

[R M K report]

Neuigkeiten rund um das Versicherungswesen für Kunden & Geschäftspartner der Radloff, Meier & Kollegen Versicherungsmakler GmbH

Die Durchführungswege zur bAV – und ihre Besonderheiten

Für Betriebsrenten gibt es fünf mögliche Durchführungswege. Die Direktversicherung, Pensionskasse sowie der Pensionsfonds sind sog. extern finanzierte Versorgungen. Bei der Unterstützungskasse und der Direktzusage erfolgt die Finanzierung nicht zwingend über eine Versicherungsgesellschaft. Daher spricht man hier von intern finanzierten Durchführungsweisen. Seit dem Jahr 2002 kann zudem jeder Arbeitnehmer von seinem Chef verlangen, dass Teile seines Einkommens in Altersvorsorgebeiträge umgewandelt werden. Daraus ergibt sich eine Reihe von Steuervorteilen und auch die Sozialabgabenlast kann bis zu gewissen Beitragshöhen reduziert werden. Dafür sind die Auszahlungen im Alter steuerpflichtig. Gesetzlich krankenversicherte Rentner müssen zudem Krankenkassen- und Pflegeversicherungsbeiträge auf ihre Betriebsrente zahlen.

Extern finanzierte Versorgungswege

[**Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds**]

Diese drei Wege haben gemeinsam, dass Arbeitnehmer zusammen maximal bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung (BBG) steuer- und sozialabgabenfrei einbringen können. Über diese Summe hinaus können zudem 1.800 Euro steuerfrei in die Versorgung einfließen – Sozialabgaben werden dabei aber nicht mehr eingespart.

Unterschiede ergeben sich jedoch in der Art der Kapitalanlage und Flexibilität der Produkte. Grundsätzlich sollten alle Produkte eine Mindestgarantie der eingezahlten Beiträge zum Rentenbeginn beinhalten. Bei der Direktversicherung hat man regelmäßig die Wahl zwischen einer klassischen Kapitalanlage im Deckungsstock des Lebensversicherungsunternehmens oder einer teilweisen Anlage in fondsorientierte Kapitalstöcke oder einzelne Fondsanlagen. Zum Auszahlungszeitpunkt hat der Kunde die Wahl zwischen einer lebenslangen Rentenzahlung, einer Teilzahlung des Kapitals mit Restverrentung oder eine Auszahlung des gesamten Kapitals.

Gleicht die Pensionskasse in den vorgenannten Punkten auch weitgehend der Direktversicherung, so ist doch ein deutlicher Unterschied auszumachen. Aufgrund der jungen Geschichte der überwiegenden Zahl von Pensionskassenunternehmen kämpfen diese mit hohen Kostenbelastungen oder geringer Kapitalzufuhr. Dadurch ist eine marktfähige Verzinsung des klassischen Deckungsstocks oder der Ausweis hoher Bewertungsreserven für die Kunden oft nicht möglich. Am deutlichsten unterscheidet sich der Pensionsfonds in der Art der Geldanlage sowie in der Auszahlung seiner Leistungen. Diese Variante bietet für affine Kunden eine weitgehend freie und aktienlastige Teilnahme an der Kapitalmarktentwicklung. Eine vollständige Kapitalauszahlung ist beim Pensionsfonds inzwischen ebenfalls erlaubt.

[**Besondere Nutzung dieser Wege**]

In früheren Jahren weit verbreitet, wird die ausschließlich durch den Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente zur Mitarbeitermotivation heute nur noch zurückhaltend eingesetzt. Hauptgrund hierfür ist die langfristige Bindung des Arbeitgebers an die arbeitsrechtliche Zusage seiner Mitarbeiter. Ein besonderes Konzept über die Direktversicherung oder Pensionskasse verleiht der Arbeitgeberfinanzierung aber neuen Glanz. Nur zwei Versicherer am Markt haben ein sog. Stufenmodell im Angebot. Konkret steckt der Kniff dabei in der arbeitsrechtlichen Grundlage und der Produktgestaltung. So verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich zur Zahlung der Beiträge über die ersten 5 Versicherungsjahre. Im Anschluss daran entscheidet er sich in zeitlichen Intervallen von 1 bzw. 3 Jahren erneut für die Weiterführung der Beitragszahlung. Durch die entsprechende Dokumentation des Versicherers bildet diese Sonderform einen wünschenswerten Kompromiss zwischen einem Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und einer nachhaltigen Bindung durch eine reine Arbeitgeberzusage. Geeignet ist dieses Modell zur Mitarbeitermotivation z. B. nach wirtschaftlich schwierigen Zeiten um der Belegschaft einen kostengünstigen Ausgleich für möglichen Lohnverzicht während der Sparphase zu verschaffen.

Intern finanzierte Versorgungswege

[Direktzusage und Unterstützungskasse]

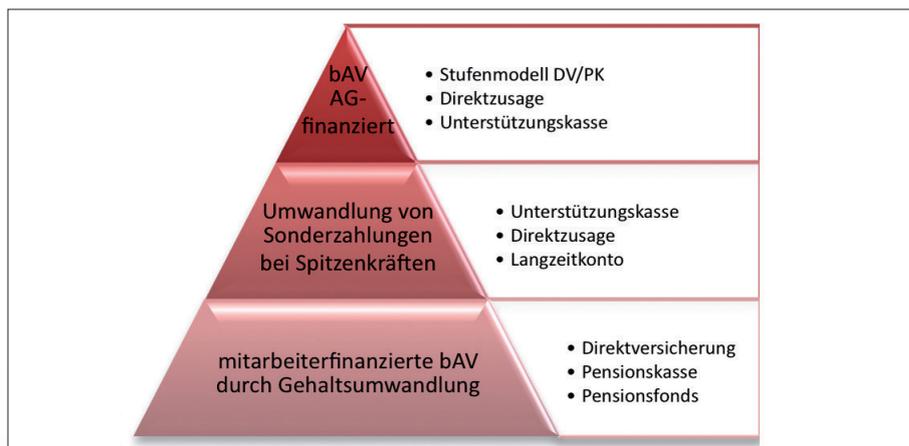
Auch über eine Direktzusage oder die Unterstützungskasse können bis zu 4% der BBG sozialversicherungsfreie Beiträge eingebracht werden. Die Steuerfreiheit der Beitragszahlungen in diese Durchführungswege ist sogar nahezu unbegrenzt möglich.

Bei der Direktzusage gibt der Arbeitgeber ein Versorgungsversprechen an die begünstigten Mitarbeiter ab. Hierfür muss er in seiner Bilanz „ansparen“ indem Pensionsrückstellungen gebildet werden. Grundsätzlich steht es dem Unternehmen frei, in welcher Form es für die spätere Finanzierung der Leistungen sorgen möchte. Um jedoch eine Unterfinanzierung und somit hohe Belastungen zu vermeiden, sollten von Beginn der Zusage an in ausreichender Höhe finanzielle Mittel aufgebaut werden.

Die Unterstützungskasse gewährt bei sog. kongruenter Rückdeckung eine hohe Sicherheit für das Unternehmen. Seinen Mitarbeitern kann der Arbeitgeber dadurch eine Plattform bieten, regelmäßig wiederkehrende Einzahlungen über der Höchstförderung für die externen Durchführungswege hinaus steuerfrei einzuzahlen. Beide Wege sind ebenfalls mit Beiträgen zum Pensions-Sicherungs-Verein in Köln gegen die mögliche Insolvenz des zusagenden Arbeitgebers zu schützen. Zusätzliche Kosten oder weiterer Aufwand entsteht zudem durch versicherungsmathematische Gutachten und Testate, welche jährlich benötigt werden.

[Besondere Anwendung der Direktzusage]

Aufgrund der enorm hohen Flexibilität dieser Versorgungsform eignet sie sich hervorragend zur Anlage von Bonuszahlungen oder sonstigen außergewöhnlich hohen Sondereinkünften eines Arbeitnehmers. In Form der sog. Deferred Compensation kann durch entsprechende Gestaltung eine bilanziell ausgewogene und mit wenigen Risiken behaftete Vorsorgeform für Führungskräfte des Unternehmens aufgebaut werden.



mögliche bAV-Anwendungsfelder zur Mitarbeitermotivation

[Besondere Einsatzmöglichkeit der Unterstützungskasse]

Als Ergänzung zur normalen Entgeltumwandlung über einen externen Durchführungsweg eignet sich die Unterstützungskasse besonders zur Versorgung von Führungskräften oder geschäftsführenden Gesellschaftern. Dem Nachteil einer eingeschränkten Flexibilität in der Beitragszahlung – nur gleichbleibende oder steigende Zuwendungen sind erlaubt – stehen die Vorteile gegenüber, dass hohe steuerfreie Beiträge eingebracht werden können und die Finanzierung bilanzneutral erfolgt. Somit kann dem erhöhten Vorsorgebedarf des genannten Personenkreises Rechnung getragen werden.

Welcher Durchführungsweg letztlich auch beschritten wird. Entscheidend für viele Arbeitnehmer dürfte sein, dass überhaupt die Möglichkeit in Anspruch genommen werden kann, durch staatliche Förderung eine dringend benötigte Zusatzversorgung für das Alter aufzubauen. Bestenfalls unterstützt der Arbeitgeber dabei durch eine eigene Zusage auf Betriebsrente oder wenigstens durch finanzielle Beteiligung in Höhe seiner ersparten Sozialversicherungsanteile. Bei korrekter Anwendung gibt es in der bAV keinen zweiten Sieger!

Stefan Fuchs

S. Fuchs

ANSCHRIFT

Radloff, Meier & Kollegen
Versicherungsmakler GmbH
Bartholomäusstraße 26 C
D-90489 Nürnberg

KOMMUNIKATION

Fon +49 (09 11) 37 65 03-0
Fax +49 (09 11) 37 65 03-33
info@r-m-k.de · www.r-m-k.de

GESCHÄFTSFÜHRER

Versicherungsfachwirt
Manfred Radloff
Versicherungsbetriebswirt (DVA)
Rudolf Meier

VERMITTLERREGISTER

IHK München
Register-Nr. D-QXUY-IAYV-85



Ein Partnerunternehmen
der Martens & Prah-Gruppe
www.martens-prahl.de



Verband
Deutscher
Versicherungs-
Makler e.V.