

"betriebs-wirtschaftliche Altersvorsorge in Unternehmen – oder wie verbessert die bAV das Eigenkapital?"

Nfp-Fachvortrag- network financial planner e.V., Berlin, 28. Juni 2016

Prof.Dr. Philipp Schade

Paul Hohenstein

Honorarberater und Vorstände des VdMW e.V.



Zur Person



- Vorstandsvorsitzender VdMW e.V.
- Direktor Privat Banking a.D.
3 Mrd. AUM, DAX- MDAX-Vorstände, IPO's
- Fachwirt für Finanzberatung
- Fachberater für Finanzberatung
- Fachberater bAV (DGbAV)
- Jahrgang 1964
- über 30 Jahren Erfahrung in der Finanzdienstleistung
- seit 25 Jahren die gleiche Mobilfunknummer!

Derzeitige Situation

Unkenntnisse beim Arbeitgeber:

Was ist eigentlich bAV?

Haftung und Risiken?

Bilanzberührung?



Zuoberst: Arbeitsrecht,
Arbeitsrecht, Arbeitsrecht!
(Vertrag zwischen ArbG und
ArbN)

Grundwissen: Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

- > § 1 Zusage eines Arbeitgebers auf „Altersversorgung“
 - Zusage an einen Arbeitnehmer von Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber [...]
 - Durchführung kann unmittelbar oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen
 - Direktversicherung, Pensionskasse, -fonds, Unterstützungskasse
- > ... und :
 - Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung (sprich „Finanzierung“) nicht **unmittelbar über ihn erfolgt**

Dann erst: Entscheidung für
Durchführungsweg, spricht
„Finanzierungsform“!
(Vertrag zwischen ArbG und
Versicherung)

§ 17 Zusage auch an „arbeitnehmerähnliche“ Personen

- BetrAVG erlaubt eine Zusage auf Leistungen auch an betriebsfremde Personen, aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen
 - nutzt leider keiner!

Was hat der Arbeitgeber nun versprochen?

Garantierte Leistung (DI):
137.246 €

Prognostizierte Leistung (IDI):
211.170 €

Also was nun:
garantierte oder
prognostizierte
Leistung?



2005

Monatliche Entgeltumwandlung:
210 EUR

Pensionsalter

Hinweis: Theorie und Praxis! Arbeitsrecht fehlt...

*Versorgungsordnung
regelt arbeitsrechtliches
Leistungsversprechen*

*Versicherungsvertrag
regelt Versicherungsleistungen
(Finanzierungsseite)*



*Art und Höhe der
Leistungen identisch?
(Garantieleistung bzw.
Überschüsse?)*



*Regelungen für das
Ausscheiden?*

Gleichbehandlung?

Kosten?



Totalausfallrisiko von Lebensversicherungen

> VVG § 16 Insolvenz des Versicherers

- Bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens, endet das Versicherungsverhältnis mit Ablauf eines Monats

> VAG § 89 (Alt) §314 (Neu) Zahlungsverbot; Leistungsherabsetzung

- (1) [...] erscheint die Vermeidung des Insolvenzverfahrens aber zum Besten der Versicherten geboten, so kann die BaFin
- (2) [...] die Verpflichtungen eines Lebensversicherungsunternehmens aus seinen Versicherungen dem Vermögensstand entsprechend herabsetzen. Es bleibt aber Pflicht der Versicherungsnehmer, die Versicherungsentgelte in der bisherigen Höhe weiterzuzahlen!

31.05.2016

Risiko aktuell?

Neue Leben Pensionskasse senkt Rechnungszins - im Bestand

„im Vertragsbestand versicherten Betriebsrentnern ab dem kommenden Jahr nur noch 1,25 Prozent Zins auf ihre Sparbeiträge. Die Kürzung der Garantie gelte auch für Altverträge der Tarif- und Garantiezins-Generation mit Beginnsterminen um die Jahrtausendwende. So können nun auch 3,25-Prozent-Verträge künftig nur noch mit 1,25 Prozent Zins bedient werden.

- **BBV, das Branchenversorgungswerk der Banken und Finanzdienstleistungsinstitute**
Auf den Mitgliederversammlungen am 24.06.2016 des BBV steht ähnlich wie bei der neuen Leben Pensionskasse ein Eingriff in die alten Tarife mit 4 % Rechnungszins auf der Tagesordnung.

Betriebliche Altersversorgung: Arbeitgeber haftet für Pensionskasse

Immer mehr Arbeitgeber sagen ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse zu. Ihr Risiko dabei: Wenn die Pensionskasse ihre Leistungen herabsetzt, haften Sie Ihren Mitarbeitern für den Fehlbetrag (Hessisches LAG, 3.3.2010, 8 Sa 187/09).

Risiko aktuell?

Pensionskassenleistung - Einstandspflicht des Arbeitgebers

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden sollen, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen, so hat der Arbeitgeber aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis für die Leistungskürzung einzustehen. Diese Verpflichtung folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG, wonach der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen hat, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn, sondern über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG angeführten externen Versorgungsträger erfolgt. Von dieser Einstandspflicht kann der Arbeitgeber sich nach § 17 Abs. 3 BetrAVG nicht befreien.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2012 - 3 AZR 408/10 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 2. Juni 2010 - 19 Sa 33/09 -

- **Pensionskasse der Novartis Pharma GmbH**
- **Die ERGO Pensionskasse - Schließen für den Neuzugang**

Ihr Zeichen/Ihre Nachricht

Telefon/Fax

0711.1292

0800 4

*kostenlos aus dem d. Festnetz

Unser Zeichen, Datum

13.01.2012

Firmennummer - Vertrag
Unterstützungskassenversorgung Herrn
Personennummer

Sehr geehrter Herr

gemäß Ihres Leistungsplans hat Herr ab dem 31.12.2011 einen Anspruch auf Zahlung der zugesagten Leistung aus der Unterstützungskassenversorgung, da er zu diesem Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Der Leistungsplan regelt in Bezug auf die Anpassungen der Leistungen zu den laufenden Rentenleistungen, dass diese sich jährlich um mindestens 1% erhöhen. Diese Regelung beruht auf § 16 BetrAVG. Die Rentendynamik wird über die Rückdeckungsversicherung nicht kongruent abgebildet. Vielmehr kalkuliert man hier mit den nicht garantierten Überschüssen der Rückdeckungsversicherung. Die gestiegene Lebenserwartung und die ungünstige Kapitalmarktentwicklung hat leider zur Folge, dass zur Zeit wider Erwarten die Überschüsse aus der von der Unterstützungskasse abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung nicht ganz ausreichen, um die Rentendynamik von 1% abzubilden. Dementsprechend kommt es zu einer Deckungslücke zwischen dem arbeitsrechtlichen Anspruch und der Leistung, die die Unterstützungskasse erbringen kann. Wir gehen davon aus, dass sich die Situation wieder ändert. Wann dies genau der Fall ist, hängt von der Kapitalmarktentwicklung ab. Bis dahin müsste die Deckungslücke durch Sie aufgefüllt werden - entweder durch zusätzliche Beiträge oder durch eine direkte Zahlung.

Es bestehen folgende Möglichkeiten für Sie, diese Lücke auszugleichen:

1. Die aus der Rückdeckungsversicherung gezahlte Rente wird brutto an Sie überwiesen. Der Differenzbetrag zwischen diesem Betrag und dem Anspruch des Mitarbeiters entsprechend des Leistungsplans wird von Ihnen aus eigenen Mitteln finanziert. Die Abrechnung der Gesamrente erfolgt durch Sie.

2. Sie beauftragen uns mit der Rentenverwaltung und finanzieren die jeweils aus der Rentendynamik entstehenden Differenzen über Einmalzuwendungen an uns. Mit diesen Einmalzuwendungen schließen wir für die jeweilige Rentenerhöhung eine zusätzliche Rückdeckungsversicherung ab. Damit wird dann jeweils wieder die volle Leistung entsprechend der Regelungen Ihres Leistungsplans aus den Rückdeckungsversicherungen unserer Unterstützungskasse erbracht. Die Höhe der Einmalzuwendung kann nur zeitnah zum jeweiligen Anpassungstermin ermittelt werden.

s-Management e. V.
Überbetriebliche Unterstützungskasse für die Wirtschaft

2

3. In die bestehende Rückdeckungsversicherung wird die garantierte Rentensteigerung in Höhe von 1% p.a. eingeschlossen. Zum Rentenbeginn ist dafür eine einmalige Zuwendung von Ihnen zur Finanzierung erforderlich. Es gibt dann für Sie keine weiteren Nachzahlungsrisiken aus der Anpassungsverpflichtung. Diese Variante ist sowohl mit als auch ohne Rentenverwaltung möglich.

Wenn diese Nachschusspflicht in der Rentenphase vollständig ausgeschlossen werden soll, kann vor Rentenbeginn die Kapitaloption entsprechend der Regelung im Leistungsplan ausgeübt werden.

Die Wahlmöglichkeiten für Herrn die Hinweise zur Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG und der Überschussbeteiligung der Rückdeckungsversicherung entnehmen Sie bitte der beigefügten Übersicht.

Bitte teilen Sie uns mit, ob die Altersrente oder die einmalige Kapitalzahlung in Anspruch genommen wird. Senden Sie uns dazu die entsprechende Erklärung vollständig ausgefüllt und unterschrieben zurück.

Rückfragen beantworten wir Ihnen gerne.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre
Unterstützungskasse

Weitere Urteile zu Lasten des Arbeitgebers

- > LAG München 2007 Zillmerung nicht zulässig
- > LAG Köln 2009 Endet 2013 beim BAG –
Zillmerung zulässig

„Die Zillmerung verstößt zwar nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. Es spricht jedoch einiges dafür, dass die auf gezillmerte Versicherungstarife abstellende betriebliche Altersversorgung eine unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 BGB enthält.“
„...dies führt nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung und nicht zur Nachzahlung von Arbeitsentgelt, sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung“..

Das betriebliche Sparbuch



Wie funktioniert ein zeitgemäßes Versorgungswerk?

- > Mitarbeiter übt Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung aus
 - Dabei keine „Durchführung“ über einen Versicherungsvertrag!
 - Altersversorgung über: „**Betriebliches Sparbuch**“
 - Durchführung ganz oder aufgeteilt als **PZ und/oder pdUK**
 - Liquidität und Erträge bleiben im Unternehmen oder ggf. als Darlehen.
 - Arbeitgeber überlegt (echte) Garantieverzinsung (bspw. 2,0 %)
 - Führt zu attraktiven, echt garantierten Leistungen
 - Mitarbeiter trägt nicht Kosten (im Unterschied zu Versicherungen)
- > Bestehende Versicherungen kündigen? Ja, ggf. **unbedingt prüfen!**
 - Arbeitgeber entscheidet über Durchführungsweg (!)
 - Mitarbeiter in versprochenen Leistungen nicht verschlechtern (!)

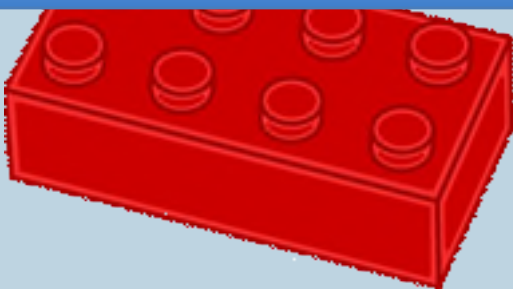
Vorteile

Flexible Einzahlungen,
mtl/jährl/mehr/weniger

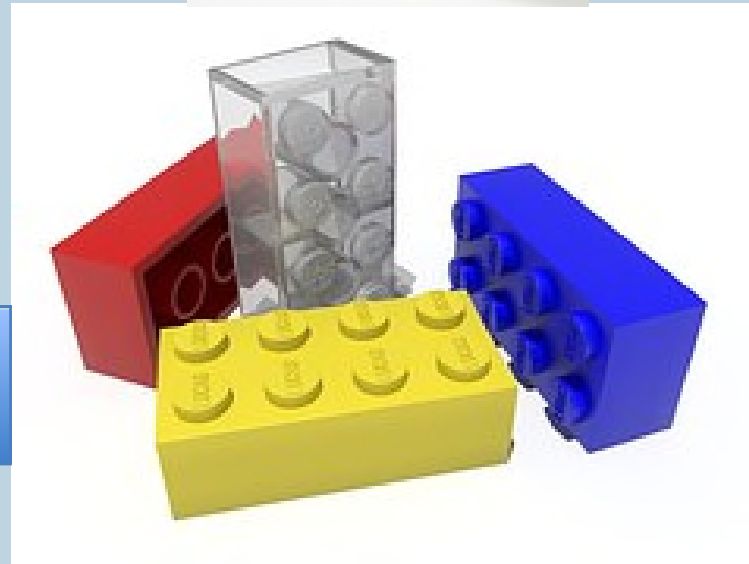


Liquiditätsaufbau

Freie Wahl Kapitalanlagen
/Innenfinanzierung



Kostentransparenz



Sicherheit
VO-PSVaG



Versorgung auch für
„Nicht-Angestellte“ §17

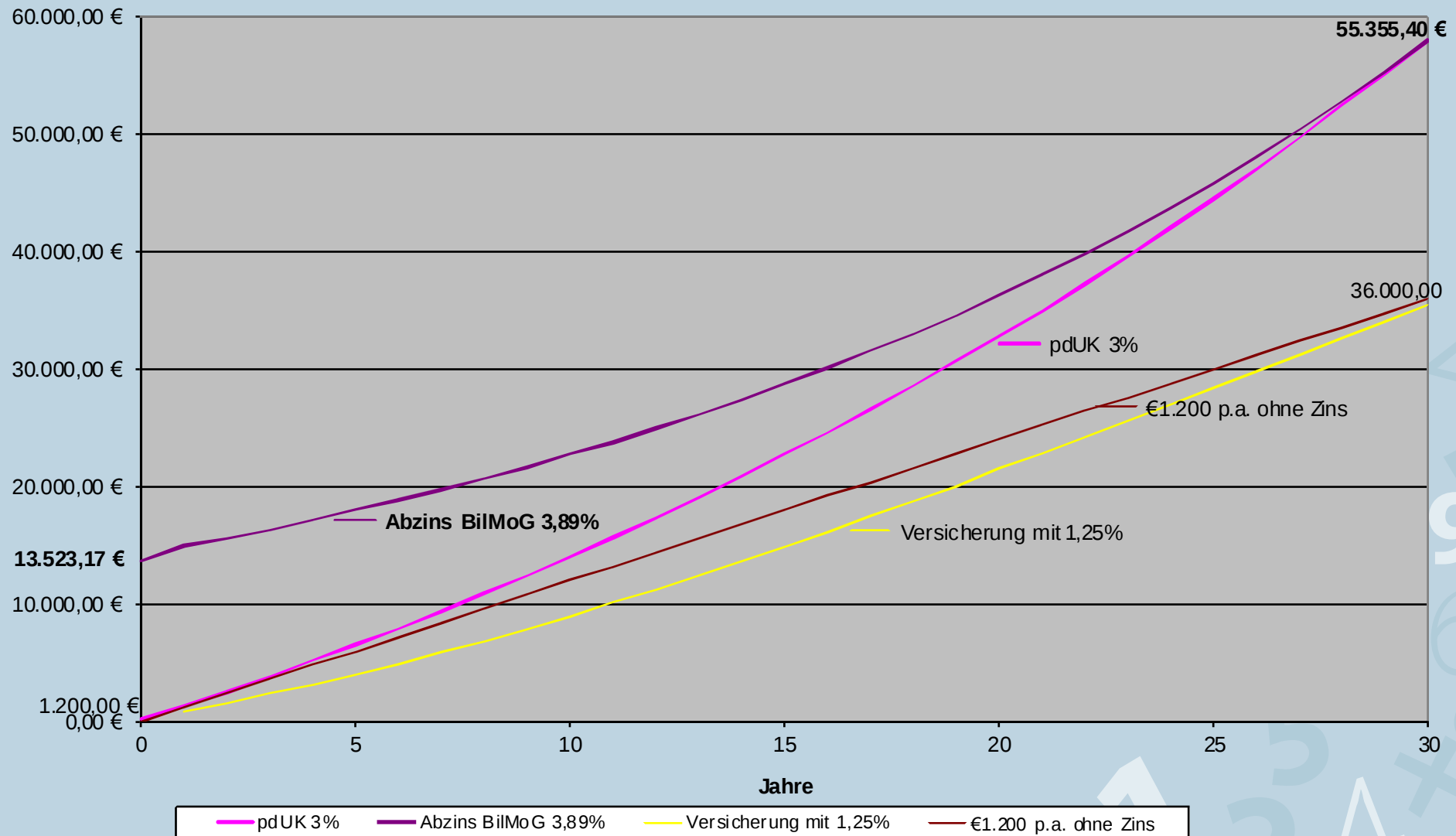


Nachteile

- Versorgung kann nicht vom Mitarbeiter weitergeführt werden
- Beiträge an PSVaG
- Verwaltungskosten
- Begrenzte Zuwendung (Reservepolster)
(8 x 25% der Jahresrente, bzw. 8 x 2,5% der Kapitalzusage)
- Nicht fristenkonkrete Ausfinanzierung
- Beitrag kann nicht zu 100% abgesetzt werden
- Nachschußpflicht des Arbeitgebers

Erfüllungsbetrag pdUK vers. DV

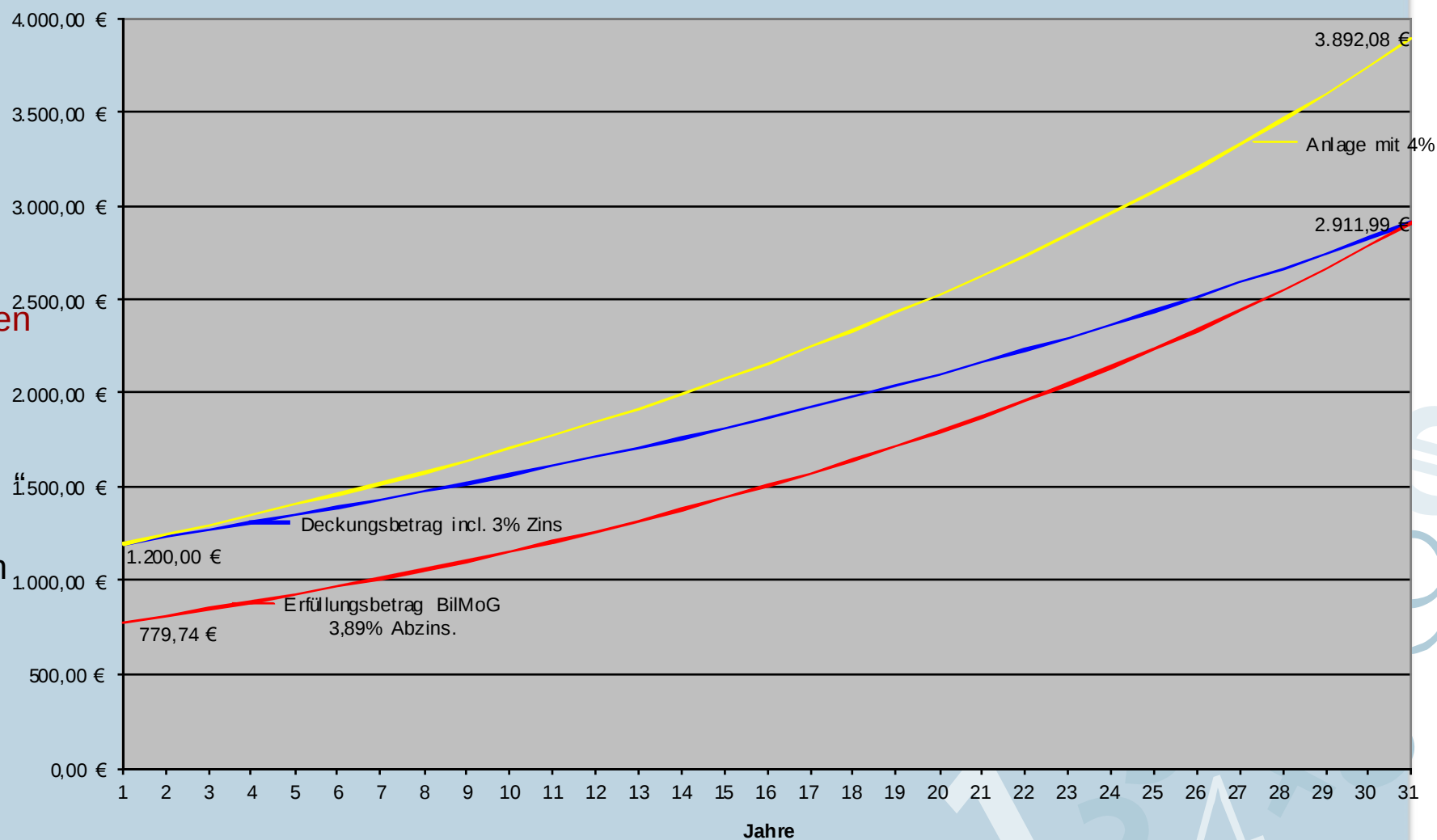
Übersicht Bilanz Erfüllungs- vers. Deckungsbeträge bei Endleistungszusagen mit 100 € mtl.



Nur so: eBoLZ (echte Bausteinzusage) vs. Endleistungszusage in Bilanz und Eigenkapitalwirkung

Fazit:
 Deckungsvermögen
 ist höher als
 Verpflichtungen.

In Handelsbilanz:
 führt zu keiner
 Unterdeckung von
 Pensions-
 verpflichtungen.



Exkurs Bilanzierung: IDW HFA 30 – was nur wenige wissen: Ausweis des Fehlbetrages im Anhang

4.8. Fehlbetrag aus mittelbaren Altersversorgungs- verpflichtungen

78 Aufgrund von Umlageverfahren oder wegen der begrenzten steuerwirksamen Dotierungsmöglichkeiten sind die **Versorgungsverpflichtungen** bei Versorgungseinrichtungen **vielfach nicht durch deren Vermögen vollständig gedeckt**. Ein solcher **Fehlbetrag** nach Artikel 28 Abs. 2 bzw. Artikel 48 Abs. 6 EGHGB ergibt sich aus der **Differenz zwischen dem notwendigen Erfüllungsbetrag der Versorgungsverpflichtungen beim Bilanzierenden und dem beizulegenden Zeitwert des Vermögens der Versorgungseinrichtung**. Bei der Ermittlung des notwendigen Erfüllungsbetrags gemäß § 253 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 HGB darf auch das von der Versorgungseinrichtung angewandte versiche-

Art. 28 Abs. 2 EGHGB unter anderem mitzuvieren, darf er an dieser Ha...
 Entscheidet er sich indes für...
 ist diese Durchbrechung der...
 satzstetigkeit gemäß § 246...
 § 252 Abs. 2 HGB zulässig, e...
 serten Vermittlung eines d...
 hältnissen entsprechenden l...
 und Ertragslage des Bilanzie...

0 gültig

90 Ein Fehlbetrag aufgrund der Nicht-Passivierung von **Verpflichtungen i.S.d. Artikels 28 Abs. 1 EGHGB** ist von Kapitalgesellschaften nach Artikel 28 Abs. 2 EGHGB sowie von **Personenhandelsge-sellschaften i.S.d. § 264a Abs. 1 HGB** nach Artikel 48 Abs. 6 EGHGB im Anhang in einem Betrag anzugeben.

95 Im Zusammenhang mit der tersversorgungsverpflichtun die Anhangangabepflichter Buchst. b Satz 3 HGB (gebi dete Pensionsrückstellunge mitglieder), § 285 Nr. 23 HG ten; vgl. Tz. 76), § 285 Nr. 2 von Pensionsrückstellungen gen sowie der korrespondi gen und Erträge; vgl. Tz. 83, (Ausschüttungssperre; vgl. Nr. 29 HGB (latente Steuern

93 Im Falle der Durchführung der betrieblichen Al- tersversorgung über versicherungsförmige Tarife mit voller Kapitaldeckung (z. B. Direktversicherun- gen) entfällt die Anhangangabe, d.h. es besteht kein Erfordernis einer Negativanzeige, sofern kei- ne Unterdeckung bzw. kein Fehlbetrag vorliegt.

94 Kann im Falle von Versorgungseinrichtungen, insb. von Zusatzversorgungskassen (vgl. Tz. 43 – 45), ein Fehlbetrag (Unterdeckung) nicht verlässlich quan-

in die Rechte und Pflichten des Betriebsübergangs best hältnissen und damit auch gungsverpflichtungen aus c unverfallbaren Anwartschaft des Betriebsübergangs akt rechtigten sowie in die verg fälligen Verpflichtungen ei **schiedener Versorgungsbe** **Versorgungsverpflichtungen** **Anwartschaften**) bleiben hie

Exkurs Bilanzierung: IDW HFA 30 – was nur wenige wissen: Ausweis des Fehlbetrages im Anhang ...

1.2 Passivierungswahlrecht

gemäß Artikel 28 des Einführungsgesetzes zum HGB (EGHGB)

Aufgrund des Wahlrechts nach Artikel 28 Abs. 1 Satz 2 EGHGB muss der Bilanzierende für mittelbare Altersversorgungszusagen auch dann keine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten bilden, wenn das bei der Versorgungseinrichtung vorhandene Vermögen zur Deckung der Versorgungsverpflichtungen nicht ausreicht. In diesem Fall ist der Fehlbetrag (Lastwert) nach Artikel 28 Abs. 2 bzw. Artikel 48 Abs. 6 EGHGB im Anhang anzugeben, um das Haftungsrisiko des Bilanzierenden aus den mittelbaren Versorgungszusagen ersichtlich zu machen.

Fehlbetrag (Unterdeckung) nicht verlässlich quan-

rungsmathematische Berechnung
wendet werden, sofern dieses den Grundsätzen
der Tz. 60f. entspricht.

Anwartschaften) bleiben hier ante Steuern

sicheren des
Versorgungsberechtigten zu
bedingten Betriebsstätten

Aus der nachfolgenden Darstellung, leiten sich keine Rechtsansprüche ab. Dies dient lediglich der vereinfachten Darstellung der pdUK und ihrer möglichen Liquiditätseffekte. Das individuelle Beratungsgespräch wird hierdurch in keiner Weise ersetzt. Insofern stellt diese Darstellung auch keine rechtliche oder steuerrechtliche Beratung dar.

Ø Durchschnittsalter = 42 Jahre
 Ø Steuersatz Firma 30 %

(GmbH) & Co. KG		
GGF	Lt. MA	AN
2	6	24

Liq. I

Benefit I/Liq.II
 Ø 20 %
 Sozialabgabenersparnis
14.400 €

+

Zus. Lohnkosten die
 nicht das Unternehmen
 verlassen
72.000 € p.a.

x 12

Sparquote AN 100 € x 30 MA

3.000 €

p.m. Netto

In Abhängigkeit von
 St.-Klasse und
 Kinderfreibetrag

6.000 €

p.m. Brutto

Dotierung 648.000 €

86.400 € x

25 Jahre / bei 0 % Zinsen
 (Differenz Ø-Alter bis 67 Jahre)

=

2.160.000 €
 zusätzliche Liquidität/
 Gesamtversorgungszusage

Objekteinrichtung + Tischlerei GmbH

- 30 Mitarbeiter (2 GF, 8 leitende MA)
- Festbetrag:
 - leitende MA € 70,- restl.MA € 30,-
- AG-Zuschuß bei Entgeldumwandlung
 - 100% ab Mindestbetrag von € 30,-/p.M. (€ 360,- p.a.)
- AVWL € 40,-
- Zinssatz für Zusagen 3,25%
- Ø Alter 42 Jahre
- Ø Einkommen € 2.300,-

- 9 Bestehende DV`s
 - 1 auf die GmbH als VN korrekt laufend
 - 7 auf eine Einzelfirma – AO nicht erfüllt
 - 1 Debeka – Überschüsse werden zur Senkung des mtl. Beitrages verwendet
- Bestehende pdUK vor zwei Jahren eingerichtete
 - Keine Dokumentation der AN-Gespräche
 - Keine ordentl. Dokumentation der MA-Vereinbarungen (u.a. fehlenden Daten, Unterschriften)
 - Keine Überprüfung bestehender DV – nur Reduzierung auf Mindestbeitrag
 - Verstoß gegen AGG etc.

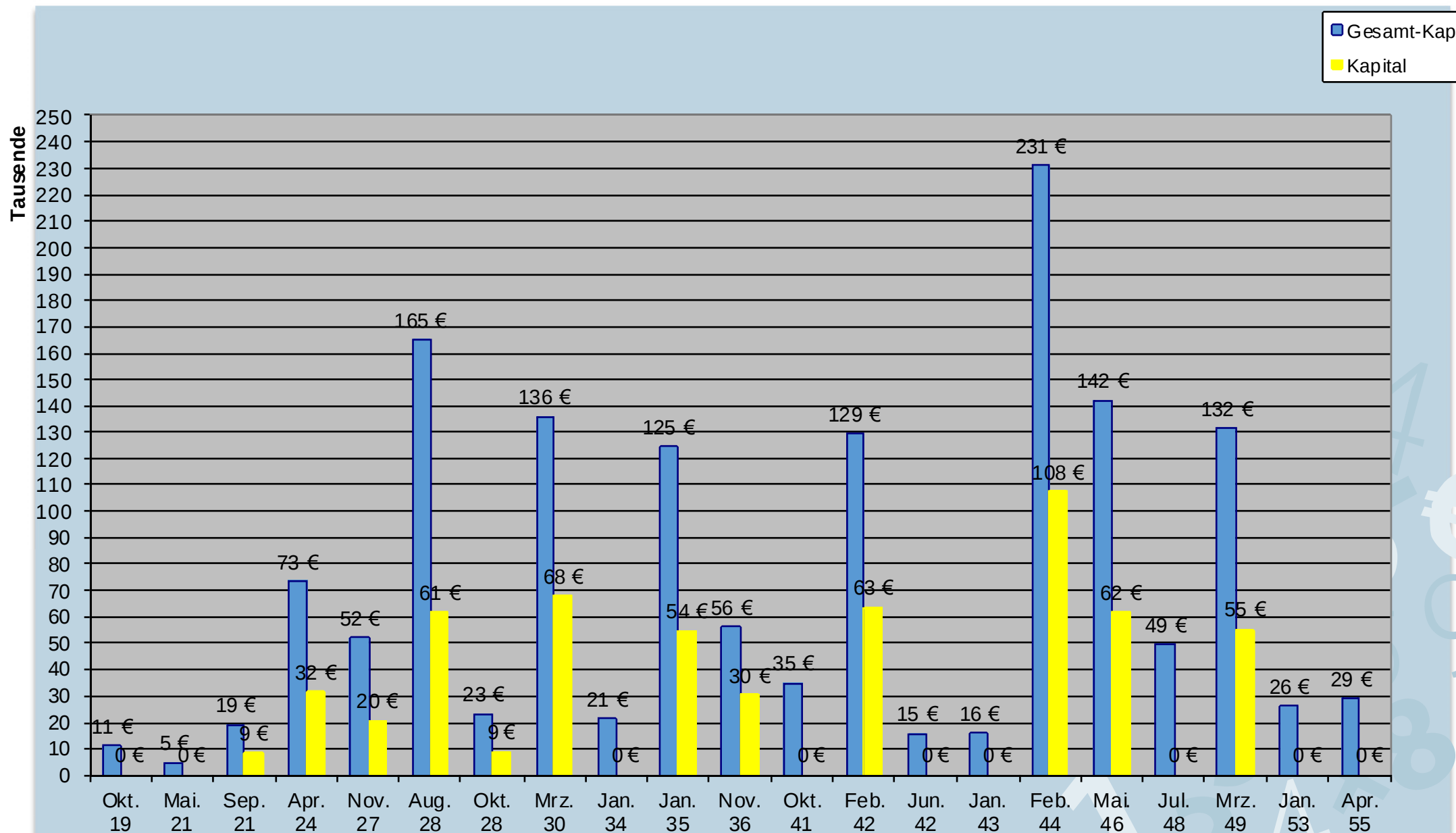
Maßnahmen

- Analyse bestehender DV
 - Wertgleichheitstestate
 - Arbeitsrechtliche Vereinbarungen erstellen lassen zur Überführung in neuen Versorgungsweg (€ 80.000,- Liq.)
- Versorgungsordnung → Kompetenzpartner
- Mitarbeiterpräsentation und Einzelgespräche und entsprechende Protokollierung
- Erneuerung der Umwandlungsvereinbarung
- Abstimmung mit Steuerberater
 - Aufklärung
 - Buchung

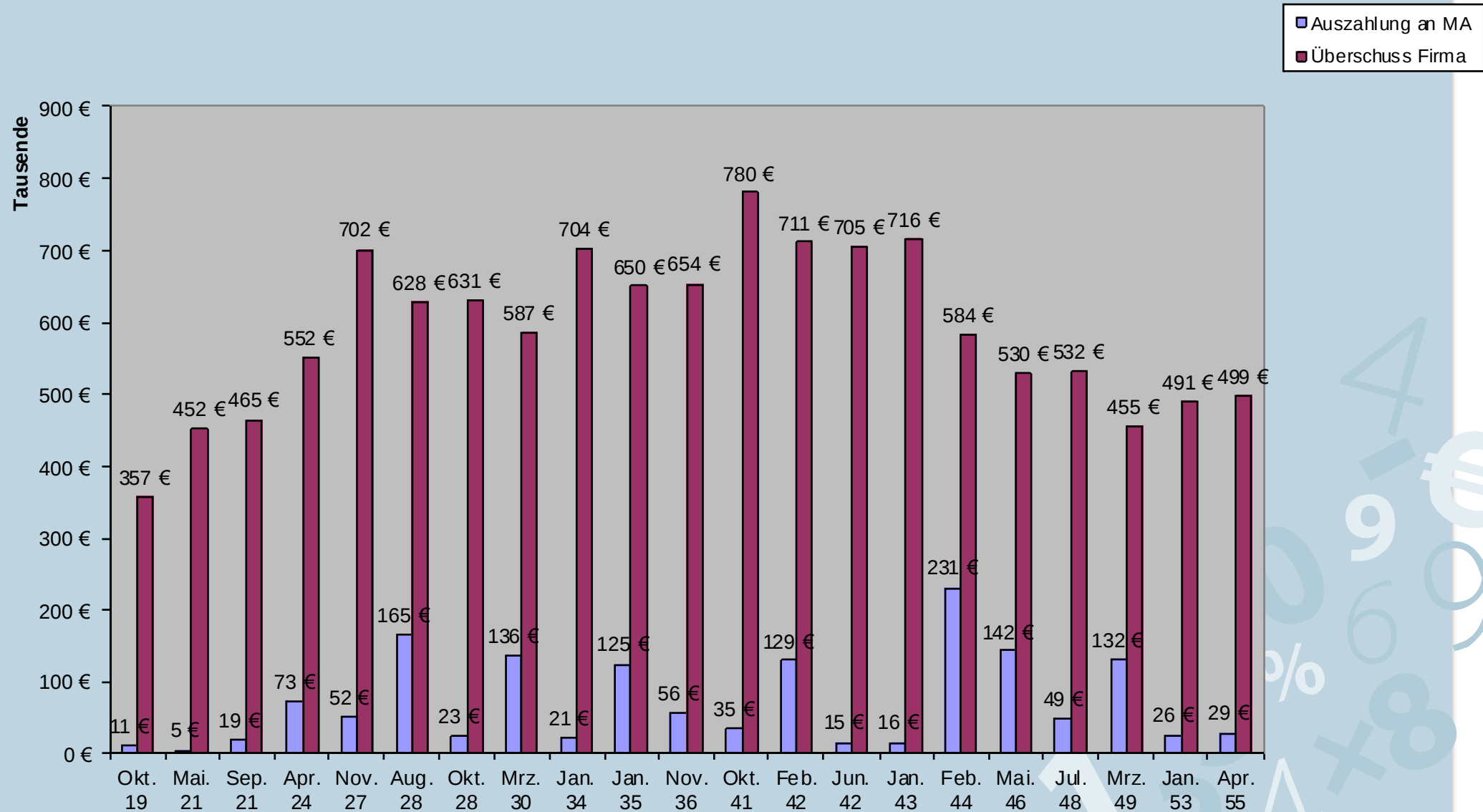
Maßnahmen

- Einrichtung gesondertes Ansparkonto Bank
- Abstimmung mit Personal-/Finanzen
 - Änderung bei Mitarbeitern
 - Kontensalden (€ 170.000,- + € 5.000,- mtl.)
- Fristenbilanz mit Geschäftsleitung abstimmen
 - Investitionplanung
 - Ansparen der Verpflichtung → Kompetenzpartner
- Schriftverkehr mit Versicherung
 - DV-Auflösungen → Kompetenzpartner
- Jahressalden mit Verwaltungsgesellschaft abstimmen unter Berücksichtigung Altzusagen

Kapital für Rente und Auszahlung



Verbleibendes Kapital bei 2,0% Zins- nach Auszahlung



Kontomitteilung: 2015

Vers.ber. 21015/0018

Versorgungsberechtigter:	
Versorgungsordnung:	
Versorgungsgruppe:	Angestellte
Geburtsdatum:	27.05.1981
Eintritt ins Versorgungswerk:	01.06.2015
Pensionsalter:	65

1. Ermittlung des Arbeitgeberbeitrages

Entgeltumwandlung im Jahr 2015:	630,00
Sollumwandlung für Arbeitgeberbeitrag im Jahr 2015:	210,00
Anzahl relevanter Anrechnungsmonate:	7
Resultierender Arbeitgeberbeitrag zum 31.12.2015:	840,00

2. Kontoübersicht zum 31.12.2015

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Gesamt
Kontostand per 01.01.2015:	0,00	0,00	0,00
Garantiezinss:	0,00	0,00	0,00
Laufende Einzahlungen in 2015:	630,00	840,00	1.470,00
Sondereinzahlungen ¹⁾ in 2015:	976,11	2.342,65	3.318,76
Kontostand per 31.12.2015:	1.606,11	3.182,65	4.788,76
aktueller Kapitalfaktor:	2,6952	2,6952	
Kapitalkonto zum 31.12.2046:	4.328,79	8.577,88	12.906,67
aus Gesamteinzahlungen bisher:	1.606,11	3.182,65	4.788,76

3. Übersicht garantierter Leistungen zum Ablauf

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Gesamt
Alterskapital zum 15.01.2047:	4.328,79	8.577,88	12.906,67
+ Rentenfaktor von 15,000	oder	oder	bzw.
Altersrente ¹⁾ p. a. ab 01.06.2046:	288,59	571,86	860,45

¹⁾Die Höhe der garantierten Altersrente kann erst zum Rentenbeginn bestimmt werden.

4. Risikoleistungen

Im Todes- oder Invaliditätsfall ergibt sich die Versorgungsleistung gemäß Versorgungsordnung auf der Grundlage des aktuellen Kontostandes.

Hinweis: Die Anwartschaften auf die arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente sind gesetzlich unverfallbar am: 31.05.2020. Alle Währungsangaben in Euro (EUR).

Dieser Leistungsausweis wurde unabhängig erstellt und auf Richtigkeit geprüft.

gez. Prof. Dr. Ph. Schade

gez. Dr. L. Schade



¹⁾ Bspw. können hierunter Auszahlungen aus gekündigten bAV-Versicherungen fallen.

Was macht pauschaldotierte UK (pdUK) so interessant?

„Die pdUK ist der Joker in einem zeitgemäßen bAV-Konzept.

Sie erst bringt die vielen Gestaltungsoptionen insbesondere auch bei der Renovierung bestehender Pensions-zusagen und ‚alter‘ bAV-Systeme überhaupt.

Sogar ein GGF, dessen PZ überhaupt (noch) gar nicht finanziert ist, kann in Rente gehen und gewinnt noch einmal Zeit zur Kapitalbildung.

- > Kollektive Finanzierung, steuerfreie Anlageerträge und Risikogewinne bleiben dem TU erhalten,
- > Dotierung nach Gewinn- und Steueroptimierung,
- > Darlehensoption (!) bringt bei Bedarf zusätzliche Liquidität zurück,
- > Überführung der GGF-PZ macht Steuerstundung zur dauerhaften Steuerersparnis,
- > Überführung „schlecht rentierender rgUK“ senkt Kosten, erhöht Vorsorgevermögen für Anwarter,
- > Zeitgewinn bei fehlender Finanzierung von bAV, durch gesetzgeberisch bewusst gewollte Ausfinanzierung der Leistungen erst in der „Rentenphase“
- > Öffnung des bAV-Konzeptes für Inhaber von Personengesellschaften und Selbständige u. a.

Qualitative Unterschiede zum Markt der UK-Anbieter

„Es ist eben ein Unterschied, ob man Steuerersparnis verkauft, koste es wen oder was es wolle, oder ausgehend von der Situation des Unternehmens, den Zielen der Unternehmer und den Bedürfnissen der Mitarbeiter die Chancen der bAV in Kenntnis der „Risiken“ behutsam nutzt!“

- > Natürlich dominieren rückgedeckte Unterstützungskassen der Versicherer
- > Pauschaldotierte Unterstützungskasse üblicherweise über Darlehenskonstrukt als „Hausbank-Modell“ oder „Profit-Center“ verkauft, nicht als bAV
- > i. d. R. mit hohen Kapitalzusagen(Provision) – um einen hohen Dotierungsrahmen zu schaffen **Achtung BilMoG!**
- > Nur der UK-Anbieter profitiert an allen Enden
- > Variable Entgeltumwandlung muss auch bei Durchführung über pdUK möglich sein
- > Funktionierende technisch-aktuarische Verwaltung ist entscheidend

Besonderheiten der pauschaldotierten U-Kasse: Vorteile und Chancen für Unternehmen

Liquidität ohne „Fremdkapital“

denn das Unternehmen gibt sein Geld nicht aus der Hand

Zusätzliche Erträge

da das Unternehmen mit seinem Kapital arbeitet und höhere Renditen erwirtschaftet als der Zusage zugrunde gelegt

Fluktuations- gewinne

die ohne Aufwand den Gesamtgewinn steigern

Steuervorteile

durch Steuerbefreiung in der U-Kasse und steuerlich anerkannte Betriebsausgaben im Trägerunternehmen

Steigerung Unter- nehmenswert

Verbesserte Investitionsmöglichkeiten durch freiwerdende Mittel

Baustein für Unter- nehmensnachfolge

Bestehende Verpflichtungen durch Pensionsrückstellungen können aus der Bilanz in die Unterstützungskasse überführt werden

Besonderheiten der pauschaldotierten Ukasse: Vorteile und Chancen für Unternehmen (II)

hohe
Flexibilität

Kapitalmanagement bestimmt der Unternehmer.
Dotierung können variabel gestaltet werden.

Bilanzneutralität

Keine Bilanzverlängerung

Basel II + III + ff

Darlehen ohne „gesonderte Sicherheiten“

Qualifizierte
Mitarbeiter

die sich für ein Unternehmen mit bester Altersversorgung
entscheiden und an das Unternehmen gebunden werden

Unternehmer-
versorgung

Überschüsse können für die eigene Altersversorgung des
Unternehmers verwendet werden

und

keine zusätzliche Administration im Unternehmen
durch Auslagerung der Verwaltung, der Vermögensanlage usw.!

Vorteile im zeitgemäßen Versorgungswerk...

- > Flexible monatliche Entgeltumwandlung
 - Jederzeit änderbar, aussetzbar, auch Einmalumwandlungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld usw. möglich
 - Ideal für GF-/Leitender-Gehälter bei bester steuerlicher Förderung
- > In voller Höhe steuerbefreit (keine Limitierung auf 2.976 €)
- > In voller Höhe insolvenzgeschützt (inkl. Verzinsung)
 - Für einzelnen Mitarbeiter je Arbeitgeber bis ca. 1,5 Mio. EUR insolvenzgeschützt (PSVaG)
- > Kein Verlust bei Tod (im Unterschied zu Versicherungen)
- > Günstigere Versteuerung zum Rentenbezug

VdMW

=

Vielfache Gestaltungsmöglichkeiten

Vorteile für Arbeitgeber

- Liquiditätsvorteile
(kurzfristig, mittelfristig, langfristig)
- Steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten
- Vermögen bleibt bis zum Leistungsfall im Unternehmen
- Haftungsminderung durch „echte-BoLZ“
- Mitarbeiterbindung
- Partizipation des Arbeitgebers an der Vermögensbildung
- Mehrwert bei Unternehmensverkauf oder Unternehmensübergang
- Planbarkeit für Auszahlungszeitpunkte
- Eigenkapitalbasis verbessert sich, damit auch Rating/Bonität gegenüber Banken/Gläubigern

Vorteile für Arbeitnehmer

- Hohe garantierte Ablaufleistung
- Steuervorteile in Ansparphase durch nachgelagerte Besteuerung
- Sozialabgabenfreiheit in Ansparphase
- Keine Begrenzung der Ansparbeträge in der Aufbauphase
- Steuerliche Begünstigung der Ablaufleistung durch Fünftelregelung bzw. Auszahlung auf 10 Jahre
- Absicherung der Ansprüche durch Pensionssicherungsverein
- Bei Invalidität oder Tod: Leistung sind dann alle Beiträge inkl. bisher erreichter Verzinsung (d. h. bessere Leistung im Vergleich zu Versicherungslösungen)

Eine gute Nachricht zum Schluss ...

Es gibt ihn endlich, den

**Versorgungswerk der Mittelständischen
Wirtschaft e. V. (VdMW), Berlin**



Eine **Unterstützungskasse der neuen Welt** für
Unternehmen und Steuerberater, die eine
**neue Welt einer zeitgemäßen
Vermögensbildung und Altersvorsorge**
erschließen wollen.

Es ist Zeit für Veränderungen!

Eine Lehre und ein guter Rat der Erfolgreichen...

„Ich würde alles noch einmal so machen,
wie ich es getan habe.

Bis auf eine Ausnahme:
Ich würde früher
bessere Berater suchen!“

(Aristoteles Onassis, Milliardär und Reeder)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit...

> Ihre Ansprechpartner:
Paul Hohenstein

- Email: info@wirtschaftsberatung-hohenstein.de
- Telefon: 030 3180 42 42
Mobil: 0179 29 39 430
- Postanschrift:
Katharinenstrasse 10
10711 Berlin

Haftungs- und Ausschlussklausel

- > Der Inhalt dieser Publikation stellt die Meinung und aktuelle Einschätzung der Verfasser dar. Die vorstehenden Angaben dienen nur zu Informationszwecken und sind sorgfältig recherchiert. Gesetzliche Änderungen oder neue Urteile und Rechtsauffassungen wie auch Darstellungsfehler bleiben allerdings vorbehalten. Diese Darstellungen können sich daher – ohne Mitteilung hierüber – ändern.
- > Die in der Publikation enthaltenen Angaben und Einschätzungen stellen insbesondere keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar und erfolgen ebenso in Abgrenzung zu allen Tätigkeiten im Sinne der §§ 34c, 34d und 34e der Gewerbeordnung. Die Aussagen sind grundsätzlich nicht gedacht und geeignet, eine Beurteilung im Einzelfall abzuleiten oder Entscheidungsvorgaben zu liefern. Insoweit ersetzt diese Publikation nicht eine individuelle Beratung durch einen dazu berechtigten Berufsträger oder dafür zugelassene Berater.
- > Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit der vorstehenden Angaben oder Einschätzungen wird somit keine Gewähr übernommen. Eine Haftung für mittelbare und unmittelbare Folgen insbesondere auch hinsichtlich der wirtschaftlichen oder steuerlichen Auswirkungen der veröffentlichten Inhalte ist damit ausgeschlossen.