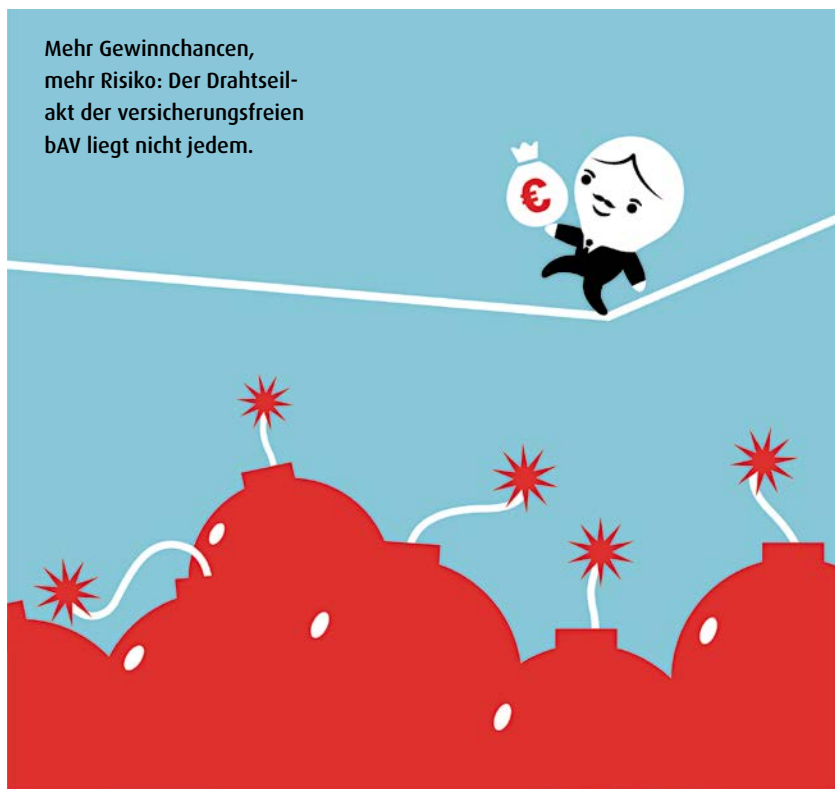


# bAV ohne Versicherer

**ALTERNATIVE.** Eine bAV in Eigenregie und ohne Versicherungen scheint vielen leichtfertig. Andere preisen diese Modelle als unternehmenseigene Bank. Wer hat Recht?

Mehr Gewinnchancen,  
mehr Risiko: Der Drahtseil-  
akt der versicherungsfreien  
bAV liegt nicht jedem.



© KRAPHIX / THINKSTOCKPHOTOS.DE

beinhaltet. Das gilt allerdings nur, wenn Verkäufer, Arbeitgeber und Mitarbeiter sich mit Standardprodukten zufrieden geben und die standardisierten Vorgaben und Prozesse des Versicherers strikt einhalten. Bei der Entgeltumwandlung kann es aber vorkommen, dass so mancher Verkäufer in die Trickkiste der Produkthanbieter greift, um auch unentschlossene Mitarbeiter mit pfiffigen Produktlösungen zum Abschluss zu bringen. Die Aufklärung der Mitarbeiter über Nachteile des Produktes tritt dabei gelegentlich in den Hintergrund.

Die Haftung für eine unvollständige oder fehlerhafte Beratung trägt der Arbeitgeber. Denn die Entgeltumwandlung ist eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen ihm und dem Mitarbeiter. Der Versicherungsvermittler ist hier nur Erfüllungshelfer des Arbeitgebers. Erfüllt das Versicherungsprodukt nicht alle Mindeststandards des Betriebsrentengesetzes, steht der Arbeitgeber dafür gerade. Verwaltungsaufwendig wird die Direktversicherung, wenn während der Laufzeit individuelle Veränderungen auftreten, zum Beispiel eine vorzeitige Vertragskündigung. Spätestens jetzt merkt der Arbeitgeber, wie kompliziert eine scheinbar einfache Direktversicherung ist. Nicht selten fühlt er sich den vom Versicherer vorgegebenen Abläufen und Formularen wehrlos ausgesetzt. Hinzu kommt, dass Vertragsänderungen meist arbeits-, steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen haben, die zu Bearbeitungsfehlern führen können. Auch sich widersprechende Auskünfte verschiedener Sachbearbei-

Von **Andreas Buttler**

**W**er von betrieblicher Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen spricht, denkt in aller Regel an Versicherungslösungen. Allenfalls bei der Versorgung des Gesellschafter-Geschäftsführers kommt noch die Pensionszusage ins Gespräch, meist allerdings im Zusammenhang mit Finanzierungsproblemen, weil in der Vergangenheit keine zur Zusage passende

Versicherung abgeschlossen wurde. Auch die Politik konzentriert ihre Bemühungen um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die bAV überwiegend auf versicherungsfinanzierte Modelle.

## Vorteile der Versicherungslösung

Der große Vorteil, beispielsweise von Direktversicherungen, ist der einfache Abschluss, der kein besonderes Fachwissen des Arbeitgebers oder des Produktverkäufers erfordert und trotzdem nur geringe Risiken für den Arbeitgeber

ter eines Versicherers sind leider keine Seltenheit.

### Alternative versicherungsfreie bAV?

Gründe, um über eine versicherungsfreie bAV nachzudenken, gibt es viele: Hohe Provisions- und Verwaltungskosten des Versicherers, magere Verzinsung, bürokratische Abläufe... Auch wenn einige dieser Gründe nur auf Vorurteilen beruhen, denken doch viele Arbeitgeber über Alternativen nach.

Als Grundprinzip einer verwaltbaren versicherungsfreien bAV bietet sich zum Beispiel folgendes Modell an: Jedem Mitarbeiter wird monatlich ein fester Betrag auf seinem Versorgungskonto gutgeschrieben. Das Konto verzinst sich mit einem

garantierten Zinssatz von beispielsweise drei Prozent. Bei planmäßigem oder vorzeitigem Rentenbeginn oder im Todesfall wird der jeweils erreichte Kapitalstand ausgezahlt. Anders als bei einer Versicherungslösung, kann sich jeder Mitarbeiter die Höhe seiner Leistung jederzeit mithilfe einer einfachen Excel-Tabelle selbst ausrechnen, auch wenn sich die Höhe des Beitrags während der Laufzeit mehrmals verändert hat.

Wichtig: Die zugesagten Beiträge werden nicht tatsächlich auf ein Konto eingezahlt. Das Versorgungskonto wird nur „auf dem Papier“ geführt und zeigt jeweils den aktuellen Stand der Verbindlichkeiten des Arbeitgebers gegenüber dem Mitarbeiter. Das Geld verbleibt im

Firmenvermögen und kann beliebig investiert werden. Damit kann etwa der Fremdkapitalbedarf des Unternehmens reduziert, oder eine vom Unternehmer als attraktiv beurteilte Kapitalanlage bedient werden. Wie bei einem Bankdarlehen muss der Arbeitgeber lediglich dafür sorgen, dass bei Fälligkeit der Leistung ausreichend Liquidität vorhanden ist.

Erwirtschaftet das Unternehmen mit den einbehaltenen Geldern höhere Zinsen als den Arbeitnehmern versprochen wurde, wird die Altersversorgung preiswerter als bei einer Versicherungslösung. Liegt die Verzinsung darunter, haftet der Arbeitgeber allerdings für die Differenz. Die Verwaltung kann der Arbeitgeber entweder ganz oder teilweise selbst über-

## Ihr innovativer Komplettanbieter



- Digitalisierung der bAV-Verwaltung
- Automatisierte Verarbeitung aller Versorgungszusagen
- Softwarelösung bis Komplettauslagerung
- Mitarbeiter-Accounts

Mehr Informationen unter:

► [www.er-ag.de](http://www.er-ag.de)



nehmen, oder sie an einen Dienstleister auslagern. Im Unterschied zu einer Versicherungslösung, kann der Dienstleister aber jederzeit ausgetauscht werden, beispielsweise wenn das Unternehmen mit der Leistung nicht mehr zufrieden ist.

Mitarbeitern bietet das Modell eine Versorgung, die am freien Markt nicht zu erwerben ist. Die Garantieverzinsung sollte so hoch sein, dass sie für ihn einen echten Mehrwert darstellt. Je höher die Verzinsung, umso höher ist zwar das Risiko für den Arbeitgeber. Aber bei einem zu geringen Zins beteiligt sich keiner – das Modell läuft ins Leere. Auch wenn das Geld in keine abgesicherte Kapitalanlage investiert wird, ist die Zusage für den Mitarbeiter sicher. Denn der Pensionsversicherungsverein a. G. haftet bei Insolvenz des Arbeitgebers für die bis dahin eingezahlten Beiträge inklusive aller zugesagten Zinsen bis Rentenbeginn. Das ist sogar ein besserer Schutz als bei einer vergleichbaren rückgedeckten Unterstützungskasse, bei der der PSV a. G. nur für den zukünftigen Garantiezins aufkommt.

### Zwei Durchführungswege zur Wahl

Das beschriebene Vorsorgemodell kann entweder als Direktzusage mit Pensionsrückstellungen oder über eine pauschal dotierte Unterstützungskasse durchgeführt werden. Für den Mitarbeiter bestehen keine Unterschiede zwischen den beiden Durchführungsweisen. Für den Arbeitgeber unterscheiden sie sich vor allem in der steuerlichen Behandlung.

Bei der Direktzusage wird jede einzelne Verpflichtung jährlich versicherungsmathematisch bewertet. Die Betriebsausgaben in Form von Pensionsrückstellungen steigen für jeden Mitarbeiter bis zu seinem individuellen Rentenbeginn exakt auf den Wert des zugesagten Kapitals an. Da keine lebenslangen Renten zugesagt werden, entfällt auch das Risiko der Langlebigkeit und die Bewertungsunterschiede aufgrund unterschiedlicher Zinsannahmen in der Zusage, in der Steuer- und in der Handelsbilanz wirken sich weniger stark

aus. Steuervorteile ergeben sich vor allem bei der Ersteinrichtung, wenn Mitarbeiter nach jahrelanger Betriebszugehörigkeit erstmals eine Zusage erhalten. In diesem Fall können hohe Erstrückstellungen gebildet werden.

Für Unternehmen mit einem durchschnittlichen Alter der Mitarbeiter von unter etwa 40 Jahren, eignet sich meist die pauschal dotierte Unterstützungskasse besser. Hier führen die Betriebsausgaben statt zu Pensionsrückstellungen zu Darlehensverbindlichkeiten in der Bilanz. Die jährlichen Betriebsausgaben werden nicht individuell versicherungsmathematisch berechnet, sondern sie betragen in den ersten circa sechs bis sieben Jahren pauschal jährlich 2,5 Prozent aus dem insgesamt zugesagten Alterskapital, zuzüglich einem Rechnungszins, der in Grenzen von etwa vier Prozent bis sechs Prozent variabel festgelegt werden kann. Das bringt vor allem in den ersten Jahren deutlich höhere Steuervorteile als die Pensionszusage. Insgesamt können für den Erstbestand der versorgten Mitarbeiter bis zu deren Rentenbeginn bis zu doppelt so hohe Betriebsausgaben gebucht werden wie bei der Pensionszusage. Diese Steuervorteile reduzieren sich allerdings etwa ab dem fünfzehnten

Jahr nach und nach wieder. Dennoch kann sich das für ertragsstarke Unternehmen mit einer pauschal dotierten Unterstützungskasse viele Jahre lohnen.

### Steuerung versus Unabhängigkeit

Versicherungsfinanzierte Modelle eignen sich sehr gut für Unternehmen, die sich möglichst wenig mit der bAV beschäftigen wollen und deshalb auch bereit sind, ihre bAV weitgehend durch den Versicherer „steuern“ zu lassen. Wer sich allerdings mit seinem Angebot am Arbeitsmarkt positionieren und seinen Arbeitnehmern ein Modell anbieten möchte, das diese privat nicht abschließen können, sollte über eine versicherungsfreie Lösung nachdenken. Die Unabhängigkeit von Produktanbietern eröffnet eine Vielzahl von Gestaltungsvarianten, deren Grenzen überwiegend in den steuerlichen und verwaltungsmäßigen Konsequenzen liegen. ■



**ANDREAS BUTLER** ist Gesellschafter der febs Consulting GmbH, die sich als gerichtlich zugelassener

Rentenberater auf die Beratung rund um die bAV spezialisiert hat.

## SELBSTTEST

### Passt eine versicherungsfreie bAV?

Arbeitgeber, die sich mit den folgenden Aussagen zur bAV identifizieren können, sollten über eine versicherungsfreie bAV nachdenken:

- Ich traue mir zu, eine höhere Verzinsung zu erwirtschaften als ein Versicherer.
- Ich bin bereit, meinen Mitarbeitern eine höhere Verzinsung zu garantieren als ein Versicherer.
- Ich betrachte die Entgeltumwandlung als ein Darlehen des Mitarbeiters an das Unternehmen, das auch in der Bilanz ausgewiesen werden kann.
- Ich bin bereit, die Verwaltung der Versorgung selbst zu übernehmen oder einen Dienstleister zu beauftragen.
- Ich möchte die Chance nutzen, mit dem Vorsorgevermögen höhere Zinsen als versprochen zu erwirtschaften, um dadurch die Kosten der Versorgung zu reduzieren.
- Ich möchte die Kosten und Risiken der Versorgung durch zusätzliche Steuervorteile reduzieren.