

Betriebsrente ohne Aufwand

BAV Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung wird seit Jahrzehnten von der arbeitnehmerfinanzierten bAV verdrängt, stellt Cash.-Gastautor Milan Sremac fest. Er hält diese Entwicklung für falsch und zeigt Alternativen für den Mittelstand auf.

Mehr als 90 Prozent der Arbeitnehmer in der Großindustrie haben Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente. Bei den kleineren und mittleren Unternehmen sind es hingegen nur circa 15 Prozent. Stattdessen geben im Mittelstand Vorsorge-Modelle den Ton an, die von Versicherungsgesellschaften als arbeitnehmerfinanzierte bAV abgewickelt werden.

Die Entscheidungsträger in der Großindustrie sind gewiss nicht sozialer eingestellt als die mittelständischen Unternehmen – woher rührt also der beträchtliche Unterschied in der Ausgestaltung der bAV-Finanzierung? Die Erklärung liegt auf der Hand: Große Konzerne arbeiten oftmals mit Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zusammen, die wissen, wie ein allein aus Steuervorteilen finanziertes Versorgungswerk zum Vorteil für Arbeitnehmer und Arbeitgeber installiert werden kann. Doch auch ein mittelständisches Unternehmen ist, unabhängig von der Rechtsform, in der Lage, dies zu leisten. Wie kann dies gelingen?

Honorarberatung zu empfehlen

Um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten, ist zunächst eine bAV-Beratung auf reiner Honorarbasis zu empfehlen. Dabei ist zwingend erforderlich, dass ein Steuerberater oder Rechtsanwalt in die Beratung eingebunden wird. Diese dürfen keine Produkte verkaufen; im Gegenzug dürfen Makler und Finanzdienstleister keine bAV-Versorgungswerke einführen.

In der Beratung zur Einführung einer arbeitgeberfinanzierten bAV geht es im Kern um Folgendes: In der Ansparphase sind steuerliche Vorteile zu generieren durch die ausreichend Liquidität geschaffen wird, um die Versorgungszusagen gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitgebern auszufinanzieren.

Die konkrete Umsetzung hängt dann von der Wahl des bAV-Durchführungswegs ab. Dabei ist zu beachten, dass die drei wichtigsten bAV-Durchführungswegen – Direktversicherung, Unterstützungskasse und Direktzusage – nebeneinander angeboten



Milan Sremac: „Die aus Steuervorteilen generierte Betriebsrente hilft allen.“

und die Vor- und Nachteile besprochen werden sollten. Die Direktversicherung ist sicherlich der wichtigste Durchführungsweg, der bei Versicherungsgesellschaften mit Nettotarifen und für die Mitarbeiter vom 16. Lebensjahr mit auf fünf Jahren verkürzter Beitragszahlungsdauer steuerwirksam abgeschlossen werden sollte. Dabei gilt ein gespaltenes Bezugsrecht, das heißt der Arbeitnehmer erhält die garantierte Leistung, der Arbeitgeber die Überschüsse. Dies ist in der Zusage zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber kann dann ein Policendarlehen in Höhe des jeweiligen Rückkaufwertes beantragen. Dadurch entstehen auch bei der Direktversicherung Liquiditätsvorteile. Allein über die Anlage dieser Liquiditätsvorteile können bei einer Rendite von vier Prozent die Renten der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers ausfinanziert werden. Die Zusagen sind als Altersrente auf das 65. Lebensjahr des Arbeitnehmers ohne Portabilität konzipiert. Die Unverfallbarkeit setzt in fünf Jahren und danach nur in Teilansprüchen nach der m/n-tel Methode ein: Je höher die Fluktuation ist, desto höher ent-

wickelt sich das Firmenvermögen, woraus auch die Rente des Arbeitgebers gezahlt werden kann.

Nachdem die insgesamt fünf Beiträge, die nur in Gewinnjahren eingezahlt werden sollten, entrichtet sind, entscheidet der Arbeitgeber, ob der Mitarbeiter eine Erhöhung der Direktversicherungs-Rente zugesagt bekommt oder ob er unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse den bAV-Durchführungsweg ab dem Beitrittsalter 27 des Arbeitnehmers zur Unterstützungskasse oder zur Direktzusage wechselt.

„Königsweg“ Unterstützungskasse

Als ältester Durchführungsweg der bAV bietet sich für die Arbeitnehmer ab dem 27. Lebensjahr bis zum 45. Lebensjahr die Unterstützungskasse gemäß Paragraph 4d(1) Nr. 1a (Deckungskapitalzuwendungen) und/oder pauschal dotiert nach Nr. 1b EStG an. Mittelständische Unternehmen erkennen mittlerweile, dass es sich bei dieser Form der Unterstützungskasse aus folgenden Gründen, richtig angewandt, um den Königsweg der bAV handelt.

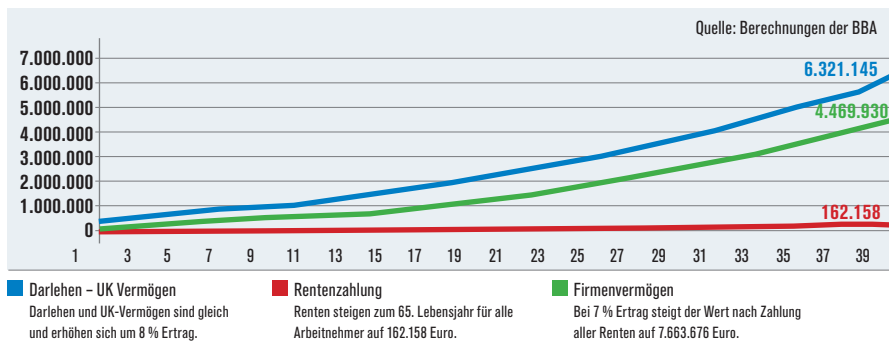
Der Arbeitgeber vereinbart mit der Unterstützungskasse, dass die Arbeitnehmer von ihr eine bAV-Zusage erhalten. Nach Erhalt der in Paragraph 4d geregelten Dotierung muss die Kasse die Dotierung anlegen, damit daraus die Renten der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers finanziert werden können. Bei der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse (Nr. 1c) werden die Arbeitnehmer in Höhe der jeweiligen Dotierung (Beitrag) versichert.

Bei der Unterstützungskasse nach Nr. 1a und 1b ist die Kasse in der Kapitalanlage frei und wird die Dotierung zu acht Prozent Ertrag bei dem Arbeitgeber anlegen. Bei den Dotierungen, Honoraren, Zinsen, Verwaltungskosten und Beiträgen zum Pensionsversicherungsverein handelt es sich um Betriebsausgaben. Das Unterstützungskassen-Darlehen ist steuerlich neutral, so dass nach Abzug aller Kosten beim Höchststeuersatz ein Liquiditätsüberschuss von circa 35 Prozent der Dotierung entsteht, der vom Arbeitgeber außerhalb des Unternehmens

Liquiditätsüberschüsse zur Finanzierung von Betriebsrenten nutzen

Aus einem Liquiditätsüberschuss von 35.000 Euro kann sich ein Firmenvermögen von bis zu 4,5 Millionen Euro aufbauen, das auch zur Rentenfinanzierung genutzt werden kann.

Betriebswirtschaftliche Berechnung bei 100.000-Euro-Dotierung in die Unterstützungskasse			
100.000 Euro	Dotierung Unterstützungskasse für 20 Arbeitnehmer	→	100.000 Darlehen der von der UK
10.000 Euro	BBA, BAV GmbH, PSV, StB, Berater + Betreuer – Kosten	→	64.985 Aufwand nach Steuer
8.000 Euro	Zinsen; Ertrag UK		35.015 Liquiditätsüberschuss
1.502 Euro	Verwaltungskosten UK		Endwerte der Grafik
119.502 Euro	Aufwand vor Steuern		Firmenvermögen bei 5 % 4.469.930
54.517 Euro	Steuerersparnis ca. 45,5 %		Vermögen UK/Darlehen 6.321.145
64.985 Euro	Aufwand nach Steuer		Dotierung in 6,5 Jahren 656.560



in Garantierprodukten als Gegenpol zu der Verschuldung der Unterstützungskasse gegenüber anzulegen ist (siehe Grafik). Die Kernbotschaft lautet: Der Arbeitgeber hat für die Versorgung der Arbeitnehmer keinen Aufwand, sondern ein zusätzliches Firmenvermögen nach Zahlung aller Renten aus dem Liquiditätsüberschuss.

Ab dem 46. Lebensjahr des Arbeitnehmers kann die Direktzusage bei bilanzierenden Unternehmen genutzt werden. Hier besteht die Besonderheit darin, dass weder ein Versicherer noch eine Unterstützungskasse oder ein Pensionsfonds erforderlich ist. Das Unternehmen gibt dem Arbeitnehmer ein Versorgungsversprechen und kann Rückstellungen bilden. Dadurch entstehen dem Unternehmen Liquiditätsvorteile, die angelegt werden müssen.

Ältere Arbeitnehmer können über die Direktzusage besser ausfinanziert werden, weil hier höhere Rückstellungen und somit Liquiditätsvorteile gebildet werden können. Für nicht bilanzierende Unternehmen sind ältere Mitarbeiter besser über die Direktversicherung mit Nettotarifen zu versorgen, als über die Unterstützungskasse, weil nur 20 Prozent des Deckungskapitals in die Unterstützungskasse dotiert werden können.

Der Nachteil des bAV-Durchführungswegs Direktzusage gegenüber Direktversicherung und Unterstützungskasse besteht darin, dass bei der Direktzusage die Rückstellungen in den Bilanzen ersichtlich sind

und eine Passivierungs- und Aktivierungspflicht im Leistungsfall, bei Fluktuation oder Tod der Arbeitnehmer, unabhängig von der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers, besteht.

Ausfinanzierung optimieren

Weiterhin darf nicht vergessen werden, dass bei der Einführung einer arbeitgeberfinanzierten bAV neben der steuerlichen Optimierung der Ansparphase selbstverständlich auch die Ausfinanzierung steuerlich zu optimieren ist. Die wirtschaftliche und die steuerliche Situation eines Unternehmens kann der in die Beratung eingebundene Steuerberater meist am besten beurteilen. Außerdem kann nur er prüfen, ob das eigens

erstellte Versorgungskonzept von den richtigen steuerlichen Prämissen ausgeht.

Es versteht sich von selbst, dass eine derartige Beratung nur als Honorarberatung, ohne Berücksichtigung von Agio, Provisionen, Bestandspflegegeld oder Kickbacks zu gestalten ist. Darüber hinaus hilft es dem Unternehmen nicht, wenn ein kostenträchtiger Lebensversicherer die Produkte für die Policen auswählt, auch wenn ein Garantiezins gewährt wird. Ein Garantiezins von zur Zeit 1,25 Prozent ist bei einer Laufzeit von zum Beispiel 25 Jahren darstellbar, wenn circa 20 bis 25 Prozent der Gesamtanlage zu sechs Prozent Ertrag in sicherheitsorientierte Produkte mit Mündelsicherheit nach Paragraph 1807 BGB angelegt werden.

Unabhängig davon, ob als institutionelle Kapitalanlage eine Lebensversicherung (vier Prozent Ertrag) oder eine Fondspolice mit viel höheren Erträgen und Garantiezins gewählt wird, ist im Todesfall der versicherten Person die Auszahlung steuerfrei. Im Erlebensfall greift die nachgelagerte Besteuerung. Bei einer Lebensversicherung mit vier Prozent Ertrag rechnet sich die nachgelagerte Besteuerung nicht, auch wenn der Versicherer keine Abschlusskosten berücksichtigt. Bei fünf Prozent Ertrag steht dem Versicherungsnehmer in 25 Jahren aus 100.000 Euro Einmalbeitrag unter Berücksichtigung der Abgeltungssteuer 246.891 Euro – bei nachgelagerter Besteuerung 282.237 Euro – und im Todesfall der versicherten Person 327.796 Euro zur Verfügung.

Vorteilhaft für alle Beteiligten

Abschließend ist zu betonen, dass die aus Steuervorteilen finanzierte Betriebsrente für alle Beteiligten – Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Honorarberater – Vorteile bietet. Denn warum sollte der Arbeitgeber die Beiträge für seine Versorgung aus versteuertem Kapital zahlen? Der Arbeitnehmer wiederum wendet, anders als bei der arbeitnehmerfinanzierten bAV, selbst keine Beiträge auf und erhält eine höhere Altersversorgung als mit provisionsträchtigen Tarifen. Die Honorarberater erzielen Zusatzeinkünfte, die Sie ohne Einrichtung der Versorgungswerke nicht gehabt hätten. ■



Autor **Milan Sremac** (bba@bav-bba.de) ist seit über vier Jahrzehnten im bAV-Bereich – seit 1988 nur auf Honorarbasis – tätig. Von ihm sind die Unternehmen BBA, BAV GmbH, Bardo GmbH und elf Gruppen-Unterstützungskassen gegründet worden.