

FONDSBASIERTE DIREKTZUSAGE ODER DIREKTVERSICHERUNG – WER KANN ÜBERZEUGEN?

Ein Streitgespräch zwischen René Jung und Magnus Schmagold, Mercer

Herr Jung, worin besteht die Attraktivität Ihrer bAV?

René Jung: Die Direktversicherung ist für einen breiten Arbeitnehmerkreis so attraktiv, weil die Rendite durch die Vorgabe einer Garantieleistung und durch die Überschussbeteiligung gut planbar ist. Zusätzlich bieten sich zahlreiche Produktvarianten und ergänzende Optionen für Zusatzversicherungen an. Wenn ein Arbeitnehmer in ein anderes Unternehmen wechselt und seine Anwartschaft mitnimmt, lässt sich die Direktversicherung problemlos und kostenfrei portieren. Sie kommt generell mit einer schlanken Administration aus, was die Kosten niedrig hält. Der Durchführungsweg eignet sich zudem, um die Fördervorteile der Riesterrente gerade für Geringverdiener zu nutzen, wie es der Entwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vorsieht. Das Gesetz macht die Riesterrente für die Zielgruppe der unteren Einkommen attraktiver, indem die Doppelverbeitragung in der Bezugsphase entfallen wird. Überschussbeteiligung und Garantiezins sind in den vergangenen Jahren zwar gesunken. Doch bei gut gemanagten Direktversicherungen sind heute noch Renditen zwischen 3 und 4 Prozent möglich.

Magnus Schmagold: Die Zeiten von Garantien und somit hoher Planbarkeit auf der einen Seite in Kombination mit einer attraktiven Rendite auf der anderen Seite sind vorbei. Beides gemeinsam ist im aktuellen Kapitalmarktumfeld nicht mehr möglich. Garantien setzen voraus, dass es risikolose Erträge gibt, die ein Risikobudget für sonstige Anlagen ermöglichen, doch die sind nicht mehr gegeben. Wer heute eine Rendite erwirtschaften will, muss ins Risiko gehen. Doch wer soll das Risiko tragen? Aus meiner Sicht diejenigen, die den Gewinn aus der Vorsorge ziehen wollen, also die Begünstigten von Pensionszusagen. Oder natürlich – im Rahmen von beitragsorientierten Leistungszusagen – Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern eine attraktive bAV ermöglichen wollen. Dabei sollte sich der Unternehmer, der seinen Mitarbeitern eine Pensionszusage gibt, im Hinblick auf das Risiko wohlfühlen. Deshalb befürworte ich Zusagen mit einer sehr geringen Garantiezusage, etwa von 0 Prozent pro Jahr, die auf den Zeitpunkt der Auszahlung im Rentenalter gegeben wird. Die Planbarkeit der Rendite ist weggefallen, doch die Attraktivität einer Anlage am Kapitalmarkt über einen



© wildpixel/Stock/Thinkstock/Gettyimages.

längeren Zeitraum besteht unter Inkaufnahme bestimmter Risiken fort. Die Garantie des Arbeitgebers ist dabei gering, der Mitarbeiter profitiert aber von der Rendite der Kapitalanlage. Unternehmen sollten das Geld langfristig am Kapitalmarkt arbeiten lassen und umfangreich in ertragreiche Anlagen wie Aktien und Sachwerte investieren.

René Jung: Die Lebensversicherer realisieren außerhalb der Klassik inzwischen ebenfalls sehr lukrative Renditeerwartungen von über 4 Prozent am Kapitalmarkt. Die Garantieleistungen lassen sich dabei intelligent darstellen, wie zuvor von Herrn Schmagold beschrieben.

Magnus Schmagold: Das Anlagekorsett für Versicherer ist zu eng, um nachhaltig ertragsstark investieren zu können. Aktuell legen sie deutlich unter 5 Prozent in Sachwertanlagen wie Aktien an. Die Attraktivität für neue ➤



„Unternehmen sollten das Geld für die Vorsorge langfristig am Kapitalmarkt arbeiten lassen und umfangreich in ertragreiche Anlagen wie Aktien und Sachwerte investieren.“

Magnus Schmagold
Mercer

Lebensversicherungsverträge zur Kapitalanlage leidet darunter. Bei gut gemanagten Pensionsplänen – etwa im Rahmen einer beitragsorientierten Pensionszusage, bei denen der Arbeitgeber bspw. eine Nominalwertgarantie übernimmt – beträgt die Aktienquote bei einem 35-jährigen Mitarbeiter über 80 Prozent und reduziert sich im Zeitablauf, um aufgelaufene Gewinne abzusichern.

René Jung: Da muss ich widersprechen, denn Lebensversicherer investieren in den neuen kapitalmarktnahen Produkten mitunter über 50 Prozent in Aktien. Der Kunde sollte je nach Risikoaffinität selbst entscheiden können, ob er eine konservative Anlage im Sinne der Klassikprodukte oder eine chancen- und risikoreichere Anlagestrategie fahren möchte, besonders dann, wenn sich der Arbeitnehmer mit eigenen Beiträgen beteiligt. In der bAV werden bei den neuen Produkten grundsätzlich Tarife eingesetzt, die je Vertrag die Beitragssumme sowie eine Mindestrentenleistung zum Rentenbeginn garantieren. Statt einer einzelvertraglichen Garantie gibt es auch bAV-Anbieter, die diese kollektiv absichern. Dadurch ergeben sich zusätzliche Möglichkeiten, in renditestärkere Kapitalanlagen zu investieren.

Magnus Schmagold: Heute haben wir einen erfahrenen Markt für beitragsorientierte Pensionspläne mit Fondshinterlegung, der gute Lösungen für Mittelständler bereithält. Bei neuen Pensionsplänen kann ich die laufende Rendite eins zu eins an die Mitarbeiter weitergeben. Bei einer guten Anlage in Aktien und Sachwerten ist langfristig eine Nettorendite von 4 Prozent realistisch. Für ältere Mitarbeiter steht eine Nettorendite zwischen 3 und 3,5 Prozent in Aussicht.

Herr Schmagold, wie sieht die Kostenseite aus?

Magnus Schmagold: Auf der Kostenseite fallen bei fondsbasierten Modellen die Gebühren für das Konto und für die Administration an. Sie betragen in der Regel 20 bis 40 Euro pro Jahr und Mitarbeiter. Die Kapitalanlagekosten liegen etwa zwischen 0,4 und 0,6 Prozent pro Jahr. Diese Kosten sind transparent.

René Jung: Bei der Direktversicherung sind die Kostensätze festgeschrieben. Hier gibt es Modelle, bei denen die Kosten bereits eingepreist sind oder separat erhoben werden. Viele Kosten, die bei anderen Modellen anfallen, existieren bei Direktversicherungen nicht, etwa die Verwaltung der bAV, Gutachtenkosten und PSV-Beiträge. Bei der Direktversicherung kommt es nicht zu einer Bilanzberührung, bei einem Fondsmodell durchaus. Auf Kundenseite stellen wir häufig fest, dass Führungskräfte und Akademiker für kapitalmarktnahe Produkte mit höheren Chancen und Risiken offener sind. Für viele Mitarbeiter aber passt eine Direktversicherung gut. Hier liegen die Beiträge häufig im Rahmen der steuerlichen Förderung, die voraussichtlich ab 2018 durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ausgedehnt wird. Der Arbeitgeber kann die

Anwartschaften wechselnder Mitarbeiter zum neuen Betrieb mitgeben, während Unternehmen kapitalmarktbaasierte Lösungen von wechselnden Mitarbeitern bis zum Beginn der Leistungsphase weiter administrieren müssen.

Magnus Schmagold: Fondsbasierte Modelle werden individuell für einzelne Unternehmen zusammengestellt, so dass eine Portabilität bei einem Arbeitgeberwechsel nicht einfach möglich ist. Aber Anwartschaften der Mit-



„Der Kunde sollte je nach Risikoaffinität selbst entscheiden ob er eine konservative Anlage im Sinne der Klassikprodukte oder eine chancen- und risikoreichere Anlagestrategie fährt.“

René Jung
Mercer

arbeiter bleiben natürlich nach einem Wechsel bestehen. Kommunikation und Verständlichkeit der Kapitalanlage sind wichtig, aber bei der Medikation sollte eher das geeignete Mittel genommen werden, nicht das, das der Patient am besten kennt und versteht. Einen Versicherungsvertrag glaubt jeder zu verstehen, während ein fondsakzessorisches Produkt für viele unbekanntes Terrain ist. Trotzdem sollten Mitarbeiter und Arbeitgeber zuerst auf den Zweck und das Resultat schauen. Letztlich steht über allem die Frage, wie wichtig mir die extern gewährte Garantie ist. ◀

Das Gespräch führte Dr. Guido Birkner.