

# Nur mit Geld vom Chef

**Betriebsrente.** Unser Test zeigt: Ein Vertrag lohnt sich nur, wenn der Chef etwas beisteuert. Nach dem neuen Gesetz muss er das demnächst.

**E**ine Rente von der Firma. Das klingt prima. Richtiger wäre: Eine Rente über die Firma. Der Arbeitgeber sucht ein Angebot aus, bei der Direktversicherung reicht er die eingezahlten Beiträge an den Anbieter weiter. Dieser zahlt später die Rente an den Arbeitnehmer aus. Das ist bequem für beide: den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer.

Allerdings: Der Arbeitnehmer zahlt oft sein eigenes Geld ein, direkt aus dem Bruttolohn, per Entgeltumwandlung. Das heißt: Ein Teil seines Bruttoentgelts wird „umgewandelt“ in Beiträge für eine Rente. Er selbst finanziert seine betriebliche Altersvorsorge.

Das Ganze kann sich für den Arbeitnehmer rechnen, weil der Staat bei der betrieblichen Vorsorge hilft. Aber erst wenn der Chef etwas zum Beitrag hinzugibt, lohnt sich die Sache wirklich für jeden Beschäftigten.

Bis zu 3 048 Euro jährlich (254 Euro monatlich) bleibt die Entgeltumwandlung steuer- und sozialabgabenfrei. Das sind 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Zusätzlich kann der Arbeitnehmer weitere 1800 Euro investieren, dieses Geld ist allerdings nur steuerfrei, Sozialabgaben werden abgezogen.

Eine Entgeltumwandlung ist bei allen fünf Formen der Betriebsrente möglich, also auch bei von uns getesteten Direktversicherungen (siehe S. 27). Ihr besonderes Kennzeichen: Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Vertrag, wenn es in seiner Firma kein anderes Altersvorsorgeangebot gibt und er fürs Alter sparen will.

Dann muss die Firma eine Direktversicherung abschließen. Welches Angebot dies ist, bestimmt der Chef.

## **Auch der Arbeitgeber profitiert**

Von der Steuer- und Abgabensparnis profitiert auch der Arbeitgeber. Da ist es nur folgerichtig, wenn der Chef dem Arbeitnehmer mit dem Gesparten unter die Arme greift. In 60 Prozent aller Privatfirmen, die eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, gibt es eine solche Mischfinanzierung, so die Bundesregierung. In den nächsten Jahren müssen nach und nach alle Arbeitgeber ihre gesparten Sozialabgaben in den Vertrag einbringen. So verlangt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (siehe Kasten S. 26).

Eine sichere Bank ist jetzt schon die staatliche Förderung, auf die seit 2002 jeder ein Recht hat, der per Entgeltumwandlung spart. Wir haben uns angeschaut, wie viel sie ausmacht für Beschäftigte mit einem Jahresbruttogehalt von 36 000 Euro, 58 000 Euro und 80 000 Euro.

**Jahresgehalt 36 000 Euro.** Ein Arbeitnehmer mit 36 000 Euro Jahresbruttoverdienst (3 000 Euro im Monat) spart Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag sowie den Rentenversicherungsbeitrag auf seine Einzahlung für eine Betriebsrente. Rechnet man die



FOTO: PLAINPICTURE

**Insgesamt 17,7 Millionen Beschäftigte in Deutschland haben eine betriebliche Altersvorsorge.**

Steuerersparnis hinzu, übernimmt bei einem Ledigen von 100 Euro Monatsbeitrag der Staat 48 Euro (siehe Tabelle S. 26).

Bis zu einem Jahresgehalt von 52 200 Euro (4 350 im Monat) sparen Beschäftigte für den Firmenrentenbeitrag volle Sozialabgaben. Dieses Einkommen entspricht der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung. Das heißt: Bis zu diesem Einkommen sind dafür Abgaben fällig, höhere Einnahmen bleiben hier unberücksichtigt.

Wer mehr verdient, aber mit seinem Gehalt unter der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von derzeit 76 200 Euro im Jahr bleibt (6 350 Euro im Monat), spart nur noch beim Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung.

**Jahresgehalt 58 000 Euro.** In unserem Beispiel in der Tabelle auf Seite 26 zahlt der ledige Gutverdiener mit 58 000 Euro Jahresbruttogehalt von den monatlich 100 Euro Beitrag für eine Betriebsrente nur 51 Euro selbst. Den Rest steuert der Staat bei.

**Jahresgehalt 80 000 Euro.** Wer mehr als 76 200 Euro im Jahr verdient, spart gar keine Sozialabgaben mehr, nur noch Steuern. Doch

auch das senkt den eigenen Beitrag spürbar. Der ledige Topverdiener mit 80 000 Euro Jahresbruttogehalt zahlt von 100 Euro Beitrag 56 Euro selbst. 44 Euro bekommt er über die Steuerersparnis hinzu.

Der Steuererlass und die Ersparnis bei den Sozialabgaben in der Ansparphase ist allerdings nur die eine Seite der Medaille. In der Rentenphase muss der Rentner seine Betriebsrente komplett mit dem Finanzamt abrechnen. Außerdem zahlt er volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge – das sind aktuell gut 18 Prozent, die allein dafür jeden Monat von der Rente abgehen. Ausnahme: Der Rentner ist Pflichtmitglied in der Krankenversicherung der Rentner und seine monatliche Betriebsrente ist insgesamt nicht höher als 148,75 Euro. Bis zu dieser Grenze, die jährlich etwas steigt, fallen für ihn keine Krankenversicherungsbeiträge an.

Ein weiterer Nachteil ist die geringere gesetzliche Rente. Logisch: Wer auf den Anteil seines Bruttolohns, der in eine betriebliche Altersvorsorge fließt, keine Rentenbeiträge zahlt, bekommt weniger gesetzliche Rente. Beim ledigen Gutverdiener mit Jahresbruttogehalt

## Unser Rat

**Entscheidung.** Der Staat fördert zwar Ihre Einzahlung in eine betriebliche Altersvorsorge. Doch von der Rente gehen Sozialabgaben und Steuern ab, zudem ist Ihre gesetzliche Rente geringer. Wenn Sie mit einer Direktversicherung fürs Alter sparen möchten, lohnt sich das nur unter zwei Bedingungen: Ihr Chef sucht ein gutes Angebot aus (siehe Tabelle S. 29) und gibt selbst ordentlich Geld dazu. Tut er das nicht, fragen Sie nach. Sagt er Nein, warten Sie noch. Spätestens 2019 muss er es tun (siehe S. 26).

**Vergleich.** Vergleichen Sie das Angebot für eine Betriebsrente mit einem guten Angebot für eine Riester-Rente, die ebenfalls staatlich gefördert wird. Unsere Tests finden Sie online ([test.de/riester](http://test.de/riester)). Achten Sie beim Vergleich auf die garantierte Leistung. Nur mit dieser können Sie für Ihr Alter sicher planen. Überschüsse können die Rente steigern, sie sind jedoch ungewiss.



Männer investieren im Durchschnitt 134 Euro im Monat in ihre betriebliche Altersvorsorge, Frauen nur 106 Euro.

## Der Staat gibt und nimmt: Wie hoch Beitrag und Betriebsrente netto sind

Der Staat fördert die Betriebsrente mit viel Geld. Doch von der Rente holt er sich einen Teil dieses Geldes zurück.

	Durchschnittsverdiener (Jahresbrutto 36 000 Euro)				Gutverdiener (Jahresbrutto 58 000 Euro)				Topverdiener (Jahresbrutto 80 000 Euro)			
	Ledig	Ledig	Verheiratet	Verheiratet	Ledig	Ledig	Verheiratet	Verheiratet	Ledig	Ledig	Verheiratet	Verheiratet
<b>Beitragsphase</b>												
Monatlicher Beitrag brutto	100	254	100	254	100	254	100	254	100	254	100	254
AN-Anteil Sozialabgaben	-21	-53	-20	-52	-11	-28	-11	-28	0	0	0	0
Steuer inklusive Soli	-27	-68	-22	-55	-38	-95	-28	-70	-44	-113	-35	-88
Monatsbeitrag netto	52	133	58	147	51	131	61	156	56	141	65	166
<b>Rentenphase</b>												
Monatliche Rente brutto	107	272	107	272	107	272	107	272	107	272	107	272
Beitrag zur GKV/GPV	-20 <sup>1)/0<sup>2)</sup></sup>	-50	-19 <sup>1)/0<sup>2)</sup></sup>	-49	-20 <sup>1)/0<sup>2)</sup></sup>	-50	-19 <sup>1)/0<sup>2)</sup></sup>	-50	-12 <sup>1)/0<sup>2)</sup></sup>	-50	-19 <sup>1)/0<sup>2)</sup></sup>	-50
Steuer inklusive Soli	-15	-37	-10	-26	-24	-62	-16	-39	-30	-76	-22	-54
Gekürzte ges. Rente netto	-18	-47	-20	-50	-16	-41	-18	-46	0	0	0	0
Betriebsrente netto	54 <sup>1)/74<sup>2)</sup></sup>	138	58 <sup>1)/77<sup>2)</sup></sup>	147	47 <sup>1)/67<sup>2)</sup></sup>	119	54 <sup>1)/73<sup>2)</sup></sup>	137	57 <sup>1)/69<sup>2)</sup></sup>	146	66 <sup>1)/85<sup>2)</sup></sup>	168

Alle Angaben in Euro, alle Beträge gerundet.

AN = Arbeitnehmer.

GKV = Gesetzliche Krankenversicherung.

GPV = Gesetzliche Pflegeversicherung.

Ledige sparen in der Beitragsphase mehr Steuern als Verheiratete, weil sie eine höhere Steuerbelastung haben und so mehr sparen können.

1) Freiwillig gesetzlich krankenversichert.

2) Pflichtversichert in der Krankenversicherung der Rentner.

### So haben wir gerechnet:

■ Eintrittsalter 40 Jahre, Rentenbeginn mit 67, Beitragsdauer 27 Jahre.

■ Monatlicher Beitrag 100 Euro (alternativ steuer- und sozialabgabenfreier Höchstbeitrag 254 Euro).

■ Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung in der Beitragsphase 20,775 Prozent (bzw. 20,525 Prozent bei Verheirateten mit Kindern).

■ Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung in der Beitragsphase für Gutverdiener 10,85 Prozent.

■ Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bei Betriebsrente 18,5 Prozent (bzw. 18,25 Prozent bei Rentnern mit Kind).

■ Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bei gesetzlicher Rente 11,2 Prozent (bzw. 10,95 Prozent bei Rentnern mit Kind).

■ Grenzsteuersatz in Rentenphase = Grenzsteuersatz in Beitragsphase minus 10 Prozentpunkte (z. B. 37,80 Prozent minus 10 Prozentpunkte = 27,80 Prozent bei ledigen Gutverdienern).

■ Kein Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlung. (Bei einem Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent des Beitrags übernimmt der Chef 15 Euro von insgesamt 100 Euro Monatsbeitrag bzw. 38,10 Euro beim steuer- und sozialabgabenfreien Höchstbeitrag von 254 Euro).

## Neu: Chef muss ran

Viele Arbeitgeber machen es schon jetzt – demnächst müssen alle etwas zur Betriebsrente beisteuern.

**Ab 2018.** Wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften einer Branche einen Betriebsrenten-Tarifvertrag abschließen, muss der Arbeitgeber mindestens 15 Prozent des Arbeitnehmerbeitrags zuschießen. Nachteil: Der Chef muss keine Mindesthöhe mehr von Rente oder Kapital garantieren, sondern nur noch die Überweisung der Beiträge zusagen. Nicht tarifgebundene Betriebe sollen sich diesem Modell anschließen können. Ob sie das tun, ist ungewiss.

**Ab 2019.** Jeder Arbeitgeber (auch nicht tarifgebundene) muss bei neuen Verträgen, in die ein Arbeitnehmer eigenes Geld aus seinem Bruttolohn investiert, mindestens 15 Prozent des Beitrags drauflegen.

**Ab 2022.** Arbeitgeber müssen auch bei vor 2019 abgeschlossenen laufenden Verträgen 15 Prozent des Beitrags zuschießen.

von 58 000 Euro macht dies Monat für Monat rund 16 Euro aus. So viel gesetzliche Rente bekommt er netto weniger, wenn er in seiner aktiven Zeit 100 Euro im Monat sozialabgabenfrei in eine Betriebsrente steckt.

Doch nicht nur diejenigen, die für eine Betriebsrente sparen, bekommen später eine geringere gesetzliche Rente. Auch alle anderen Rentner haben Einbußen. Weil das für eine Betriebsrente „umgewandelte“ Gehalt statistisch nicht zu den Arbeitsentgelten zählt, fällt die Lohnsteigerung insgesamt geringer aus. Das schlägt voll auf die Renten durch. Denn als Faustregel gilt: Die Renten steigen so stark wie die Löhne.

### Vor- und Nachteile abwägen

Jeder Arbeitnehmer muss für sich selbst die Vorteile in der Beitragsphase mit den Nachteilen in der Rentenphase abwägen.

Am schwersten wiegen die Nachteile für alle mit einem Bruttoeinkommen zwischen 4 350 Euro (Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung) und 6 350 Euro (Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung): Sie sparen mit dem Beitrag nur den Krankenversicherungsbeitrag, nicht aber den für die Rentenversicherung. Die Nachteile in der Rentenphase haben sie mit Beschäftigten, die weniger verdienen, gemeinsam: voller Kran-

kenversicherungsbeitrag, Steuerbelastung, weniger gesetzliche Rente.

Die Bilanz für einen ledigen Gutverdiener ist ernüchternd: Von den 107 Euro Monatsrente, die er bei unserem Testsieger bei monatlicher Beitragszahlung garantiert bekommt – bei jährlicher Beitragszahlung sind es 113 Euro Monatsrente –, bleiben ihm netto nur 67 Euro. Vorausgesetzt, er ist Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung. Ist er freiwillig versichert, sind es sogar nur 47 Euro. Dafür hat er in der Beitragsphase netto rund 51 Euro im Monat gezahlt.

Wenn auf die garantierte Rente noch eine kräftige Überschussbeteiligung draufkommt, sieht es besser aus. Die Überschussbeteiligung hängt davon ab, wie gut der Versicherer das Geld der Kunden für sie anlegt. Doch ihre Höhe ist ungewiss. Sicher ist nur die garantierte Rente. Kommt nur wenig obendrauf, hat der Arbeitnehmer kein gutes Geschäft gemacht. Gut wäre es nur, wenn der Chef kräftig beim Beitrag geholfen hat. Unser Vorsorgesparer hat immerhin 27 Jahre lang Abstriche beim Gehalt gemacht.

Die Betriebsrente wird lebenslang gezahlt. Sie ist beides: ein sicheres Zusatzeinkommen bis zum Lebensende und eine Wette auf ein langes Leben. Läuft die Rente nur 20 Jahre, ist die Wette nicht aufgegangen. ■

# Betriebsrente für alle Fälle

**Direktversicherung.** Mit einem guten Vertrag sind über die Jahre Tausende Euro mehr Rente drin. Die Auswahl trifft der Arbeitgeber.

**W**enn bisher gar nichts geht mit betrieblicher Altersvorsorge in der Firma, weil der Chef kein Angebot macht – eine Direktversicherung geht immer. Der Chef muss sie anbieten, wenn auch nur ein einziger Arbeitnehmer in seiner Firma eine Betriebsrente abschließen will. Darauf gibt es einen Rechtsanspruch.

Eine Direktversicherung ist eine Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht, die eine Firma für ihre Beschäftigten abschließt. Das Unternehmen überweist die Beiträge. Der Arbeitgeber kann sie allein zahlen – oder der Arbeitnehmer oder beide zusammen.

Gerade in kleineren und mittleren Unternehmen ist eine Direktversicherung eine be-

queme Möglichkeit für Arbeitgeber, etwas zur betrieblichen Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter beizutragen. Denn die Verwaltung der Verträge übernimmt weitgehend die vom Chef beauftragte Versicherungsgesellschaft.

Wir haben 45 Angebote von 26 Versicherern geprüft. Unser Modellkunde im Test ist ein 40-jähriger Arbeitnehmer, der 27 Jahre lang jährlich 1200 Euro von seinem Bruttogehalt in eine Direktversicherung investiert.

## Mit der Garantierente planen

Je nach Tarif erhält der Modellkunde eine garantierte monatliche Bruttorente zwischen 113 Euro (Europa) und 88 Euro (Volkswohl

## Unser Rat

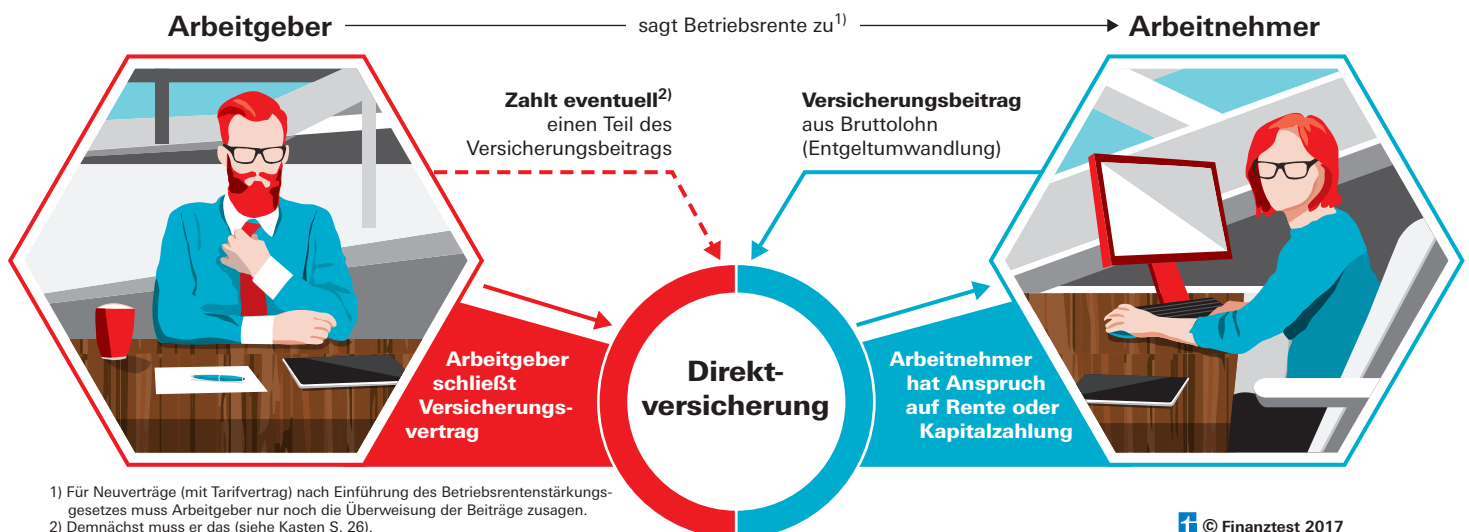
**Auswahl.** Die höchsten garantierten Renten einer Direktversicherung, schon ab einem Mitarbeiter, bieten **Europa**, **Interrisk** und – in einigen Branchen – die **Metallrente**. Wir nennen die Angebote „verhandlungsunabhängig“, weil der Chef darüber nicht verhandeln muss und kann.

**Jährlich zahlen.** Wenn möglich ist, zahlen Sie den Beitrag jährlich vorab, dann wird er jährlich verzinst. Bei der höchsten Garantierente im Test (Europa) gibt es 113 Euro Rente bei jährlicher Zahlung, bei monatlicher Zahlung nur 107 Euro.

**Jobwechsel.** Wenn Sie den Job wechseln, können Sie Ihre Direktversicherung beim neuen Arbeitgeber ohne neue Abschlusskosten fortführen; einzige Ausnahme ist Interrisk. Sie behalten aber nicht den alten Garantiezins. Wenn Sie einen mehrere Jahre alten Vertrag mit hohem Garantiezins haben, lassen Sie diesen besser beim alten Arbeitgeber beitragsfrei stehen und beginnen Sie beim neuen Arbeitgeber einen neuen Vertrag.

## So funktioniert die Direktversicherung

Der Chef überweist die Beiträge aus dem Bruttolohn des Beschäftigten. Wenn es der Tarifvertrag vorschreibt oder der Chef will, gibt es von der Firma einen Zuschuss. Die Betriebsrente fließt lebenslang.



1) Für Neuverträge (mit Tarifvertrag) nach Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes muss Arbeitgeber nur noch die Überweisung der Beiträge zusagen.  
2) Demnächst muss er das (siehe Kasten S. 26).

## Verhandlungsabhängige Angebote: Der Chef muss sich ins Zeug legen

Bei diesen Tarifen ist die garantierte Rente höher, wenn zehn Mitarbeiter oder mehr das Angebot annehmen. Für Einzelverträge ist die Beitragsrendite bei sechs Angeboten im Test sogar negativ, wenn der Versicherer keine Überschüsse schafft und es bei Rentenbeginn nur bei der garantierten Leistung bleibt.

Anbieter	Garantierte Rente (Euro)		Garantiertes Kapital (Euro)		Garantierte Beitragsrendite (Prozent)	
	Rentenzusage (mindestens bei einer Person)	Höchste Rentenzusage (maximal bei 10 Personen)	Kapital zu Rentenbeginn (mindestens bei einer Person)	Kapital zu Rentenbeginn (maximal bei 10 Personen)	Beitragsrendite zu Rentenbeginn (mindestens bei einer Person)	Beitragsrendite (maximal bei 10 Personen)
Bayerische	100	111	32 491	36 020	0,02	0,75
R+V	101	111	32 170	35 306	-0,05	0,61
Alte Leipziger <sup>1)</sup>	99	110	31 919	35 526	-0,11	0,65
Condor	99	107	31 470	34 050	-0,21	0,35
Continentale	104	107	33 379	34 070	0,21	0,36
Stuttgarter	103	107	33 031	34 309	0,14	0,41
Württembergische	103	107	32 890	33 892	0,11	0,32
Hannoversche	105	106	34 585	34 887	0,46	0,52
Huk-Coburg	104	106	33 551	34 248	0,25	0,39
AachenMünchener	102	105	33 306	34 065	0,20	0,36
Nürnberger	100	104	32 276	33 871	-0,03	0,32
Debeka <sup>1)</sup>	101	102	32 829	33 172	0,09	0,17
Familienfürsorge	99	102	32 520	33 593	0,03	0,26
LV1871	96	102	31 381	33 231	-0,23	0,18
Provinzial Rheinland <sup>1)</sup>	96	102	32 121	34 155	-0,06	0,37

Sortiert nach „Höchste Rentenzusage (maximal bei 10 Personen)“, bei gleicher Rentenzusage nach Alphabet.

1) Anbieter gibt eine abweichende Todesfallleistung vor. Statt Beitragsrückgewähr gilt das vorhandene Kapital.

Stand: 10. Mai 2017

Bund). Überschüsse können diese Rente noch steigern. Ihre Höhe hängt davon ab, wie gut der Versicherer für seine Kunden wirtschaftet. Planungssicherheit für das Alter gibt es jedoch nur mit der Garantierente.

Zwischen den beiden oben erwähnten Angeboten von Europa und Volkswohl Bund liegen 25 Euro Unterschied im Monat. Lebt der Versicherte nach Rentenbeginn noch 20 Jahre, macht dieser Unterschied insgesamt 6 000 Euro Rente aus. Der Chef sollte sich also Mühe geben bei der Auswahl.

Der Test zeigt auch: Durch neue Angebotsformen ist der Markt unübersichtlich geworden, es ist also gar nicht so einfach, einen guten Vertrag zu finden. Ein Arbeitgeber, der für seine Mitarbeiter einen Vertrag abschließen will, hat die Wahl. Es gibt heute:

- feste Angebote, über die er nicht mehr mit der Versicherungsgesellschaft verhandeln kann und muss (Tabelle S. 29 links),
- verhandlungsabhängige Angebote (Tabelle S. 28),
- Angebote mit abgesenkten Garantien (Tabelle S. 29 rechts).

Die beiden ersten Angebotsformen bieten einen Garantiezins von derzeit 0,9 Prozent. Diesen Zins gibt es heute bei der Direktversicherung genauso wie bei einer privaten Rentenversicherung ohne Fondsinvestment.

Hier wie dort investieren Versicherungsunternehmen die Beiträge in sichere Anlagen und garantieren Kunden auf den Sparanteil des Beitrags eine Verzinsung von 0,9 Prozent. Bei den verhandlungsabhängigen Angeboten muss sich der Chef ins Zeug legen, um einen Gruppenrabatt zu bekommen: Je mehr Mitarbeiter sein Angebot annehmen, umso günstiger ist es. Doch unser Vergleich zeigt: Es gibt Angebote für Einzelverträge mit einer gleich hohen oder höheren Rente als bei Gruppenverträgen. Letztere sind also nicht immer am kostengünstigsten.

So bietet die Europa für unseren Modellkunden mit 113 Euro die höchste bei Vertragsbeginn garantierte Rente. Diese Rente gibt es bereits dann, wenn nur ein Beschäftigter des Betriebs dabei ist. So viel Garantierente bietet keiner der Versicherer mit einem Gruppenrabatt für zehn Personen. R+V und Bayerische machen hier mit einer garantierten Rente von 111 Euro das günstigste Angebot.

Doch je nach Versicherer gibt es auch bei den Einzeltarifen Unterschiede. Bekommt ein Versicherungsvermittler eine geringere Provision und sind die Kosten niedrig, hat der Arbeitnehmer eine höhere garantierte Rente. Bei den Einzelangeboten der Bayerischen liegt die Spanne bei einem Vertrag für

einen Arbeitnehmer zwischen 100 und 108 Euro garantierter Rente. Wenn der Arbeitgeber ein Angebot aussucht, muss seine Standardfrage an den Versicherer also lauten: Haben Sie für meine Leute nicht noch etwas Besseres?

### Nicht einmal Beitragserhalt

Die Direktversicherungsangebote mit abgesenkten Garantien weisen Parallelen zu privaten Rentenversicherungen der „Neuen Klassik“ auf ([test.de/rentenversicherung](http://test.de/rentenversicherung)). Die Versicherer haben sich von den gewohnten Garantien verabschiedet, stellen statt dessen eine höhere Überschussbeteiligung in Aussicht.

Bei fünf von acht Angeboten mit abgesenkten Garantien in unserem Test ist nur noch der Beitragserhalt garantiert (siehe Tabelle, S. 29 oben rechts). Der Versicherte hat zu Rentenbeginn nur seine eingezahlten Beiträge sicher. Es gibt also kein garantiertes Plus. Die Gothaer garantiert gar nur 90 Prozent der eingezahlten Beiträge.

Der Volkswohl Bund hat die garantierte Verzinsung auf 0,5 Prozent abgesenkt. Beim Gruppentarif sind hier 94 Euro Monatsrente garantiert, beim Einzeltarif nur 88 Euro.

Nicht nur bei den Angeboten mit abgesenkten Garantien, auch bei verhandlungs-

## Verhandlungsunabhängige Angebote

Egal ob nur einer oder mehrere Beschäftigte versichert sind, die garantierte Rente ist in jedem Fall gleich. Und bei allen Angeboten gibt es garantiert mehr, als eingezahlt wurde.

Anbieter	Bezeichnung	Garantierte Rente/ Rentenzusage (Euro)	Garantiertes Kapital zu Rentenbeginn (Euro)	Beitragsrendite (Prozent)
Europa	E-R	113	35 894	0,72
Metallrente <sup>1)</sup>	StR2U <sup>2)</sup>	111	35 301	0,61
Interrisk	SLR1	111	36 397	0,82
HanseMerkur	RD 2017nS	107	34 276	0,40
WGV	LE	106	34 335	0,41
HanseMerkur	RD 2017nM	103	33 159	0,17
Interrisk	ALR1	100	32 793	0,09

Sortiert nach garantierter Rente, bei gleicher Rentenzusage nach Alphabet. Gelb markiert sind die höchsten Garantierenten.

1) Eingeschränkt auf die Metall-, Elektro- und Stahlindustrie, Textil- und Bekleidungsbranche, Holz- und Kunststoffbranche, auf Anfrage auch branchenfremde Unternehmen mit besonderem Bezug zur Metallrente.

2) Anbieter gibt eine abweichende Todesfallleistung vor. Statt Beitragsrückgewähr gilt das vorhandene Kapital.

Stand: 10. Mai 2017



FOTOS: PLAINPICTURE

## Angebote mit abgesenkten Garantien

Diese Verträge bieten weniger Garantien, also mehr Risiken und Chancen. Bei drei Tarifen ist das garantierte Kapital geringer als die Einzahlungen. Die Rente ist kaum planbar.

Anbieter	Bezeichnung	Garantierte Rente/ Rentenzusage (Euro)	Garantiertes Kapital zu Rentenbeginn (Euro)	Beitragsrendite (Prozent)
Allianz	RSKU2U <sup>1)</sup>	101	32 400	0,00
DEVK	N R4 10	97 <sup>2)</sup>	32 400	0,00
DEVK Eisenbahn <sup>3)</sup>	L R4 10	98 <sup>2)</sup>	32 400	0,00
Generali	Z001 N <sup>1)</sup>	101	32 400	0,00
Gothaer	CR17-14 <sup>1)</sup>	91	29 160 <sup>4)</sup>	-0,76
Metallrente <sup>5)</sup>	StRSKU2U <sup>1)</sup>	102	32 400	0,00
Volkswahl Bund	G SR TG <sup>6)</sup>	94 <sup>7)</sup>	32 188 <sup>7)</sup>	-0,05
Volkswahl Bund	SR TG	88 <sup>7)</sup>	30 379 <sup>7)</sup>	-0,46

1) Anbieter gibt eine abweichende Todesfallleistung vor. Statt Beitragsrückgewähr gilt das vorhandene Kapital.

2) Der Anbieter bietet für die Rentenphase einen Rechnungszins von 0,75 Prozent an. Der maximal mögliche Rechnungszins von 0,9 Prozent wird den Modellkunden nicht angeboten.

3) Eingeschränkt auf Eisenbahner/Verkehr.

4) Das Angebot unterschreitet den Beitragserhalt. Der Anbieter garantiert 90 Prozent der Beiträge zu Rentenbeginn.

5) Eingeschränkt auf die Metall-, Elektro- und Stahlindustrie, Textil- und Bekleidungsbranche, Holz- und Kunststoffbranche, auf Anfrage auch branchenfremde Unternehmen mit besonderem Bezug zur Metallrente.

6) Angebot mit höherer Garantie durch Gruppenkonditionen für zehn versicherte Arbeitnehmer.

7) Der Anbieter bietet eine Garantie auf Basis eines Rechnungszinses von 0,5 Prozent an. Der maximal mögliche Rechnungszins von 0,9 Prozent wird nicht angeboten.

Stand: 10. Mai 2017



Im Jahr 2013 hatten 59 Prozent der Beschäftigten Anspruch auf eine Betriebsrente. 2015 waren es nur noch 57 Prozent.

# Was Direktversicherungen sonst noch leisten

Eine Direktversicherung bietet mehr als eine Altersvorsorge. Doch Zusatzleistungen schmälern die Rente.

Anbieter	Flexibilität		Einmaliger Zusatzbeitrag möglich	Garantie-zins 0,9 Prozent (maximal)	Leistungsbausteine			Zusatzversicherungen	
	Teilkapital-abfindung zu Rentenbeginn	Beitragser-höhung möglich (Dynamik)			Todesfall-leistung	Todesfall-leistung abwählbar	Leistung im Pfl-egefall	Berufsun-fähigkeits-versicherung	Erwerbsun-fähigkeits-ver-sicherung
AachenMünchener	■	☑	☑	■	■	□	□	■	□
Allianz	■	☑	☑	□ <sup>1)</sup>	■	□	□	■	□
Alte Leipziger	■	■	■	■	■	■	□	■	□
Bayerische	□	■	■	■	■	■	□	■	■
Condor	■	☑	☑	■	■	□	□	■	□
Continental	■	■	■	■	■	■	□	■	■
Debeka	■	■	☑	■	■	□	□	■	□
DEVK	■	☑	☑	□ <sup>2)</sup>	■	□	□	■	□
DEVK Eisenbahn <sup>3)</sup>	■	☑	☑	□ <sup>2)</sup>	■	□	□	■	□
Europa	■	■	■	■	■	■	□	□	□
Familienfürsorge	■	■	■	■	■	■	□	■	□
Generali	■	☑	☑	□ <sup>1)</sup>	■	□	□	■	□
Gothaer	■	☑	☑	□ <sup>4)</sup>	■	■	□	■	□
Hannoversche	■	☑	☑	■	■	■	□	■	■
HanseMerkur	■	■ <sup>5)</sup>	■ <sup>5)</sup>	■	■	■	■	■	□
Huk-Coburg	■	■	■	■	■	■	□	□	□
Interrisk	■	■	□	■	■	□	□	■	□
LV1871	■	■	■	■	■	□	■	■	□
Metallrente <sup>6)</sup>	■	☑	☑	■ <sup>5)</sup>	■	□	□	■	□
Nürnberger	□	■	■	■	■	□	□	■	□
Provinzial Rheinland	■	■	■	■	■	□	□	■	□
R+V	■	☑	☑	■	■	■	□	■	■
Stuttgarter	■	■	☑	■	■	□	□	■	■
Volkswahl Bund	■	■	■	□ <sup>7)</sup>	■	■	■	■	■
WGV	■	■	■	■	■	■	□	□	□
Württembergische	■	☑	☑	■	■	■	□	■	□

■ = Ja. ☑ = Eingeschränkt. □ = Nein.

1) Angebot ist auf Beitragserhalt eingeschränkt.

2) Der Anbieter bietet für die Rentenphase einen Rechnungszins von 0,75 Prozent an. Der maximal mögliche Rechnungszins von 0,9 Prozent wird den Modellkunden nicht angeboten.

3) Eingeschränkt auf Eisenbahner/Verkehr.

4) Das Angebot unterschreitet den Beitragserhalt. Der Anbieter garantiert 90 Prozent der Beiträge zu Rentenbeginn.

5) Angebot ist tarifabhängig.

6) Eingeschränkt auf die Metall-, Elektro-, und Stahlindustrie, Textil- und Bekleidungsbranche, Holz- und Kunststoffbranche, auf Anfrage auch branchenfremde Unternehmen mit besonderem Bezug zur Metallrente.

7) Der Anbieter bietet eine Garantie auf Basis eines Rechnungszinses von 0,5 Prozent an. Der maximal mögliche Rechnungszins von 0,9 Prozent wird nicht angeboten.

Stand: 10. Mai 2017

abhängigen Angeboten, sind die eingezahlten Beiträge nicht immer garantiert. Das liegt an den höheren Kosten für Einzelverträge. So zieht die LV1871 im Vertrag für unseren Modell-Arbeitnehmer fast 798 Euro Abschlusskosten und zusätzlich 143 Euro jährliche Verwaltungskosten vom Beitrag ab. Bei einem Gruppenvertrag für zehn Personen, sind es 239 Euro Abschlusskosten und 107 Euro jährliche Verwaltungskosten.

Will der Versicherte mit einem Einzelvertrag bei Rentenbeginn eine einmalige Kapitalauszahlung statt einer Rente, garantieren ihm R+V, Condor, Nürnberger, Provinzial Rheinland und LV1871 ihm bei Vertragsbeginn weniger als die Beiträge, die er eingezahlt hat. Mit einem Gruppenvertrag für zehn Personen sind die Versicherten aber auch bei diesen Anbietern garantiert im Plus – dem Gruppenrabatt sei Dank.

Interrisk und Bayerische garantieren unserem Modellkunden die höchste Kapitalzahlung aller getesteten Angebote.

## Was die Tarife noch leisten

Wir haben nicht nur die Geldleistungen verglichen, sondern auch geschaut, welche Leistungen die Verträge noch haben (siehe Tabelle oben). Zusatzschutz bei Berufsunfähigkeit ist fast überall abschließbar. Doch dies ist meist kein guter Schutz.

Möglich ist es auch, Hinterbliebene abzusichern. Sollen Ehepartner und Kinder für den Fall abgesichert werden, dass der Versicherte stirbt, knabbern die Kosten dafür an der Altersrente. Deshalb sollte der Kunde wählen können, ob er eine Todesfallleistung möchte oder nicht. Die Hälfte der getesteten Anbieter lassen ihm diese Wahl nicht und machen gar kein Angebot ohne Todesfallleis-

tung. Singles und Kinderlose brauchen aber keinen Hinterbliebenenschutz und schmälern damit unnötig ihre Altersrente.

Neu: Für den Pflegefall kann bei drei Anbietern im Test (Hanse Merkur, LV1871 und Volkswahl Bund) eine höhere Rente vereinbart werden. Entscheidet sich der Kunde der LV1871 für diese Option, bekommt er statt 96 Euro (bei einem Einzelvertrag) nur gut 84 Euro garantierte Altersrente. Wird der Versicherte jedoch vor Rentenbeginn oder als Rentner pflegebedürftig, verdoppelt sich diese garantierte Rente auf gut 167 Euro. Hat sich die Rente durch die Überschussbeteiligung erhöht, verdoppelt sich auch die Überschussrente. ■

Informationen und Tests rund um das Thema Altersvorsorge finden Sie im Internet ([test.de/altersvorsorge-rente](http://test.de/altersvorsorge-rente)).

## So haben wir getestet

Wir haben Angebote von 26 Anbietern einer Direktversicherung untersucht. 23 Anbieter haben uns keine Daten geliefert. Die Liste der Anbieter, die sich unserem Vergleich nicht gestellt haben, finden Sie online ([test.de/direktversicherung-verweigerer](http://test.de/direktversicherung-verweigerer)). Bei allen getesteten Angeboten handelt es sich um klassische Rentenversicherungen ohne Fondsinvestment. Alle Anbieter unterliegen der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und sind zudem Mitglied in der Sicherungseinrichtung Protektor zum Schutz der Versicherten bei Insolvenz des Versicherers.

### Modellkunde

Unser Modellkunde ist 40 Jahre alt. Er zahlt bis zum Rentenbeginn 27 Jahre lang jährlich 1 200 Euro aus seinen Bruttoeinkommen (Entgeltumwandlung). Der Vertrag enthält keine Zusatzversicherungen. Stirbt der Versicherte in der Ansparphase, bekommt der Ehe- oder Lebenspartner die bis dahin gezahlten Beiträge (Beitragsrückgewähr). Stirbt der Versicherte in der Rentenphase, erhalten die Hinterbliebenen die Rente, bis seit Rentenbeginn zehn Jahre vergangen sind (Rentengarantiezeit zehn Jahre).



### Verhandlungsabhängige Angebote

Hier gibt es Sonderkonditionen. Die Anbieter machen unterschiedliche Rentenangebote für einen Einzelvertrag und für einen Vertrag für mehrere Mitarbeiter. Bei einem Vertrag für mehrere Personen ist die garantierte Monatsrente jeweils

höher als die Rente bei einem Einzelvertrag. Wir haben die Angebote dargestellt, die eine Person mindestens erhält und die für zehn Personen maximal möglich sind. Macht ein Versicherer für Einzelpersonen – etwa je nach Provision für den Vermittler – verschiedene Vertragsangebote, nennen wir das mit der geringsten Garantierente. Gab es verschiedene Angebote für Gruppen von zehn Personen, nennen wir das mit der höchsten Garantierente. Alle Angebote lassen auch eine Kapitalzahlung zu Rentenbeginn zu.

**Garantierte Rente.** Dargestellt ist die garantierte monatliche Rente, die ein Versicherer für eine Person mindestens zahlt sowie die Rente, die ein Versicherer für zehn Personen maximal zahlt.

**Garantiertes Kapital.** Entscheidet sich der Versicherte für eine Kapitalauszahlung, bekommt er bei Rentenbeginn diese Summe garantiert.

**Garantierte Beitragsrendite.** So hoch ist die Rendite auf die gezahlten Beiträge bei der garantierten Kapitalzahlung zu Rentenbeginn.

### Verhandlungsunabhängige Angebote

Bei diesen Angeboten unterscheiden die Versicherer nicht nach Einzelvertrag und Vertrag für mehrere Mitarbeiter. Die garantierten Leistungen (Rente oder Kapitalzahlung) sind in beiden Fällen gleich.

### Angebote mit abgesenkten Garantien

Die Versicherer müssen keine hohe Garantien geben. Die Angebote können sich auf den Beitragserhalt oder weniger beschränken. Auch kann der Garantiezins niedriger sein als der maximal mögliche von derzeit 0,9 Prozent auf den Sparanteil des Beitrags. Zudem muss der Garantiezins nicht über die gesamte Laufzeit gelten. Angebote mit reduzierten Garantien haben wir in dieser Tabelle dargestellt. Hier gibt es keinen Unterschied zwischen Einzel- und Gruppentarif bei der Garantie.

### Was Direktversicherungen sonst noch leisten

**Teilkapitalabfindung zu Rentenbeginn.** Diese Möglichkeit lassen fast alle Tarife zu. Maximal 30 Prozent des

angesparten Kapitals werden bei Rentenbeginn auf einen Schlag ausgezahlt, wenn der Versicherte dies möchte. Der Rest fließt dann als Rente.

**Beitragserhöhung möglich (Dynamik).** Der Vertrag läuft viele Jahre. Wenn der Kunde im Vertragsverlauf seinen laufenden Beitrag erhöhen möchte, sollte dies möglich sein. Erlaubt der Versicherer dies nicht zu den bei Vertragsbeginn geltenden Bedingungen, gilt diese Möglichkeit nur eingeschränkt.

**Einmaliger Zusatzbeitrag möglich.** Eine einmalige Beitragserhöhung ist möglich. Erlaubt der Versicherer dies nicht zu den bei Vertragsbeginn geltenden Bedingungen, gilt diese Möglichkeit nur eingeschränkt.

**Garantiezins 0,9 Prozent (maximal).** Angebote, die den maximalen Rechnungszins von 0,9 Prozent sowohl für die Ansparphase als auch die Rentenphase garantieren und die ihre Garantie überhaupt nicht einschränken.

### Leistungsbausteine

**Todesfalleistung.** Stirbt der Versicherte vor Rentenbeginn, gibt es die bis zum Tod eingezahlten Beiträge (Beitragsrückgewähr) oder das vorhandene Kapital (gebildetes Kapital) zurück. Stirbt er nach Rentenbeginn, läuft die Rente bis zum Ende der Rentengarantiezeit weiter.

**Todesfalleistung abwählbar.** Eine Todesfalleistung schmälert die Altersrente. Wer sie ausschließen will, sollte die Möglichkeit dazu haben. Dies ermöglichen nur 13 Angebote im Test.

**Leistung im Pflegefall.** Im Pflegefall wird die vereinbarte Rente erhöht.

### Zusatzversicherungen

**Berufsunfähigkeitsversicherung.** Bei Berufsunfähigkeit übernimmt der Versicherer die Beiträge zur Direktversicherung. In einigen Fällen zahlt er auch eine vereinbarte monatliche Rente.

**Erwerbsunfähigkeitsversicherung.** Sie zahlt, wenn der Versicherte weder seinen Beruf noch eine andere Tätigkeit mehr als drei Stunden täglich ausüben kann. Der Versicherer übernimmt die Beiträge zur Direktversicherung. In einigen Fällen zahlt er auch eine vereinbarte monatliche Rente.