

Betriebsrenten ohne Zusatzkosten – geht das?

Ein Vermögensberater hofft, den Schlüssel für Belegschaften gefunden zu haben

pik. FRANKFURT, 11. Oktober. Wer eine gute Idee hatte, die sein Leben geprägt hat, weiß meist, wo sie ihm einst gekommen ist. Bei Hans Siewert ist das auch so. Der Rheinländer ist Berater der Deutschen Vermögensberatung und berät seit vielen Jahren mittelständische Unternehmen zur betrieblichen Altersversorgung. In vielerlei Hinsicht war das zumindest teilweise unbefriedigend – so zum Beispiel, als er Ende 2015 einen mittelgroßen Betrieb beriet. Mit dem Arbeitgeber vereinbarte Siewert ein großzügiges Modell, in dem das Unternehmen mehr als seine Sozialversicherungssparnis zum Beitrag beisteuerte und die Mitarbeiter flexibel über die Höhe der eigenen Entgeltumwandlung entscheiden konnten. Das Resultat war aber enttäuschend, weniger als die Hälfte der Beschäftigten wählten die Zusatzvorsorge durch den Arbeitgeber. „Ich war total schockiert“, erinnert sich der Vermögensberater.

Die anschließende Weihnachtszeit verlief ruhig, Siewert hatte Zeit, ein Buch des Vertriebscoachs Hermann Scherer zu lesen. Besonders habe ihn seine Schilderung beeindruckt, wie die Sofortbilder von Polaroid technisch entwickelt wurden und damit in eine Marktlücke vordringen konnten. Nach Neujahr 2016 ging er an einem Tag joggen, und dabei kam ihm der Einfall: Warum gibt es keine betriebliche Rente zum Nulltarif – also ohne dass der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dafür Aufwendungen haben. Das – so war er bald sicher – würde die Akzeptanz der Arbeitgeber und der Belegschaft für solche Modelle erhöhen.

Da ihn die Idee nicht mehr losließ, traf sich Siewert, der sein Büro in Engelskirchen im Bergischen Land hat, mit mehreren Steuerberatern, um seine Idee zu besprechen. Dahinter steckt der Gedanke, verschiedene Steuer- und Sozialabgabenvorteile so zu verrechnen, dass kein rechnerischer Aufwand für die Beteiligten entsteht. Sein Rechenmodell will er nicht veröffentlichen, weil ihm als Entwickler über einen Prioritätenschutz hinaus kein weiterer Schutz wie etwa dem Entwickler eines Patents zusteht. Was sich aber sagen lässt: Der Ausgangspunkt ist der steuerfreie Sachbezug von 40 Euro, der jedem Arbeitnehmer zusteht. Mit dem Arbeitgeber muss vereinbart werden, dass er alle Sozialversicherungsvorteile an den Mitarbeiter weitergibt. Die Kombination aus steuer- und arbeitsrechtlichen Regelungen und das Einbringen der Ersparnis auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite führt dazu, dass ohne explizite Kosten eine Altersvorsorge aufgebaut werden kann, die für Mitarbeiter durchschnittlich rund 50 Euro betragen kann. „Ich habe eine Kette gebildet, die es vorher nicht gab“, sagt Siewert im Gespräch.

Die DVAG, für die er als selbständiger Vermittler arbeitet, ist exklusiv mit der Generali-Versicherungsgesellschaft Aachen Münchener verbunden. Vom inzwischen verstorbenen Unternehmer Rein-



Vermögensberater Hans Siewert

Foto privat

fried Pohl gegründet, ist sie bis heute trotz aller Kritik in einer Pyramidenstruktur aufgebaut, in der junge Vermittler Teile ihrer Provision an erfolgreiche Berater abgeben müssen. Früher als andere Finanzvertriebe hat die DVAG aber auch auf den Allfinanzvertrieb gesetzt, der seine Beratungsleistungen nicht an den Grenzen zwischen Versicherungen, Bankprodukten, Immobilienfinanzierungen und Vermögensanlagen ausrichtete, sondern jeweils von einer Gesellschaft Angebote für jeden Finanzbedarf machte.

Wie Siewert sind die DVAG-Vermittler selbständige Unternehmer, die Geschäft auf eigene Rechnung und eigenes Risiko erzielen. „Meine Überzeugung ist, dass dieses Modell das Potential hat, eine signifikante Erhöhung des Rentenniveaus zu bewirken“, sagt er. Deshalb nennt er seine Altersvorsorge-Variante auch selbstbewusst die „Renten-Revolution“. Obwohl er in den vergangenen drei Jahren vor allem an seinem Modell gearbeitet habe

und sich weniger um Akquise kümmern konnte, seien Kunden interessiert. „Meine Haupttätigkeit war die Entwicklung der Konzeption, trotzdem habe ich meinen Umsatz gesteigert. Dabei beginnt die Vermarktung jetzt erst richtig“, sagt er.

Die Zurückhaltung gegenüber neuen Betriebsrenten-Zusagen der vergangenen Jahre hat viele Gründe. Wichtige Faktoren sind der Niedrigzins, der geringe Erträge bewirkt, die Haftung der Arbeitgeber für Finanzlücken sowie die doppelten Beiträge auf Pensionsleistungen für Ruheständler, die Auszahlungen mindern. Alle Steuervorteile und Sozialversicherungssparnisse können diese Nachteile für etliche Betriebe offenbar nicht aufwiegen. Doch Siewert ist sich sicher, dass eine Rente ohne Zusatzaufwand die Beteiligten motivieren könnte. „Selbst wenn es die Doppelverbeitragung gibt, ist es aus null entstanden. Also bleibt der Vorteil“, sagt er. Ob sein Modell aber eine „Revolution“ wird, muss sich erst noch zeigen.