

Betriebliche Altersversorgung



So können Sie mit ETFs erheblich mehr für sich tun!

Über den intelligenten Einsatz eines intelligenten Finanzproduktes in der bAV.



Harald Leissl, Vorstandsvorsitzender der AVAL AG, Ulm, arbeitet seit 1998 als Honorarberater.
Leser-Kontakt: h.leissl@aval.de

In der privaten Altersversorgung sind ETFs als transparentes und kostengünstiges Anlageinstrument bei einem aufgeklärten Teil der Verbraucher schon angekommen.

Entweder direkt in Depots und auch indirekt in ETF-Policen und ETF-Dachfonds. Da drängt sich die Frage auf, ob und in welchem Umfang ETFs ihre offensichtlichen Vorteile auch in der betrieblichen Altersversorgung ausspielen können.

Schließlich hat seit 2001 jeder Arbeitnehmer einen gesetzlich verankerten Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

Zum Wesen der betrieblichen Altersversorgung gehört, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen verspricht. Diese Leistungen müssen an ein biologisches Ereignis geknüpft sein. Das kann das Erreichen der Altersgrenze sein. Aber auch Tod (Hinterbliebenenversorgung) und Invalidität sind mögliche Leistungsgründe. Es können einzelne Leistungsauslöser zugesagt werden. Also z.B. nur Leistungen wegen Erreichens der Altersgrenze oder nur Tod oder nur Invalidität. Aber auch beliebige Kombinationen wie Alter und Tod. Die jeweiligen Leistungen können Renten und/oder Kapitalzahlungen sein. Wichtig: Schuldner der Leistung ist immer der Arbeitgeber, auch wenn dieser sich zur Durchführung der Unterstützung Dritter bedient. Dies hat zwingend zur Folge, dass in der betrieblichen Altersversorgung Vertragspartner für Anlage- und Absicherungsverträge immer der Arbeitgeber ist. Die Rolle des Arbeitnehmers beschränkt sich bei den Versicherungslösungen auf die versicherte bzw. bezugsberechtigte Person. Damit steht auch fest: Über den möglichen Einsatz von ETFs in der betrieblichen Altersversorgung bestimmt der Arbeitgeber.

■ Die Durchführungswege

Die betriebliche Altersversorgung kann über fünf Durchführungswege finanziert werden. Dies sind Direktzusage (auch Pensionszusage genannt), Unterstützungskasse, Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung. Zwar werden die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung inzwischen alle nachgelagert besteuert – alte Direktversicherungszusagen von vor 2005 ausgenommen – trotzdem gibt es grundsätzliche lohnsteuerliche Unterschiede. Bei der Direktzusage und der Unterstützungskasse entsteht in der aktiven Zeit kein Lohnzufluss, auch nicht bei Entgeltumwandlung. Daher gibt es in diesen beiden Durchführungsweisen auch keine am Beitrag bemessenen Leistungsgrenzen. Anders bei den versicherungsförmigen Durchführungsweisen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung. Hier erhält der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Leistungen der Träger in Form eines Bezugsrechts. Damit unterstellt der Fiskus den Zufluss der vom

Arbeitgeber gezahlten Beiträge, was Lohnsteuer auf dieselben auslöst. In bestimmten Grenzen befreit der Gesetzgeber diese Beiträge dann wieder von der Lohnsteuer. Geregelt wird das im § 3.63. Einkommenssteuergesetz. Derzeit sind jährlich 2.544 € steuerbefreit.

■ ETF-Einsatz

In welchen Durchführungswegen können nun ETFs zum Einsatz kommen? Bei Pensionsfonds und Pensionskassen wird die Kapitalanlage ausschließlich von den Trägern selbst bestimmt. Diese sind letztendlich institutionelle Anleger, die durchaus ETFs einsetzen können. Bei der Direktversicherung und der mit Versicherungen rückgedeckten Unterstützungskasse kann der Arbeitgeber immerhin durch die Tarifauswahl Einfluss auf den möglichen ETF-Einsatz nehmen. Sofern die gewünschte ETF-Police in der Lage ist eine Beitragsgarantie auszusprechen, ist der Einsatz als Direktversicherung bzw. Rückdeckungsversicherung durchaus sinnvoll. Denn auch hier gelten die Gesetze der Finanzmathematik. Jeder Euro, der nicht für unnötiges Fondsmangement ausgegeben wird, wirkt sich mit Zins und Zinseszins auf die Leistung des Vertrages aus. Bei einem Direktversicherungsvertrag, der beispielsweise 35 Jahre mit 2.544 € angespart wurde, macht sich ein Renditeunterschied von 2% jährlich aufgrund durch ETF-Einsatz entfallender Kosten mit rund 500 € höherer Monatsrente, 1.450 € statt 950 €, bemerkbar.

■ ETFs und Direktzusage

Das größte Einsatzpotential für ETFs bietet jedoch die Direktzusage. Einzig in der Direktzusage setzt der Arbeitgeber keinen Dritten für die Durchführung und Finanzierung der Versorgungsleistungen ein. Sondern er führt die Versorgung selbst – direkt – durch. Es bleibt dem Arbeitgeber überlassen, ob er die zugesagten Leistungen bei Fälligkeit aus dem laufenden Geschäft bezahlt, oder ob er schon in der Zeit davor, in der Anwartschaft, Finanzmittel beiseite legt. Unabhängig davon muss er in der Bilanz den Wert der eingegangenen Versorgungsversprechen in Form von Pensionsrückstellungen ausweisen. Diese Pensionsrückstellungen haben den Charme, dass ihre Bildung den Gewinn des Unternehmens



Win-win-Modell für Arbeitgeber: durch Steuerersparnis in der bAV teure Kredite tilgen oder lukrative Investitionen ohne Bank finanzieren.

senkt, ohne dass in diesem Moment tatsächlich Geld das Unternehmen verlässt. Sagt das Unternehmen einem 35-jährigen Mitarbeiter eine Altersrente von 1.000 € ab dem 65. Lebensjahr zu, so werden im Laufe der Jahre insgesamt etwa 142.000 € Rückstellungen gebildet. Damit spart die Firma rund 43.000 € Steuern bereits während der 30 Jahre, bevor die Rentenzahlungen beginnen. Die so gewonnene Liquidität kann der Arbeitgeber frei einsetzen, egal ob für eine Kapitalansparung, Schuldentilgung oder für Investitionen. In der Vergangenheit haben die Firmen diese Innenfinanzierung hauptsächlich für Investitionen oder Schuldentilgung verwendet. 30 Jahre später kommt dann der Wehmutstropfen der fälligen Leistungen. Daher gehen immer mehr Firmen mit Direktzusagen dazu über, zumindest teilweise Finanzmittel für die Leistungsphase anzusparen. Der Arbeitgeber ist hier an keinerlei Anlagerestriktionen gebunden. Daher drängen sich ETFs als transparente und kostengünstige Anlageinstrumente geradezu auf. Eine Kapitalmarktrendite von brutto 7 % und Kostenquoten von 2,5 % für aktive Fonds bzw. 0,5 % für ETFs unterstellt, müsste der Arbeitgeber bei obigem Beispiel über aktive Fonds jährlich 2.328 € aufwenden. Für dasselbe Sparziel über ETFs reichen aber rund 1.644 € aus. Würde der Arbeitgeber die ersparten 684 € jährlich mit derselben Rendite für sich anlegen, so stünden nach 30 Jahren rund 60.000 € mehr Kapital zur Verfügung! Unterstellt, man hat solche Zusagen an mehrere Mitarbeiter erteilt, so ergibt sich ein fast unvorstellbares Optimierungspotential. Die Botschaft an alle Arbeitgeber mit alten, noch nicht ausfinanzierten Direktzusagen kann also nur lauten: Der kon-

»HIN UND HER MACHT TASCHEN LEER.«

Diese bittere Erfahrung machen viele Privatanleger, die versuchen, durch ständige Portfolio-Umschichtungen einen als Benchmark gewählten Index zu übertreffen. Doch was ist die Alternative?

2. Auflage 2007
206 Seiten - € 29,90



campus
Finanzwert - New York

www.campus.de

sequente Einsatz von ETFs erleichtert die Lösung der Finanzierungsprobleme un-
gemein.

■ Entgeltumwandlung

Neue Versorgungszusagen werden heute meist nur noch auf der Basis von Entgeltumwandlung der Mitarbeiter erteilt. Als Durchführungswege werden hier meist Direktversicherungen gewählt. Mitarbeiter mit Umwandlungsbeträgen von mehr als 2.544 € jährlich erhalten in der Regel eine Unterstützungskassenzusage mit Versicherungsrückdeckung. Dieser Umstand ist aber mehr der Vertriebsmacht der Versicherungswirtschaft geschuldet, als der tatsächlichen Effizienz dieser Wege. Über eine Direktzusage und deren Finanzierung durch ETF-Ansparung könnten wesentlich attraktivere Versorgungsformen gestaltet werden. Attraktiver für Arbeitnehmer und vor allem für den Arbeitgeber.

Dazu ein Beispiel: Ein 40-jähriger Mitarbeiter macht eine einmalige Entgeltumwandlung von 10.000 €. Der Arbeitgeber verspricht eine Kapitalleistung zum 65. von 42.919 €. Das entspricht einer Verzinsung des Umwandlungsbetrages von 6 % p.a. Aus Sicht des Mitarbeiters ein unschlagbar attraktives Vorsorgeangebot. Für den Arbeitgeber hört sich das zunächst sehr nachteilig an. Daher ein Blick hinter die Kulissen. Im Jahr der Entgeltumwandlung würde sich das Betriebsergebnis durch den Gehaltsverzicht um 10.000 € erhöhen. Das Unternehmen muss aber den Barwert des Kapitalversprechens als Rückstellung in die Bilanz einstellen. Der Rückstellungsbetrag ist in diesem Fall mit den 10.000 € Gehaltsverzicht identisch. Das steuerliche Ergebnis der Firma bleibt also unverändert. Dafür verbleiben die 10.000 € als Liquidität im Unternehmen. Das Unternehmen kann die 10.000 € für Investitionen oder für Schuldentilgung verwenden. Um trotzdem dem Mitarbeiter in 25 Jahren die 42.919 € auszahlen zu können, ist ein ratierlicher Sparvorgang mit 80 € mtl. Sparaufwand notwendig. Eine Verzinsung von 6 % unterstellt verfügt die Firma am Ende über 54.103 €. Also rund 30% mehr, als Sie für die Kapitalzahlung benötigt. Während der 25 Jahre hat die Firma weitere 32.919 € Rückstellungen gebildet und damit rund 9.875 € Steuern

gespart. Für die Besparung aufgewendet wurden 24.000 €. Steuern auf Kapitalerträge wurden bei intelligenter Gestaltung etwa 5.000 € fällig.

■ Fazit

Am Ende hat der Arbeitgeber ein Plus von rund 2.000 €. Nach Steuern! Und konnte mit der gewonnenen Liquidität am Anfang teure Kredite tilgen und/oder lukrative Investitionen ohne Bank finanzieren. Zweifelsohne ein Win-Win-Modell. Und ETFs als kostengünstige und transparente Rückdeckungsanlage verhelfen dazu, die kalkulierten Renditen auch planmäßig zu realisieren.

Natürlich kann die Entgeltumwandlung auch ratierlich monatlich erfolgen. Oder in einem Mix aus ratierlich und Einmalbeträgen von Fall zu Fall. Die Umwandlungsbeträge sind übrigens über den Pensionsversicherungsverein gegen die Insolvenz des Arbeitgebers geschützt.

Die betriebliche Altersversorgung ist also durchaus ein hochinteressantes Feld für den intelligenten Einsatz eines intelligenten Finanzprodukts namens ETF.

Gesamt Betrachtung Arbeitgeber Entgeltumwandlung

Zufluss Entgeltumwandlung	10.000
Sparraten (80x12x 25)	-24.000
Steuerersparnis aus Rückstellungen	9875
Steuer auf steuerpflichtige Erträge	-5000
Auszahlung an Mitarbeiter	-42.919
Auflösung ETF-Depot	54.103
Überschuss für Arbeitgeber	2059



Entgeltumwandlung

Seit Beginn des Jahres 2002 haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen grundsätzlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung. Das heißt, Beschäftigte können Teile ihres künftigen Gehalts, Sonderzahlungen (zum Beispiel Weihnachts- und Urlaubsgeld) oder auch Gehaltserhöhungen in so genannte Anwartschaften auf Betriebsrente umwandeln. Der Arbeitgeber muss diesem Wunsch nachkommen. Allerdings kann der Arbeitgeber bestimmen, in welchem Durchführungswege die Mittel eingesetzt werden sollen.