



Betriebliche Altersversorgung

Starke Stütze

Die Rente vom Chef ist äußerst attraktiv – auch in Form der Pensionskassen. Welche davon langfristig gute Erträge versprechen

Gemeinsam sind sie stark: Auch wenn sich Chef und Mitarbeiter im normalen Arbeitsalltag sicher nicht immer einig sind, bei der Betriebsrente ziehen sie an einem Strang. Denn von der staatlich geförderten betrieblichen Altersversorgung (bAV) haben beide etwas. Der Arbeitgeber motiviert seine Mitarbeiter, bindet sie so enger an das Unternehmen und kann dazu teils selbst Abgaben sparen. Der Arbeitnehmer profitiert davon, mit staatlicher Unterstützung seine Rente aufzustocken.

Dabei stehen für die Durchführung der bAV grundsätzlich fünf Varianten zur Verfügung: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung. „Fast die Hälfte der Arbeitnehmer mit bAV hat eine Direktversicherung abgeschlossen“, heißt es dazu in einer repräsentativen Studie der Ergo Versicherungsgruppe. „Der zweithäufigste Durchführungsweg ist mit 39 Prozent die Pensionskasse.“ Während aber bei einer Direktversicherung bAV der Arbeitgeber zu Gunsten des Mitarbeiters eine Rentenversicherung bei normalen Versicherungsunternehmen abschließt, handelt es sich bei Pensionskassen um eigenständige Versorgungseinrichtungen. Sie wurden eigens zum Zweck der Betriebsrente gegründet und sind rechtlich selbstständige Lebensversicherungsunternehmen.

Lukrative Förderung. Wie bei der betrieblichen Direktversicherung sind auch bei Pensionskassen Einzahlungen bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei und darüber hinaus auch sozialabgabenfrei. Für 2011 sind das 2640 Euro. Zusätzlich können nochmals 1800 Euro steuerfrei investiert werden. Das macht die Betriebsrente via Direktversicherung und Pensionskasse zu einem

Doppelte Hilfe: Pensionskassen bieten eine Zusatzrente, und Belastungstests zeigen, welche Kassen stabil sind

der am stärksten geförderten Vorsorgeprodukte. Denn die Zahlungen erfolgen direkt aus dem Bruttolohn. Dank der gesparten Steuern und Sozialabgaben ist die Investition des Mitarbeiters in seine betriebliche Altersvorsorge wesentlich höher als seine tatsächlichen finanziellen Abzüge beim Nettogehalt. Jahr für Jahr sponsert Vater Staat die Rente vom Chef so mit erheblichen Summen. Wermutstropfen: Die Betriebsrente ist dafür später voll steuerpflichtig, und es fallen darauf auch Krankenkassenbeiträge an. Aber in aller Regel sind die Einkünfte, und damit auch Steuerlast sowie Kassenbeitrag, im Ruhestand deutlich geringer, sodass unterm Strich dennoch ein erhebliches Renditeplus bleibt.

Unterschiede der Pensionskassen. Obwohl Pensionskassen selbstständige Versorgungseinrichtungen sind, bestehen sie in Form einer Versicherung. Dabei ist zu unterscheiden: Früher dienten Pensionskassen vor allem der Versorgung der Belegschaft von Großunternehmen oder Konzernen und sind auch nur für Beschäftigte dieser Firmen oder Branchen zugänglich. Diese sogenannten Firmenpensionskassen sind als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit organisiert und bieten meist kostengünstigere Tarife. Sie unterliegen vollständig der Finanzaufsicht BaFin, die alle Tarife, Versicherungsbedingungen und Geschäftspläne ausdrücklich genehmigen muss und diese auch laufend überwacht. Im Fall einer finanziellen Schiefelage werden die Firmenpensionskassen aber nicht vom Sicherungsfonds Protektor aufgefangen, sondern dann haftet der Arbeitgeber.

Daneben sind aber seit einigen Jahren auch deregulierte Pensionskassen zugelassen, die überbetrieblich arbeiten und häufig in Form von Aktiengesellschaften bestehen. Diese sogenannten Wettbewerbspensionskassen gehören zu Versicherungskonzernen und leisten die Versorgung für mehrere unabhängige Unternehmen. Sie stehen also allen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern offen. Sie werden wie alle Versicherungsunternehmen grundsätzlich von der BaFin überwacht, und im Fall einer finanziellen Schiefelage würde im Zweifel Protektor zum Einsatz kommen.

Nur die Guten ins Töpfchen. Doch auch bei Pensionskassen ist die Bonität enorm wichtig. Das zeigen die Ergebnisse der BaFin-Stresstests: 2008 haben zwölf und 2009 immerhin noch sechs Pensionskassen den Test nicht bestanden. Daher sollten Arbeitgeber wie -nehmer darauf achten, nur finanzstarke Pensionskassen auszusuchen. Das Deutsche Finanz-Service Institut (DFSI) hat in einem Scoring-Verfahren die Pensionskassen auf ihre künftige Leistungsfähigkeit hin untersucht (s. Kasten rechts und S. 70). Ergebnis: „Die Mehrzahl der Pensionskassen verfügt über eine starke Substanzkraft und zeigt eine gute Kundenperformance“, bilanziert Marco Metzler, DFSI-Fachbeirat. ▸

WERNER MÜLLER

DFSI-SCORING

Kennzahlen für eine gute Bonität

Das Deutsche Finanz-Service Institut (DFSI) hat in seiner aktuellen Studie die Finanzkraft der deutschen Pensionskassen analysiert und in einem Scoring bewertet (s. Seite 70). Grundlage waren die Bilanzen der Gesellschaften von 2009. Der DFSI-Score besteht aus zwei Komponenten: der Substanzkraft des Unternehmens und der Performance aus Sicht der Kunden. Die Kriterien im Überblick:

Substanzkraft

Für eine verlässliche betriebliche Altersversorgung sind eine solide Kapitalausstattung und stabile Erträge der Pensionskassen nötig: die Substanzkraft. Diese errechnet sich aus dem Eigenkapital, den bereits fest zugesagten sowie zwischengeparkten Überschüssen und stillen Reserven oder stillen Lasten in der Bilanz. Dabei gilt: Je höher das Eigenkapital, desto besser. Von den Überschüssen wird den Kunden nur ein Teil noch im selben Jahr gutgeschrieben, der größte Teil geht in die freie Rückstellung für Beitragsrückerstattung (RfB), die erst innerhalb von zwei Jahren zugeteilt werden muss. Gesellschaften mit sehr hoher freier RfB können aus diesem Puffer Schwankungen ausgleichen. Addiert man Eigenkapital und freie RfB und teilt diese Summe durch die Deckungsrückstellung (bereits fest eingezahlte und verzinsten Kundengelder), ergibt sich die Substanzkraftquote I. Sie liefert ein Indiz dafür, wie wahrscheinlich es ist, dass eine Pensionskasse auch in Zukunft stabile Überschussbeteiligungen ausweisen kann. Diese Quote I wird um 25 Prozent aus dem Saldo der stillen Reserven und stillen Lasten ergänzt, das Ergebnis ist die Substanzkraftquote II. Denn Kunden haben einen Anspruch darauf, an den Bewertungsreserven beteiligt zu werden.

Kundenperformance

Das Scoring der Kundenperformance setzt sich aus den Nettoerträgen der Kapitalanlagen, den Verwaltungskosten sowie den Gesamtkosten pro Versicherten zusammen. Von der erzielten Nettoerträge hängen größtenteils die Überschüsse für Kunden ab. Sie zeigt also an, welche Erträge die Pensionskasse mit den Kapitalanlagen der Kundengelder verdient und ob diese ausreichend ist, neben der Ausschüttung an die Kunden weitere Substanzkraft aufzubauen. Die Verwaltungskosten setzen sich aus dem Aufwand für die Versicherungsverwaltung und den Kosten für die Vermögensverwaltung zusammen. Die Kennzahl der Gesamtkosten pro Versicherten erfasst alle Kosten, also auch Abschluss- und Vertriebsprovisionen, die nur bei Wettbewerbspensionskassen gesondert ausgewiesen werden.

Gesamtergebnis

In das Gesamtergebnis geht die Substanzkraft mit 60 Prozent ein, die Performance mit 40 Prozent. Die Gesamtpunktzahl wurde vom DFSI in eine Notenskala umgerechnet, deren Scoring-Stufen sich an die üblichen Rating-Noten anlehnen, also von AAA für extrem starke Bonität bis C für nicht ausreichende Bonität gehen. Zwei Gruppen der Pensionskassen wurden untersucht: Wettbewerbs- und Firmenpensionskassen. Die Tabelle zeigt für beide Gruppen die Gesellschaften mit mindestens der Note A (stark). Alle Ergebnisse gibt es unter www.dfsi-institut.de.

Die stärksten Wettbewerbspensionskassen

Pensionskasse	Substanzkraft					Kundenperformance					Scoring			
	Freie-RfB-Quote	Eigenkap.-Quote	Substanzkraftquote I	Substanzkraftquote II	DFSI-Punkte ¹⁾	Nettorendite Kapitalanlagen	Nettorendite DFSI-Punkte ²⁾	Verwaltungskosten	Verw.-kosten DFSI-Punkte ³⁾	Gesamt-kosten pro Versicherten	Ges.-Kost.p. Vers. DFSI-Punkte ⁴⁾	DFSI-Punkte ⁵⁾	Gesamt DFSI-Punkte ⁶⁾	DFSI-Note ⁷⁾
Debeka	5,47%	8,07%	13,54%	13,04%	100,00	4,89%	97,88	2,51%	59,67	69,10	28,95	71,09	88,44	AA
Optima	4,49%	6,65%	11,14%	11,54%	100,00	4,53%	90,61	2,53%	59,27	76,03	26,30	66,70	86,68	AA
Winsecura	2,74%	9,45%	12,19%	12,29%	100,00	4,24%	84,74	1,61%	93,35	135,48	0,00	65,71	86,28	AA
Swiss Life	2,54%	8,32%	10,86%	10,87%	94,51	3,84%	76,77	2,16%	69,57	53,69	37,25	65,09	82,74	AA-
DeltaLloyd	2,02%	25,12%	27,14%	27,35%	100,00	3,17%	63,31	2,01%	74,60	79,68	25,10	56,58	82,63	AA-
Volksfürsorge	1,52%	21,11%	22,63%	23,43%	100,00	3,74%	74,78	3,87%	38,73	96,48	20,73	52,26	80,90	A+
Pro bAV	1,96%	10,24%	12,20%	12,19%	100,00	4,02%	80,47	3,62%	41,42	171,52	0,00	50,59	80,24	A+
Hamburg-Mannheimer	3,78%	5,38%	9,16%	9,51%	82,66	4,08%	81,60	2,39%	62,85	35,48	56,37	70,60	77,84	A+
Deutsche Pensionskasse	1,74%	22,00%	23,74%	24,62%	100,00	3,55%	71,01	5,97%	0,00	78,48	25,49	41,88	76,75	A+
Allgemeine Rentenanstalt	3,33%	7,13%	10,46%	10,75%	93,45	3,53%	70,53	2,39%	62,84	158,60	0,00	50,98	76,46	A+
HDI-Gerling	4,10%	4,75%	8,85%	9,39%	81,61	4,41%	88,13	2,94%	50,95	48,54	41,20	67,11	75,81	A+
Victoria	3,26%	5,27%	8,53%	9,15%	79,53	4,07%	81,37	2,04%	73,44	52,85	37,85	68,51	75,12	A+
R+V	2,37%	5,71%	8,08%	8,77%	76,29	4,12%	82,47	1,50%	100,00	71,31	28,04	73,25	75,07	A+
Nürnberger	4,60%	3,26%	7,86%	8,83%	76,79	4,36%	87,20	2,57%	58,47	51,11	39,13	68,00	73,27	A+
Provinzial Hannover	0,46%	7,70%	8,16%	8,56%	74,47	4,25%	84,95	2,19%	68,65	47,13	42,44	70,25	72,78	A+
Alte Leipziger	1,40%	6,95%	8,35%	8,40%	73,05	3,64%	72,87	2,87%	52,20	72,12	27,73	56,42	66,40	A
Allianz	1,44%	4,58%	6,02%	6,86%	59,67	4,11%	82,16	2,49%	60,36	42,43	47,14	67,95	62,98	A
Sparkassen	1,86%	3,99%	5,85%	6,75%	58,73	4,14%	82,86	2,21%	67,79	53,46	37,41	67,73	62,33	A

Quellen: DFSI, Unternehmensangaben

Die stärksten Firmenpensionskassen

Pensionskasse	Substanzkraft					Kundenperformance					Scoring			
	Freie-RfB-Quote	Eigenkap.-Quote	Substanzkraftquote I	Substanzkraftquote II	DFSI-Punkte ¹⁾	Nettorendite Kapitalanlagen	Nettorendite DFSI-Punkte ²⁾	Verwaltungskosten	Verw.-kosten DFSI-Punkte ³⁾	Gesamt-kosten pro Versicherten	Ges.-Kost.p. Vers. DFSI-Punkte ⁴⁾	DFSI-Punkte ⁵⁾	Gesamt DFSI-Punkte ⁶⁾	DFSI-Note ⁷⁾
Maler- u. Lackiererhandw.	3,11%	10,60%	13,71%	15,07%	100,00	4,21%	84,27	1,51%	99,15	4,63	100,00	91,92	96,77	AAA
Bayer	0,01%	10,04%	10,05%	10,82%	94,10	5,40%	100,00	1,42%	100,00	20,91	95,63	98,91	96,02	AA+
Nestlé	7,12%	3,07%	10,19%	12,31%	100,00	10,52%	100,00	4,13%	36,29	22,44	89,11	81,35	92,54	AA+
Frankfurter Sparkasse	0,00%	9,55%	9,55%	10,93%	95,08	3,74%	74,88	1,37%	100,00	30,57	65,43	78,79	88,57	AA
Berolina	6,23%	3,56%	9,79%	11,54%	100,00	1,85%	36,98	0,43%	100,00	7,99	100,00	68,49	87,40	AA
Gerling	5,90%	4,04%	9,94%	10,22%	88,86	5,05%	100,00	4,05%	37,07	23,81	83,99	80,26	85,42	AA-
Baugewerbe	3,01%	5,00%	8,01%	13,50%	100,00	4,23%	84,63	6,73%	0,00	25,38	78,81	62,02	84,81	AA-
Dachdeckerhandw., Zentrales	1,88%	38,49%	40,37%	41,56%	100,00	4,53%	90,57	6,81%	0,00	46,01	43,46	56,15	82,46	AA-
Dachdeckerhandw., Zusatz	7,93%	5,98%	13,91%	15,40%	100,00	2,93%	58,66	42,91%	0,00	8,36	100,00	54,33	81,73	AA-
Hamburger von 1905	3,09%	3,69%	6,78%	8,31%	72,23	4,29%	85,76	1,23%	100,00	4,03	100,00	92,88	80,49	A+
Debeka	2,31%	4,77%	7,08%	7,73%	67,22	5,49%	100,00	0,89%	100,00	15,98	100,00	100,00	80,33	A+
Gothaer Versicherungsbank	0,00%	7,16%	7,16%	7,99%	69,48	4,29%	85,86	0,05%	100,00	0,72	100,00	92,93	78,86	A+
West	1,33%	19,07%	20,40%	20,90%	100,00	4,21%	84,20	7,33%	0,00	112,10	0,00	42,10	76,84	A+
Wacker-Chemie	0,08%	4,97%	5,05%	6,76%	58,74	5,46%	100,00	0,35%	100,00	7,68	100,00	100,00	75,25	A+
MER	1,41%	5,00%	6,41%	7,24%	62,93	4,03%	80,64	0,98%	100,00	19,74	100,00	90,32	73,89	A+
Degussa	0,48%	4,98%	5,46%	6,38%	55,51	4,98%	99,64	0,52%	100,00	17,88	100,00	99,82	73,24	A+
Hannoversche	4,66%	4,75%	9,41%	9,57%	83,25	4,13%	82,56	2,40%	62,59	135,72	0,00	56,93	72,72	A+
Edeka Organisation	1,07%	5,33%	6,40%	7,97%	69,27	4,02%	80,33	2,95%	50,86	12,59	100,00	77,88	72,71	A+
Bewag	0,00%	3,87%	3,87%	6,03%	52,48	4,29%	85,85	0,19%	100,00	3,29	100,00	92,92	68,66	A
MPK Mllerei	0,02%	7,72%	7,74%	7,74%	67,30	4,51%	90,24	4,94%	30,38	36,12	55,37	66,56	67,01	A
Deutsche Wirtschaft	1,70%	3,49%	5,19%	5,77%	50,15	4,14%	82,82	1,39%	100,00	16,06	100,00	91,41	66,65	A
Rheinische	1,26%	5,29%	6,55%	7,21%	62,72	3,35%	67,06	1,82%	82,57	27,49	72,75	72,36	66,58	A
Dresdener	0,19%	5,43%	5,62%	6,66%	57,89	4,46%	89,13	3,26%	46,03	29,81	67,08	72,84	63,87	A
Höchster	0,43%	4,66%	5,09%	4,84%	42,05	4,61%	92,14	1,56%	96,29	13,05	100,00	95,14	63,28	A
Kölner	1,81%	5,23%	7,04%	7,31%	63,54	4,13%	82,54	2,60%	57,72	90,81	22,02	61,20	62,60	A
Caritas	1,09%	5,00%	6,09%	6,30%	54,78	3,82%	76,48	3,26%	45,97	21,26	94,08	73,25	62,16	A

Quellen: DFSI, Unternehmensangaben

¹⁾11,5% Substanzkraftquote II = 100 DFSI-Punkte; ²⁾5,00% Nettorendite = 100 DFSI-Punkte; ³⁾1,50% Verwaltungskosten = 100 DFSI-Punkte; ⁴⁾17,50 Euro Gesamtkosten pro Versicherten = 100 DFSI-Punkte; ⁵⁾Gewichtung: Nettorendite zu 50%, Verwaltungskosten und Gesamtkosten pro Versicherten zu jeweils 25%; ⁶⁾Gewichtung: Substanzkraft zu 60%, Kundenperformance zu 40%; ⁷⁾Noten: bis 96,05 Punkte = AAA, bis 91,05 Punkte = AA+, bis 86,05 Punkte = AA, bis 81,05 Punkte = AA-, bis 71,05 Punkte = A+, bis 61,05 Punkte = A usw.