit

Es gibt wenige Argumente gegen einen Ausbau des betrieblichen

Alters-
vorsorge-
systems.



den traditionellen Lösungen, wie sie den Kunden bisher angeboten wurden, wird sich diese Problematik nicht lösen lassen.“

Einer, der die Orientierung auf ertragreiche Lösungen in der praktischen Umsetzung seiner Beratungsarbeit schon seit geraumer Zeit vollzogen hat, ist Michael Schwerdtle, Finanzberater bei der Tinbergen AG. „Ein Versicherungsvertrag mit einer Mindestverzinsung von 1,75 Prozent und den Kosten der Versicherungspolice führt nach einer Laufzeit von 12, 15 oder 20 Jahren dazu, dass nur unwesentlich mehr Geld da sein wird als eingezahlt wurde. Das ist kein Vermögensaufbau“, so Schwerdtle. „Das traditionelle Lebensversicherungsprodukt ist in meinen Augen tot, dazu kann ich meinen Kunden weder in der privaten noch in der betrieblichen Vorsorge nicht mehr guten Gewissens raten, das wäre grob fahrlässig.“ Eine mögliche Wiederbelebung der traditionellen Lebensversicherung ist aus seiner Sicht allenfalls bei Zinssätzen jenseits der fünf Prozent möglich. Aber auch dann werde es eine geraume Weile dauern, bis die Versicherer wieder ausreichend hohe Erträge erwirtschaften. Denn die Gesellschaften sitzen bei steigendem Zins dann erst einmal auf den Kursverlusten ihrer Altanleihen“, so Schwerdtle.

Deshalb glaubt der Berater, dass sich mit den traditionellen Tarifen der Versicherer künftig das eigentliche Ziel, nämlich der nachhaltige Aufbau eines zusätzlichen Versorgungskapitals im Alter, weder in der privaten noch in der betrieblichen Versorgung erreichen lässt. „Es geht mir nicht um eine simple Schelte der



Ralf Weißenfels (Argus benefits experts): „Viele Hybridprodukte sitzen im Cash-Lock.“

Versicherer“, so Schwerdtle, „aber das ist eine ganz einfache finanzmathematische Rechnung.“ Mögliche Alternativen sieht Schwerdtle für die betriebliche Altersvorsorge in bestimmten Modellen der fondsgebundenen Rentenversicherung. Eine Leistungszusage des Arbeitgebers, aus der die Beiträge in eine fondsgebundene Lebensversicherung eingebracht werden, das kann eine gute Sache für den Arbeitnehmer sein, weil die angelegten Beiträge damit in ein Produkt fließen würden, das zumindest die Chance auf höhere Erträge an den Aktienmärkten eröffne.

Dass beim Thema fondsgebundene Versicherung aber auch nicht immer alles so läuft wie prognostiziert, darauf macht Ralf Weißenfels, Geschäftsführer des Beratungshauses Argus benefits experts, in Bonn aufmerksam. „Bei vielen sogenannten Hybridmodellen wird zwar eine besondere Renditechance in den Beratungsgesprächen in den Vordergrund gestellt, es wird aber gern verschwiegen, dass ein großer Teil dieser von der Theorie her intelligent gemachten Produkte

aufgrund der Situation an den Kapitalmärkten das Kapital des Kunden gar nicht an den Aktienmärkten anlegt, weil sie im sogenannten Cash-Lock festsitzen.“ Was Weißenfels meint, ist die im Grunde gute Idee, den Beitrag des Kunden zwischen einem Garantiefonds, mehreren freien Fonds und dem Deckungsstock je nach Lage an den Kapitalmärkten aufzuteilen. „Das geht aber nur dann, wenn der jeweilige Vertrag einen gewissen Risikopuffer aufgebaut hat“, so Weißenfels. „Viele Verträge, die in den vergangenen Jahren abgeschlossen wurden, waren aber aufgrund der unsicheren Situation an den Kapitalmärkten gar nicht in der Lage dazu und stecken jetzt sozusagen in der Zinsens Falle. Sie können kein neues Risikobudget mehr aufbauen, weil die Beiträge zur Abdeckung der Garantie benötigt werden, und aufgrund der niedrigen Verzinsung des Deckungsstocks haben sie auch auf absehbare Zeit keine Möglichkeit mehr, dieser Falle zu entkommen.“

Für regelrecht fatal hält Weißenfels allerdings die Praxis einiger Versicherer bei diesem Thema. Was das Cash-Lock angeht, mag es ja noch angehen, dass es etwa in den Versicherungs-

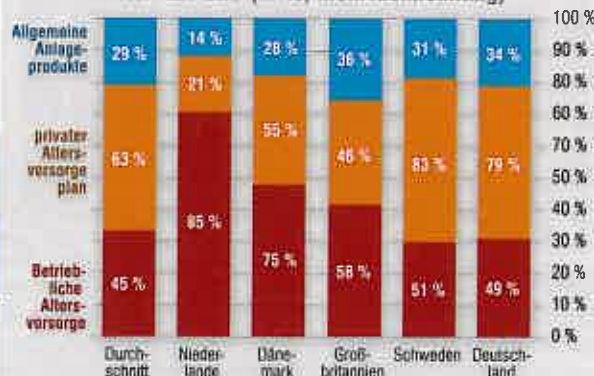
Horrorszenario des Arbeitsministeriums

Nach den neuesten Berechnungen des Bundesarbeitsministeriums droht ab 2030 Arbeitnehmern, die weniger als 2.500 Euro brutto im Monat verdienen und 35 Jahre in Vollbeschäftigung gearbeitet haben, eine Rente unterhalb des Grundsicherungsbetrags von 688 Euro. Legt man eine längere Lebensarbeitszeit zugrunde, sähen die Zahlen demnach kaum besser aus. Bei 40 Jahren Beitragszahlung müsse ein Arbeitnehmer konstant mindestens 2.200 Euro im Monat verdienen, um auf einen Rentenanspruch in Höhe der Grundsicherung zu kommen.

Als Grund für das steigende Altersarmutsrisiko nennt das Ministerium die beschlossene Rentenreform, nach der das Niveau der gesetzlichen Rente bis 2030 von derzeit 51 Prozent auf 43 Prozent des durchschnittlichen Nettolohns vor Steuern sinkt.

Betriebliche Altersvorsorge in Europa

Anteil der bAV (in %, Mehrfachnennung)



Niederlande, Dänemark und Großbritannien sind die europäischen Spitzenreiter in der bAV, das zeigt: Aktive bAV-Förderung zahlt sich aus. Deutschland ist im europäischen Vergleich dagegen nur Mittelmaß, der Grund: Deutsche Sparer nutzen die bAV trotz Rechtsanspruch nur unzureichend.

Quelle: Fidelity





Michael Schwertle (Tinbergen AG): „Es geht nicht um eine simple Schelle der Versicherer.“



Steffen Giesecke (fpb AG): „Mit den traditionellen Lösungen lassen sich die Probleme nicht lösen.“



Steffen Liebzig (Standard Life): „Ertragbringender für den Kunden ist die betriebliche Altersvorsorge.“

bedingungen zu den sogenannten Drei-Topf-Hybriden vieler Versicherer im Wortlaut heißt: „Das Umschichtungsverfahren zielt darauf ab, einen möglichst großen Teil des Vertragsguthabens dem Fondsguthaben zuzuführen. Es kann jedoch auch dazu führen, dass in den Wertsicherungsfonds oder in den freien Fonds kein Kapital investiert ist.“

Schönrechnung

Für sehr viel schlimmer hält Weißenfels die durchaus gängige Praxis, die Versicherer bei der Hochrechnung des möglichen Vertragsguthabens am Ende der Laufzeit an den Tag legen. „In den Modellrechnungen vieler Versicherer wird eben nicht nur das Fondsguthaben eines Vertrags mit sechs Prozent hochgerechnet, auch das auf den Deckungsstock entfallende Kapital wird mit dem gleichen Satz schön-gerechnet“, erzählt der Berater aus der Praxis. Man müsse nur die Vertragswerke von einigen Versicherungen genau lesen. „Wozu das führen kann, lässt sich an den kontinuierlich nach unten korrigierten Ablaufleistungen von traditionellen Verträgen ablesen, die Anfang der neunziger Jahre abgeschlossen wurden“, so Weißenfels. „Uns sind Fälle

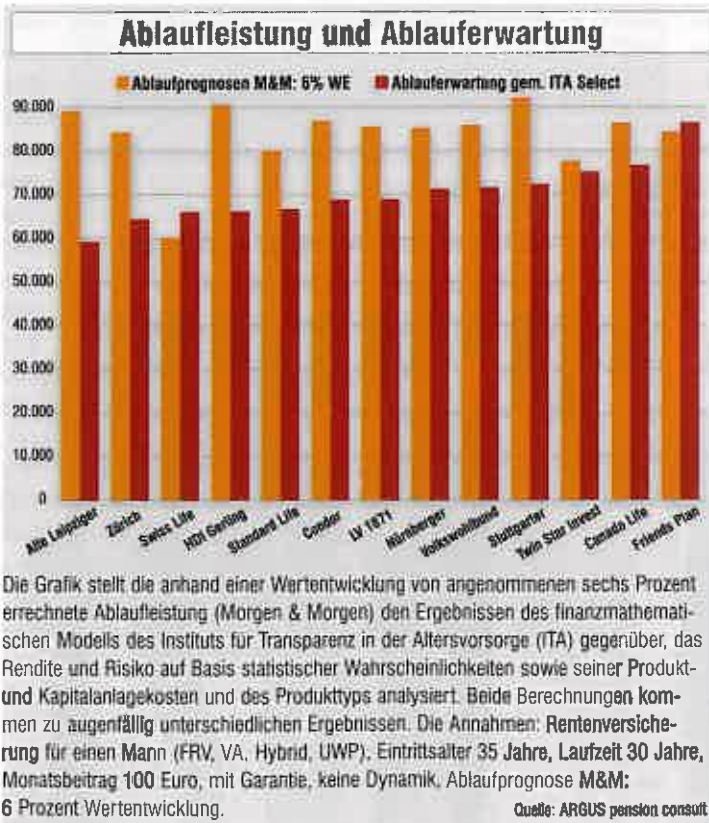
bekannt, die im Jahr 1992 mit einer versprochenen Ablaufleistung von 200.000 Euro gestartet sind und nach der jüngst erneut korrigierten Ablaufprognose am Ende wohl bei lediglich 130.000 Euro landen werden.“ Worauf Weißenfels eigentlich hinauswill, das ist das enorme Haftungsrisiko, das eventuell auf einen Vermittler zukommen kann, wenn er seine Kunden über solche Risiken nicht

rechtzeitig aufklärt.

Ohne Versicherung

Tinbergen-Spezialist Michael Schwertle hat seine Konsequenzen aus der Komplexität, die eine Versicherungslösung mit sich bringt, schon längst gezogen. Sein Favorit für die betriebliche bAV heißt „Verzicht auf den Versicherungsmantel und freie Ausfinanzierung der Kapitalanlage“. Für viele Unternehmen bietet das zudem die Chance, die Gelder im eigenen Unternehmen arbeiten zu lassen. „Das bringt ja bei einem gut geführten und ertragreich arbeitenden Unternehmen hoffentlich die beste Rendite der anzulegenden Gelder“, so Schwertle.

Ansonsten aber nehme auch das Angebot von Vermögensverwaltern und Fondsgesellschaften zu, die freie Kapitalanlage zu übernehmen. So sei die Augsburger Aktienbank zum Beispiel vor Kurzem mit vermögensverwaltenden Depots an den Markt gekommen, die ausdrücklich auch für den Einsatz in der betrieblichen bAV konzipiert seien. Auch die DWS stelle das Modell ihrer Riester Rente Premium mittlerweile für den Einsatz in der bAV zur Verfügung. „Ein cleverer Unternehmer kann mit



der Kapitalanlage der bAV-Gelder seiner Arbeitnehmer über einen Vermögensverwalter oder eine Fondsgesellschaft sogar Steuern sparen, weil er in den Genuss von Paragraph 8b des Körperschaftsteuergesetzes kommt“, so Schwerdtle.

Automatik

Erste Erfolge mit einem eigenen System der automatischen Entgeltumwandlung, wie sie in Großbritannien sogar schon gesetzlich verankert ist, meldet auch Fidelity. Damit geht die Fondsgesellschaft ein Problem an, das bei der betrieblichen Altersvorsorge eines der größten Hindernisse darstellt: die „Trägheit“ der Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre Entscheidungsfreudigkeit für eine solche Vorsorgeform.

„Wir haben eine solche Automatik in der Entgeltumwandlung bereits bei zwei Unternehmen installiert, aber auch bei anderen Arbeitgebern stößt das System auf Interesse“, erklärt Klaus Mössle, Geschäftsführer und Leiter des institutionellen Geschäfts bei der Fondsgesellschaft, der die betriebliche Altersvorsorge als eines der Kerngeschäftsfelder seines Unternehmens identifiziert hat. Automatik bedeutet dabei keinen Zwang, der Arbeitnehmer kann jederzeit dem Einbehalt von Gehaltsbestandteilen widersprechen. Tut er das nicht, werden vier Prozent seines Bruttogehalts (als Grenze nach oben gilt die Beitragsbemessungsgrenze) zuzüglich eines Arbeitgeberbeitrags in gleicher Höhe in einen Lebenszyklusfonds von Fidelity eingezahlt. Die Fondsgesellschaft geht in ihren Berechnungen davon aus, dass sich mit einem solchen System ein Bruttorentenniveau von rund 75 Prozent des letzten Gehalts eines Arbeitnehmers erzielen lässt.

Positives Beispiel

Weil sie bisher noch nicht in besonderem Maße von Arbeitgebern beworben wurden, führen solche Systeme der Gehaltsumwandlung in Deutschland bisher noch eher ein Schattendasein. Klaus Mössle schätzt deren Anteil am Markt für betriebliche Altersvorsorge auf derzeit gerade einmal 0,7 Prozent. Man darf hoffen, dass das Beispiel, wie Fidelity das Thema in die Praxis umgesetzt hat, in Zukunft dafür sorgen wird, dass die Entgeltumwandlung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern an Popularität gewinnt. Es wäre doch traurig, wenn sich Ursula von der Leyens Schockprognosen am Ende doch als richtig herausstellen sollten. **FP**

Zwei Vorschläge aus der Politik

Um einer drohenden Verarmung entgegenzuwirken, setzt die Bundesarbeitsministerin trotz Ablehnung des Koalitionspartners und Widerstand aus den eigenen Reihen auf die Einführung einer **Zuschussrente**. Das Konzept sieht eine Mindestrente von 850 Euro monatlich vor. Um diese zu erhalten, müssen Arbeitnehmer allerdings 30 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben und ab 2019 zusätzlich privat fürs Alter vorgesorgt haben. Pflege- oder Erziehungszeiten bis zum vollendeten 10. Lebensjahr eines Kindes werden besonders berücksichtigt. Ab 2023 gelten dann 35 Beitrags- und 45 Versicherungsjahre. Zudem muss man ab 2019 fünf Jahre privater Altersvorsorge nachweisen – und in jedem Jahr ein weiteres Jahr. **Wer ab 2014 keine Riesterreife hat, kann die Zuschussrente**

nicht bekommen. Die Zuschussrente **soll** über höhere Rentenbeiträge und **ab 2025 aus** Steuergeldern finanziert werden. Der Vorschlag der SPD heißt **Betriebsrente plus**. Jeder Arbeitnehmer kann freiwillig bis zu sechs Prozent seines Bruttoeinkommens in die neue Rentenform einbringen. Wer nicht widerspricht, zahlt obligatorisch zwei Prozent aus seinem lohnsteuerpflichtigen Bruttogehalt in die Betriebsrente plus ein. Dieser Beitrag wird pauschal mit 400 Euro Jahr gefördert. Diese Sockelförderung führt laut SPD dazu, dass Geringverdiener überproportional stark profitieren. Zusätzlich können Arbeitnehmer bis zu vier Prozent ihres lohnsteuerpflichtigen Bruttoeinkommens umwandeln (Zusatzbeitrag). Dieser Zusatzbeitrag wird ebenfalls gefördert.

Engagement der LVs in der betrieblichen Altersversorgung

Bestand an Direktversicherungen

	Anzahl in Tsd.	Veränderung in Prozent	Laufender Beitrag für ein Jahr in Mio. Euro	Versicherte Veränderung in Prozent	Summe in Mio. Euro	Veränderung in Prozent
2002	5.833	-1,1	4.421	+1,2	153.147	+1,1
2005	5.856	-1,4	4.472	-2,1	157.012	-0,9
2006	6.015	+2,7	4.695	+5,0	162.473	+3,5
2007	6.170	+2,6	4.940	+5,2	166.784	+2,7
2008	6.399	+3,7	5.271	+6,7	173.349	+3,9
2009	6.584	+2,9	5.416	+2,7	178.361	+2,9
2010	6.747	+2,5	5.703	+5,3	183.382	+2,8
2011	7.105	+5,3	6.163	+8,1	192.873	+5,2

Bestand an Rückdeckungsversicherungen

	Anzahl in Tsd.	Veränderung in Prozent	Laufender Beitrag für ein Jahr in Mio. Euro	Versicherte Veränderung in Prozent	Summe in Mio. Euro	Veränderung in Prozent
2002	1.797	+20,1	2.913	+11,5	86.309	+11,8
2005	2.273	+4,1	3.571	+4,4	92.022	+1,1
2006	2.356	+3,7	3.361	-5,9	91.108	-1,0
2007	2.372	+0,7	3.570	+6,2	95.063	+4,3
2008	2.497	+5,3	3.693	+3,4	97.645	+2,7
2009	2.609	+4,5	3.804	+3,0	100.343	+2,8
2010	2.761	+5,8	3.936	+3,5	104.287	+3,9
2011	2.861	+3,6	4.077	+3,6	109.018	+4,5

Bestand bei Pensionskassen*

	Anzahl in Tsd.	Veränderung in Prozent	Laufender Beitrag für ein Jahr in Mio. Euro	Versicherte Veränderung in Prozent	Summe in Mio. Euro	Veränderung in Prozent
2002	451	+279,0	314	+165,1	9.492	+88,8
2005	2.667	+16,9	2.496	+19,0	61.422	+16,4
2006	2.908	+9,0	2.678	+7,3	65.806	+7,1
2007	3.071	+5,6	2.746	+2,6	66.816	+1,5
2008	3.194	+4,0	2.759	+0,5	67.235	+0,6
2009	3.286	+2,9	2.732	-1,0	67.971	+1,1
2010	3.380	+2,9	2.734	+0,1	67.548	-0,6
2011	3.500	+3,5	2.764	+1,1	68.717	+1,7

Marktführer Direktversicherung: In den Jahren seit dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) 1974 hat sich der Bestand an Direktversicherungen (Anzahl) mehr als vervierfacht. Im gleichen Zeitraum stieg die versicherte Summe von 7,1 Milliarden auf 192,9 Milliarden Euro an. Das erreichen Rückdeckungsversicherungen und Pensionskassen nicht einmal in Summe. Auch beim Wachstum im Hinblick auf die Anzahl der Verträge, den laufenden Beitrag sowie der Zahl der Versicherten und Gesamtbestand liegt die Direktversicherung immer noch vorn. Quelle: Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). *) An der GDV Statistik beteiligten sich 25 überbetriebliche Pensionskassen und 17 Pensionsfonds (überwiegend Neugründungen von Versicherern.)