



Weg von der Versicherung

Wie ETFs zur betrieblichen Altersvorsorge beitragen können

Aufgrund der großen steuerlichen und versorgungsrelevanten Bedeutung ist die betriebliche Altersvorsorge den meisten Lesern sicher ein bekanntes Thema. Vielen Arbeitgebern und auch Angestellten ist es allerdings ein Dorn im Auge, sich zumeist eines Versicherungsproduktes bedienen zu müssen, um die Vorteile einer bAV nutzen zu können.



*Autorin: Anette Weiss
Honorarberaterin VDH
geld.wert finanzberatung GmbH,
Saarbrücken
info@geldwert-finanz.de
www.geldwert-finanz.de*

Hier vorweg für diejenigen, die sich mit dem Thema bAV noch nicht oder schon lange nicht mehr beschäftigt haben, eine kurze Zusammenfassung:

Die bAV wurde vom Gesetzgeber als „Leistung der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung“ definiert, „die einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt wurde“. (BetrAVG §1 Abs. 1 S.1)

Sie hat prinzipiell freiwilligen Charakter, das heißt, der Arbeitgeber entscheidet, ob und wie er seinen Angestellten eine entgeltliche Leistung zusagt. Diese Entscheidungsfreiheit ist seit 2002 eingeschränkt durch das neue Gehaltsumwandlungsrecht des Arbeitnehmers. Der Angestellte hat das Recht, einen Teil seines Gehaltes in einem Altersvorsorgeprodukt anzulegen. Die Durchführung hat der Arbeitgeber zu verantworten.

Unterschieden werden die möglichen Durchführungswege nach der Art der Versorgungsgarantie, also ob der Arbeitgeber selbst die Zusage leistet (unmittelbar) oder ob die Zusage über einen exter-

nen Weg erfolgt (also mittelbar). Außerdem unterscheiden sie sich in der Form der Rückdeckung, sprich, womit werden die späteren Versorgungsleistungen erbracht – über eine Versicherung oder über angesammeltes Kapital.

Der steuerliche Vorteil für den Arbeitnehmer besteht bei allen Durchführungswegen darin, dass auf die einzuzahlenden Beträge keine Sozialabgaben zu zahlen sind und diese auch auf das einkommenssteuerpflichtige Gehalt mindern. Die späteren Renten unterliegen der nachgelagerten Besteuerung.

Für den Arbeitgeber bieten sich je nach Durchführungsweg unterschiedliche steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten, oftmals wird aber die Liquidität des Unternehmens belastet, was viele kleine und mittlere Betriebe davon abhält, freiwillig eine bAV für die Angestellten anzubieten.

Denn meist werden versicherungsfördernden Lösungen in den Unternehmen umgesetzt, deshalb sind diese natürlich die bekanntesten Wege der betrieblichen

Vorsorge – allen voran die Direktversicherung. Nachteil bei allen Versicherungslösungen sind natürlich – neben der Liquiditätsbelastung für das Unternehmen – die immensen Kosten. Hohe Abschlussgebühren, teure Verwaltungsgebühren und niedrige Garantiezinsen – immer wird die Rendite dieses langfristigen Sparens durch Fremdeinflüsse geschmälert. Noch dazu sind diese Kosten noch nicht mal betriebswirksam, denn sie stecken in den Verträgen der einzelnen Mitarbeiter und reduzieren deren Rente.

■ Die pauschaldotierte Unterstützungskasse

Ein Anreiz für Arbeitgeber, eine freiwillige betriebliche Altersvorsorge anzubieten, könnte aber der Weg über die neu zu entdeckende pauschaldotierte Unterstützungskasse sein. Diese fast vergessene – und eigentlich uralte – Altersvorsorgeform ist das Stiefkind der Berater. Warum? Hier lässt sich über den Provisionsweg kein Geld verdienen. Da Versicherungen hier keine, bzw. nur eine untergeordnete, Rolle spielen, kann eine Beratung meist nur auf dem Honorarweg erfolgen.

Versuchen Sie einmal, im Internet oder in der einschlägigen Literatur tiefere Informationen zu diesem Thema zu finden! Sie werden nicht viel Erfolg haben und nach dem Lesen verwirrt sein als vorher. Dementsprechend wenige Spezialisten gibt es auf diesem Gebiet.

Dabei gibt es Unterstützungskassen (UK) tatsächlich schon seit mindestens 1832, zum Beispiel die „Gute Hoffnungshütte“. Bis in die 1950iger Jahre hinein war diese Form der betrieblichen AV sogar die gängigste Art der Altersvorsorge in Deutschland. In großen Unternehmen wurden in der Vergangenheit unternehmenseigene Einzelunterstützungskassen gegründet, die natürlich auch heute noch die Renten ihrer Angestellten sicherstellen. Bestimmt kennen Sie das geflügelte Wort über Siemens: „Das ist eine Bank mit einem Elektroladen?“ Die Aussage ist zutreffend und sie ist in ihrer kapitalgedeckten Unterstützungskasse begründet.

Auch kleine und mittlere Unternehmen können sich heutzutage für diesen

Die 5 Wege der betrieblichen Altersvorsorge

• Direktversicherung und Pensionskasse	Mittelbare Versorgungsgarantie durch versicherungsförmige Umsetzung (Risiko wird abgewälzt)
• Pensionsfonds	Mittelbare Versorgung durch externen Träger, dieser ist nicht zwangsläufig an Versicherung gebunden
• Pensionszusage	Unmittelbare Versorgungszusage, die Anlage kann, muss aber nicht über Versicherungen erfolgen
• Unterstützungskasse	Mittelbar, entweder rückgedeckt, dann mit Versicherung oder aber kapitalgedeckt, dann frei in Anlagewahl

Durchführungsweg entscheiden. Am einfachsten geht dies in Form eines Zusammenschlusses, also als Mitglied einer überbetrieblichen Unterstützungskasse. Denn diese verfügen meist über den Rechtsstatus von eingetragenen Vereinen und unterliegen daher in der Kapitalanlage nicht der Versicherungsaufsicht.

■ Das macht die UK für Arbeitnehmer und Arbeitgeber interessant

Sie als Arbeitnehmer erhalten die üblichen Steuervergünstigungen und erarbeiten sich eine sehr attraktive Rentenzusage. Diese kann bis zum 3-fachen (!) der versicherungsüblichen Zusagen reichen. Selbstverständlich können Sie auch zusätzlich noch einen Eigenanteil zwecks Entgeltumwandlung einfließen lassen. Jedes Engagement, welches Ihre Rentelücke schließen kann, zählt.

Im Übrigen besteht für Arbeitnehmer kein Risiko, im Falle einer Insolvenz seines Arbeitgebers seine Rente zu verlieren. Alle Ansprüche sind über den Pensionsversicherungsverein, dessen Mitglied das Trägerunternehmen zwangsweise ist, komplett abgesichert. Der Arbeitnehmer stärkt mit dieser Form der bAV seinen eigenen Betrieb.

Sogar Freiberufler können so versorgt werden – und für geschäftsführende Gesellschafter ist die Partizipation an dieser Konzeption noch dazu hochprofitabel. Selbstverständlich gibt es auch Möglichkeiten, eine mögliche Hinterbliebenenversorgung oder einen vorgezogenen Renteneintritt einzubinden. Bis hin zu einem zu berücksichtigenden Inflationsausgleich für die Gesellschafter sind der Gestaltungsfreiheit wenig Grenzen gesetzt.

Der Clou für das Unternehmen: das eingezahlte Kapital wird nun wieder als Darlehen in die eigene Firma zurückgeholt und sie kann selbst damit arbeiten – anstatt es einer Versicherung zu überweisen und sich damit unwiederbringlich selbst Liquidität zu entziehen. Die Darlehenszinsen legt der Unternehmer selbst fest und setzt sie als Betriebsausgaben ab. Außerdem werden diese Zinsen an das eigene Konto innerhalb der Unterstützungskasse gezahlt.

Mit dem zurückgeflossenen Kapital, sozusagen dem selbst bewilligten Kredit, sind nun Kapitalanlagen auf Rechnung und Verantwortung des Unternehmens möglich. Entsprechend gehören die Anlagezinsen und die erwirtschafteten Gewinne aus diesen Geschäften dem eigenen Unternehmen. Keine Bank bekommt

Vorteile der bAV mit der reservepolsterfinanzierten Unterstützungskasse

Arbeitnehmerseite (auch Freiberufler und Geschäftsführer)	Unternehmerseite
<ul style="list-style-type: none"> • Hohe garantierte Rentenzahlung • Flexibel durch betriebliche Vereinbarungen • Weniger Kosten zu Lasten der Rendite, die Zusage der Rente ist nach unten unveränderlich • Steuerlich begünstigt in der Ansparphase • Absicherung aller Ansprüche durch Pensionsversicherungsverein • Sozialabgabefreiheit der eingezahlten Beiträge in Ansparzeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten • Freie und langfristige Kapitalanlagemöglichkeiten • Zinsdifferenzgewinne aus den Anlagen • Attraktives Betriebsrentenangebot für Mitarbeiter und dadurch Bindung der qualifizierten Fachkräfte • Massive Verbesserung der Liquidität – dadurch weniger Abhängigkeit von Banken!

Darlehenszinsen, keine Versicherung Gebühren und keine Entscheidung wird außerhalb des eigenen Unternehmens gefällt. Und was nun tun mit dem Geld?

■ **Ein ausgewogenes ETF-Depot**

bietet sich dank seiner äußerst attraktiven Kostenstruktur als Kapitalanlage hier natürlich geradezu an. Keine andere Kapitalanlage ist heute derart kostengünstig gestrickt.

Dem Unternehmer stellt sich im ureigenen Interesse die Aufgabe, eine höhere Zielrendite als die dem Arbeitnehmer zugesagten Zinsen zu erwirtschaften, – alles darüber hinaus ist Firmengewinn. Natürlich sollte sich die Zinszusage für den Arbeitnehmer in reellem Rahmen bewegen, also zwischen 3 und 6%. In Anbetracht des langen Anlagehorizonts sollte dies eine zu bewältigende Aufgabe sein.

Angenommen, es wird dem 37-jährigen AN also eine Zinszusage über 4% gewährt, auf eine monatliche Einzahlung von 125,- € und auf 30 Jahre Laufzeit gerechnet. Dies ergibt eine Kapitalzusage am Ende der Einzahlungsfrist von 85.950,17€.

Im Vergleich dazu garantiert eine vergleichbar aufgestellte Direktversicherung ein Endkapital von ca. 58.000.-€ (Cosmos direkt, andere Anbieter garantieren um tausend Euro herum ähnliche Summen. Ich erlaube mir, an dieser Stelle auf die zukünftige Absenkung des Garantiezinssatzes hinzuweisen...)

Mit einem risikobewusst orientierten Depot ist aller Erfahrung nach eine Überrendite > 4% p.a. auf lange Sicht recht problemlos zu erreichen. Da ETFs ja noch keine 30 Jahre alt sind, ist es natürlich nicht möglich, ein real aufgestelltes Depot rückwirkend zu berechnen. Der geneigte Leser aber sicher mir einer Meinung sein, wenn ich davon ausgehe, dass Märkte sich zukünftig ebenso nach oben und nach unten bewegen werden, wie sie es in den vergangenen 30 Jahren auch getan haben.

■ **Realistisches Renditeplus**

In simulierter Rückrechnung einer beliebigen Mischung MSCI World Index und

Euroland Government Bond Index kam auf die letzten 30 Jahre betrachtet eine > 7%ige durchschnittliche Rendite p.a. heraus. Eine Aufteilung in 40% Aktien (MSCI World-Index) und 60% Renten (Euroland Bond Index) erzielte sogar 8,5% p.a., eine 70%ige Aktienquote hätte um die 9% erreicht.

Diese Zahlen sind einer empfehlenswerten Grafik bezüglich allgemeiner Depotmischung der Zeitschrift Finanztest (Rubrik „Marktplatz“) entnommen.

Auf unser Beispiel übertragen, ergäbe dies einen Gewinn für das Unternehmen auf die gesamte Laufzeit gesehen von über 60.000,- €! (85.950,17€ Zusage für den AN abzgl. des real zu erwirtschaftende Kapitals in 30 Jahren mit 7% gerechnet = 147.063,64€). Und das für nur einen Arbeitnehmer. Konsequente Überwachung und ein den Gegebenheiten angepasstes (Re)Balancing des Depots ist natürlich unerlässlich.

Denkbar ist selbstverständlich auch die Nutzung einer gemanagten ETF-Dachfondskonstruktion wie z.B. der VDH-Dachfonds (DE000A0MKQL5) oder der neu aufgelegte db x-tracker Stiftung-ETF Wachstum (IE00B3Y8D011). Mit solch einer Lösung spart sich der Unternehmer viel Denk- und Beratungsarbeit, auch wenn er nicht selbst Entscheidungen bezüglich des Handels einzelner ETFs treffen kann.

Außerdem sollte der Liquiditätszufluss aus dem Darlehen der U-Kasse vom Unternehmen auch konsequent genutzt werden, um Skonti in Anspruch zu nehmen und teure Kontokorrentkredite dauerhaft zurückzuführen. Am effektivsten ist die Kombination aus beidem: vermögensaufbauende Kapitalanlage mit einem ausgewogenen ETF-Depot plus betriebsinterne Nutzung der zusätzlichen Liquidität.

Zum Renteneintritt des jeweiligen Mitarbeiters kann nun die für ihn vorgesehene Summe, in unserem Beispiel also die 85.950,17€, wieder in die Unterstützungskasse zurückfließen und das Darlehen zurückgeführt werden. Da sich während der Ansparphase aber auch noch die Darlehenszinsen in der U-Kasse angesammelt haben, reicht dieses Kapital im Idealfall aus, die Arbeitnehmerrente zu bezahlen. Das Vermögen kann also in der Firma verbleiben und weiter-

hin arbeiten. Dieser Effekt kumuliert sich natürlich, umso mehr Mitarbeiter diese Form der bAV in Anspruch nehmen und umso länger die Zeit bis zu deren Renteneintritt ist.

Mit diesem Modell der UK gibt es keine unnötigen Versicherungskosten, fließen keine undurchschaubaren Provisionen und es entstehen keine Unsicherheiten in Fragen der Unabhängigkeit und Loyalität Ihres Versicherungsvermittlers.

Es werden die steuerlichen Vorteile auf das geschickteste mit dem Liquiditätsbedürfnis des Unternehmens verbunden, die unternehmerische Entscheidungsfreiheit wird gewährleistet, der Unternehmenswert erhöht und die Versorgungsleistung für den Mitarbeiter gesteigert.

■ **Die Gewinner heißen Rendite und Unabhängigkeit**

Natürlich hat auch dieses eierlegende Wollmilchschwein eine Schwäche.

Dieser Konzeptaufbau ist ohne kompetente Mitarbeit von Spezialisten nicht zu bewerkstelligen. Sie können weder als Arbeitgeber noch als Arbeitnehmer lässig losstiefeln, bei einer Unterstützungskasse anklopfen und sagen: „Das mache ich jetzt!“

Soll die Mitarbeiterversorgung mittels pauschaldotierter Unterstützungskasse auf soliden Füßen stehen, so ist ein ordnungsgemäßes Vertragswerk erforderlich. Ihr Steuerberater sollte die Zahlen steuerlich abklopfen, ein Anwalt muss das Versorgungsgutachten erstellen, und ein kompetenter Honorarberater den Finanzplan erarbeiten. Außerdem brauchen Sie natürlich einen Spezialisten für diese Form der betrieblichen Altersvorsorge, der Sie hinsichtlich der Wahl der Unterstützungskasse berät, die einzelnen Arbeitnehmer aufklärt und die jährliche Anpassung und Weiterbetreuung gewährleistet.

Aber all dies ermöglicht wünschenswerte Unabhängigkeit von Banken und Versicherern, sinnvolle steuerwirksame Gestaltungsmöglichkeiten und vor allem die größtmögliche Effektivität des Geldes, das letztlich ja vom Unternehmen und dessen Mitarbeitern hart verdient wurde.