

Betriebliche Altersvorsorge neu denken

„ETF-Pensionszusage“ – modern und flexibel

Viele GmbH-Chefs stehen vor den gleichen Problemstellungen bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) im eigenen Unternehmen. Unabhängig davon, ob es sich um die eigene GGF-Versorgung oder um die betriebliche Versorgung der Angestellten handelt, stehen die Unternehmen häufig vor scheinbar unlösbaren Schwierigkeiten. Welche das konkret sind und wie die „ETF-Pensionszusage“ (eine wertpapiergebundene beitragsorientierte Pensionszusage) dabei helfen kann, diesen Herausforderungen zu begegnen, soll dieser Artikel aufzeigen.

Die bAV, allgemein als Betriebsrente bekannt, nimmt u.a. aufgrund der bekannten Entwicklung des demographischen Wandels und den damit verbundenen Einschnitten bei der gesetzlichen Rentenversicherung immer mehr an Bedeutung zu. Auch die vom Gesetzgeber zum Ausgleich geschaffenen zusätzlichen Angebote (Basis-Rente, bekannt als Rürup-Rente und die Ergänzungsvorsorge, bekannt als Riester-Rente) führen aus verschiedenen Gründen selten zu einer ausreichenden Ergänzung der Altersversorgung. Somit ist eine weitere Versorgung in Form einer Betriebsrente bei den Mitarbeitern in der Regel ein willkommener Bestandteil der Gesamt-Vergütung und bei geschäftsführenden Gesellschaftern (GGF) aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht (SV) und des höheren Versorgungsbedarfs häufig ein wesentlicher Bestandteil der Versorgung im Alter. Zudem kann der Arbeitgeber mit einer attraktiven bAV Anreize bei qualifiziertem Personal schaffen bzw. wichtige Fachkräfte ans Unternehmen binden.

Niedrigzinsphase erfordert Umdenken

Im Wesentlichen haben die heutigen Schwierigkeiten mit der bAV die gleiche Ursache, nämlich die anhaltende Niedrigzinsphase. Die niedrigen bzw. weiter sinkenden Zinsen führen zu immer schlechteren Renditen bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen der bAV (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Rückgedeckte Unterstützungskasse). Auch bei den klassischen Pensionszusagen, die in der Vergangenheit in der Regel mit Lebensversicherungen rückgedeckt wurden, entstehen aufgrund der schlechten Entwicklung der Zinserträge immer öfter Deckungslücken.



Subsidiärhaftung der Unternehmen kann zu hohen Zusatzbelastungen führen

Da es sich bei der bAV grundsätzlich um eine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Unternehmens gegenüber den Versorgungsberechtigten handelt, muss die Gesellschaft im Rahmen der sogenannten Subsidiärhaftung (§ 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz) die volle Verpflichtung erfüllen. Somit trägt das Unternehmen das Risiko, für den Teil der Leistung einzustehen, den der externe Leistungsträger (z.B. Versicherer) nicht erfüllt. Verständlich, dass dies viele Unternehmer abschreckt.

In jüngster Zeit kam es bei einigen Pensionskassen zu Problemen, die garantierten Leistungen zu erbringen. Im Rahmen von Sanierungsplänen müssen dann die Unternehmen entweder der Pensionskasse zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen bzw. die Unterdeckung bei der Auszahlung der Versorgungsleistung an die Versorgungsberechtigten im Versorgungsfall aus eigenen Mitteln ausgleichen.

Bei Pensionszusagen gibt es aktuell neben der schlechten Entwicklung der häufig vorhandenen Rückdeckungsversicherungen zusätzlich noch bilanzielle Probleme. In der Handelsbilanz übersteigen die Pensionsrückstellungen aufgrund der Diskontierung

mit einem weiter sinkenden Rechnungszins (zum 30.6.2021 2,09% bzw. 1,45% HGB-Zins gemäß 10- bzw. 7-Jahres-Durchschnittsbildung) die entsprechenden Ansätze in der Steuerbilanz deutlich, für die der Gesetzgeber einen Rechnungszins von 6% seit 1982 vorschreibt. Das bedeutet, dass aktuell häufig nicht einmal die Hälfte (oft nur ein Drittel) der gebildeten Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz steuerlich geltend gemacht werden können. Diese weiter steigende Diskrepanz führt zu einer Verschlechterung der Eigenkapitalquote der Firma und damit zu einer schlechteren Bonität sowie zur Reduzierung des ausschüttungsfähigen GmbH-Gewinns. Der nach Meinung des Gesetzgebers „richtige“ Rückstellungswert mit 7-Jahresdurchschnittszins muss parallel zum Bilanzausweis im Anhang zur Bilanz angegeben werden und führt zu einer zusätzlichen Ausschüttungssperre der Gewinne.

Vom Wertpapier-Boom langfristig mit betrieblicher „ETF-Pensionszusage“ profitieren

Versicherungsprodukte sind aufgrund der niedrigen Zinsen und der häufig hohen Kosten in den letzten Jahren auch zum privaten Vermögensaufbau immer unattraktiver geworden.

Aufgrund der niedrigen Zinsen und hohen Immobilienpreise erlebt der Wertpapiermarkt dagegen gegenwärtig bei Privatanlegern einen regelrechten Boom.

Mit der ETF-Pensionszusage (Wertpapiergebundene Beitragsorientierte Pensionszusage) lässt sich die, insbesondere langfristig zu erwartende, bessere Wertentwicklung an der Börse mit den Vorteilen einer bAV verknüpfen.

Es handelt sich bei der bAV, anders als bei dem privaten Vermögensaufbau, um un versteuertes und SV-freies angespartes (Brutto-)Vermögen. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um Arbeitgeber- oder um Arbeitnehmer-Beiträge handelt (SV-Befreiung der Arbeitnehmerbeiträge aber auf 4% Beitragsbemessungsgrenze – BBG gedeckelt). Dadurch können die Beiträge zum Besparen des Wertpapierdepots, je nach Abgabenlast des Arbeitnehmers, die doppelte Höhe im Vergleich zum Besparen des privaten Wertpapierdepots erreichen.

Dieser „Hebel“ führt zu einer besseren Wertentwicklung. Selbstverständlich muss

auch diese Form der bAV (wie jede Form der Betriebsrente) im Versorgungsfall individuell lohnversteuert und ggf. verbeitragt werden (KV und PV-Beiträge – wenn gesetzlich versichert).

Die unten stehende Tabelle soll die Vorteile der ETF-Pensionszusage gegenüber einer klassischen Leistungszusage verdeutlichen. Für eine ganzheitliche Betrachtung wird die klassische Pensionszusage in der Variante Altersrente sowie als Alterskapital dargestellt.

Die zuvor beschriebenen bilanziellen Probleme bei Pensionszusagen werden bei der Ausgestaltung als Wertpapiergebundene Pensionszusage (ETF-Pensionszusage) komplett eliminiert: Die Pensionsverpflichtung wird nicht mehr versicherungsmathematisch bewertet, sondern der handelsbilanzielle Wert richtet sich ausschließlich nach dem Zeitwert des Rückdeckungsvermögens (§ 253 Abs. 1 Satz 3 HGB). Der Bilanzansatz ist somit unabhängig vom Rechnungszins und führt nicht zu einer Ausschüttungssperre der Gewinne der GmbH. Bei

Saldierung des Rückdeckungsvermögens (Pfandrecht oder Treuhand) besteht sogar keine Bilanzberührung für die Pensionszusage mehr. Trotz Bilanzneutralität werden aber steuerwirksame Pensionsrückstellungen gewinnmindernd angesetzt. Und im aktuellen Zinstief ganz wichtig: Die laufenden Zinssenkungen haben keinen Einfluss auf die Bilanz.

Die Dotierung der Pensionszusagen ist lohnsteuerfrei (keine Deckelung der Beiträge auf 8% BBG wie bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen, § 3 Nr. 63 EStG) und sozialabgabenfrei (arbeitgeberfinanziert). Bei Arbeitnehmerfinanzierung

gilt für die SV-Befreiung aber, wie bereits erwähnt, die Begrenzung auf 4% BBG.

Die Dotierung der Vermögensanlage kann sehr flexibel gestaltet werden: Laufende monatliche oder jährliche Zahlungen (arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerfinanziert), Einmalzahlungen, Tantiemen, Aufstockungen, Bonuszahlungen des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung etc. Außerdem können Erträge und Kursgewinne, die bei ETF-Sparplänen im Vergleich zu Lebensversicherungen realistischer sind (insbesondere bei langen Finanzierungszeiträumen), zu einer deutlichen Verbesserung des Versorgungskapitals führen.

Bei Erreichen der Altersgrenze steht auf Wunsch ein Kapitalwert als Alterskapital oder zur Einzahlung in eine lebenslange Leibrente zur Verfügung. Alternativ sind auch Ratenzahlungspläne sowie anteilige Übertragungen der Wertpapiere möglich.

Die Versteuerung erfolgt erst bei Bezug der Versorgungsleistungen als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 EStG). Die Anwendung der Fünftelungsregelung gemäß § 34 Abs. 1 EStG ist bei Dotierung der Zusage über mehrere Jahre möglich.

Versorgungsleistungen in Höhe der angesparten Beiträge könnten auch im vorzeitigen Versorgungsfall Invalidität oder Tod gewährt werden.

Je nach Ausgestaltung des Fonds (in Abhängigkeit von der Höhe der Aktienquote) bleibt ein Teil der erwirtschafteten Erträge, Kursgewinne (bis 80% nach Investmentsteuergesetz) steuerfrei. Und obwohl die GmbH diese Erträge nicht versteuert, ist der volle Wert des Versorgungskapitals (einschließlich Kursgewinnen) beim Unternehmen als steuerwirksame Betriebsausgabe abziehbar.

Bei diesem Modell der ETF-Pensionszusage beschränkt sich zudem die oben beschriebene Subsidiärhaftung maximal auf die Beitragsgarantie (zulässig zwischen 80 und 100%). ■

Vorteile der ETF-Pensionszusage

GGF, männlich, geboren am 10.9.1977	
Eintrittsdatum (bzw. Gründung GmbH)	2.1.2014
Pensionsalter	67
Zusageerteilung	1.9.2021
Variante 1 zugesagte Altersrente (AR)	mtl. 3.000 €
Variante 2 Wertgleiches Alterskapital (AK) <i>(versicherungsmathematisch gemäß steuerlich zulässigen Parametern berechnet)</i>	420.120 €
Variante 3 ETF-Pensionszusage	420.120 €
Monatlicher Beitrag zur Finanzierung des wertgleichen AK in einem Bausteinsystem	1.517 €
Vergleich Bilanzwerte zum 31.12.2021	
Variante 1 (Altersrente)	
Steuerlicher Wert (§ 6a EStG)	43.432 €
Handelsbilanzieller Wert (BilMoG)	140.006 €
Ausschüttungssperre <i>(Differenz 10- und 7-Jahreszins)</i>	19.833 €
Variante 2 (Alterskapital)	
Steuerlicher Wert (§ 6a EStG)	43.432 €
Handelsbilanzieller Wert (BilMoG)	78.374 €
Ausschüttungssperre	5.553 €
Variante 3 (ETF-Pensionszusage)	
Steuerlicher Wert (§ 6a EStG)	43.038 €
Handelsbilanzieller Wert (BilMoG)	6.068 €
Ausschüttungssperre	keine

Zur Person



Sebastian Lutz ist Berater für betriebliche Altersversorgung und geschäftsführender Gesellschafter der Lutz Pension Consulting GmbH.
www.lutzpc.de