

Meine Rente ist sicher – das denken viele GmbH-Geschäftsführer, denn schließlich wurde ihre Pensionszusage oft schon vor Jahren festgelegt. Doch beim Renteneintritt kann es zu bösen Überraschungen kommen: Fehlende Rücklagen in Verbindung mit der steigenden Lebenserwartung und gefährlichen Steuerfallen können in den Ruin führen.

„Viele GmbH-Geschäftsführer verlassen sich darauf, dass die Pensionszusage ihrer Firma für ihre Rente sorgt. Dabei ist diese oft nur unzureichend durch entsprechende Rücklagen gedeckt“, weiß Rechtsanwalt Erwin Miller, Fachanwalt für Steuerrecht und Spezialist für private und betriebliche Altersvorsorge. Er rät zu rechtzeitigen Restrukturierungen, um die Rente zu sichern.

Ein Beispiel aus der Praxis

Herr Müller, heute 50 Jahre alt, Gesellschafter und Geschäftsführer (GGF) der Müller GmbH hat sich am 01.12.1996 eine Pensionszusage über 1.553,88 Euro (3.000,00 DM) erteilt. Gleichzeitig wurde bei der ABC-Versicherung eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen, mit welcher gemäß Planung die Renten bezahlt werden sollten. Um die bis heute erworbenen Rentenansprüche finanzieren zu können, wären bereits heute etwa 75.000 Euro nötig; tatsächlich beträgt der aktuelle Rückkaufswert der Versicherung aber nur etwa 39.000 Euro. Bei dieser Entwicklung ist absehbar, dass bei Rentenbeginn nur die Hälfte der zugesagten Rente ausfinanziert sein wird.

Das Problem: Wie alt man wird, lässt sich nur schwer berechnen. Wenn die Pensionszusage vor Jahrzehnten für eine Lebenserwartung von 75 Jahren berechnet wurde und man gemäß aktueller Statistik stattdessen 85 Jahre alt wird, dann fehlt für die letzten 10 Jahre das Geld für die Rente. Hinzu



Keine sichere Rente trotz Pensionszusage der GmbH

Über den Irrglauben vieler Geschäftsführer und wie sich die Rente wirklich sichern lässt

kommt, dass Zinsen und Überschussbeteiligung für viele Anlageformen heute erheblich niedriger ausfallen als früher bei der Berechnung der Pensionszusage angenommen.

Wenn die Zusage nicht angepasst wird, geht ausgerechnet in den letzten Lebensjahren das Geld aus. Und das kann weitere Folgen haben: „Viele Geschäftsführer wollen ihre Firma verkaufen, bevor sie in Rente gehen. Wenn die tatsächlichen Kosten der Pensionszusage nicht durch die nötigen Rücklagen gedeckt sind, entsteht eine gefährliche Lücke in der Firmenbilanz“, so Rechtsanwalt Miller.

Denn für die Pensionsrücklage ist in der Bilanz nur ein bestimmter Betrag aus der Lebensversicherung vorgesehen – und wenn der die tatsächlichen Kosten nicht deckt, gilt das beim Rating (Firmenbewertung) als Minus. Bleibt die Lücke zu lange unerkannt, kann das sogar den Verkauf der eigenen Firma unmöglich machen. Potentielle Käufer werden von den Pensions-Schulden abgeschreckt. Außerdem können Banken die Kreditvergabe verweigern.

Deshalb rät Rechtsanwalt Erwin Miller zur Restrukturierung der Pensionszusage, um unliebsame Überraschungen im Alter zu vermeiden: „Einfach eine weitere Versicherung abzuschließen, löst das Problem nicht.

Das ist so, als hätte man ein Loch im Tank und würde laufend Benzin nachfüllen, anstatt das Loch zu stopfen. Nur ein systematischer Ansatz in der Restrukturierung kann die Rente langfristig sichern.“

Als erfahrener Spezialist für betriebliche und private Altersvorsorge hat Rechtsanwalt Miller auf der Grundlage aktueller Gesetze und Erlasse ein umfassendes Konzept zur „steuersicheren“ Restrukturierung der Pensionszusage ausgearbeitet, das den individuellen Bedürfnissen der Kunden angepasst werden kann. „Zuerst führen wir einen Check-Up der vorhandenen Altersvorsorge durch. Dann frieren wir die Pensionszusage ein und wandeln diese zum Beispiel ganz oder teilweise in eine Kapitalschuld um. Damit werden die Kosten für die Altersvorsorge kalkulierbar. Als Nebeneffekt kann sich ein zusätzlicher Steuervorteil für das Unternehmen ergeben. Die Kapitalzusage wird dann möglicherweise durch ein Zeitwertkonto ergänzt. So sorgen wir für die bestmögliche Rendite bei minimalem Risiko und zusätzlichen Steuervorteilen“, fasst Rechtsanwalt Miller seine Methode zusammen.

Möglichkeiten der Restrukturierung von Pensionszusagen

- Die Zusage auf Altersvorsorge bleibt bestehen, Invaliditätsrente und Hinterbliebenenversorgung werden angepasst,

bzw. aufgehoben.

- Die Rentenzusage wird umgerechnet in eine Zusage auf eine einmalige Zahlung, der Vertrag wird angepasst (Eliminierung des Langlebkeitsrisikos).
- Die Pensionszusage wird eingefroren in Höhe der bereits erdienten, unverfallbaren Ansprüche.
- Verzicht auf die eingefrorene Pensionszusage gegen Zahlung einer sofortigen Abfindung.
- Verzicht auf die eingefrorene Pensionszusage gegen Zahlung einer Abfindung, fällig mit Vollendung des 65. Lebensjahres oder bei Beendigung des Arbeitsvertrages.
- Teilverzicht, z.B. Verzicht auf die Zusage auf Altersversorgung, die Zusage auf Invaliditätsrente, bzw. Hinterbliebenenversorgung bleibt erhalten.
- Die alte, mangelhafte Rentenzusage wird eingefroren in Höhe der bereits erdienten, unverfallbaren Ansprüche. Für zukünftig erdienbare Ansprüche wird eine neue und verbesserte Pensionszusage, z.B. Kapitalzusage erteilt.
- Die Rentenzusage wird eingefroren in Höhe der bereits erdienten, unverfallbaren Ansprüche. Als Ersatz wird ein Zeitwertkonto aufgebaut.
- Auslagerung von Pensionsverpflichtungen.
- Übertragung der Pensionsverpflichtungen in eine eigene Rentner-GmbH (red)

■ **Beratungs-Service für Mitglieder im „Europaverband der Selbständigen-Deutschland e.V.“**

Die Mitglieder im „Europaverband der Selbständigen-Deutschland“ können eine telefonische Erstauskunft in allen rechtlichen und steuerlichen Fragen zur privaten und betrieblichen Altersvorsorge erhalten. Ansprechpartner für die **Rechtshotline des Verbandes** ist ein Fachanwalt für Steuerrecht und Spezialist für private und betriebliche Altersvorsorge. Die Rechtshotline ist immer Mittwochs von 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr und Freitags von 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr erreichbar.

Bitte vereinbaren Sie einen Termin telefonisch unter (0 68 21) 30 62 40 oder per E-Mail an „BAV-hotline@bvd-cedi.de“.

Unser Fachanwalt wird Sie zu dem vereinbarten Termin anrufen.

Außerhalb der angebotenen Zeiten oder für Nichtmitglieder kann die Auskunft auch unter einer kostenpflichtigen Hotline (2,50 Euro/min.) unter (09 00) 1 22 87 28 direkt in Anspruch genommen werden.

Lebensarbeitszeitkonten: Ein Plus für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen

Das sollten Chefs und Mitarbeiter wissen

Die Rente ab 67 und das Ende der gesetzlichen Altersteilzeit 2009 machen es nun auch aus personalpolitischer Sicht notwendig, sich Gedanken über neue Gestaltungsmöglichkeiten wie z.B. Lebensarbeitszeitkonten (LAZ) zu machen. - Ein Beitrag von Horst Greber, Bankkaufmann und lizenzierter Zeitkontenberater in Arbeitsgemeinschaft mit der FG FINANZ-SERVICE AG, Heilbronn.

Die Flexibilisierung der Arbeit spielt in der Wirtschaft eine immer größere Rolle: Vollzeit, Teilzeit, Gleitzeit, Konjunkturschwankungen, umsatzabhängige Vergütungen, Erwerbsbiografien mit vielen Arbeitgebern, Auszeiten, Vorruhestandsregelungen am Ende, unsichere Renten - die Realität der Arbeitswelt fordert neue und flexible Vorsorgemodelle für die Zeit der Berufstätigkeit und das Leben danach.

Mit der Einführung des „Flexi-Gesetzes“ wurde durch den Gesetzgeber bereits 1998 ein rechtlicher Rahmen geschaffen, der enorme Vorteile bietet. Demnach können von Arbeitnehmern Teile des Gehalts, Prämien, Überstunden, nicht in Anspruch genommene Urlaubstage und Sonderzahlungen in ein LAZ eingezahlt werden. Diese Entgeltumwandlungen können grundsätzlich unterbrochen, neu festgelegt oder nur einmalig vorgenommen werden. Es besteht keine Pflicht zur Einzahlung - weder dem Zeitpunkt noch der Höhe nach. Abgeltungssteuerfrei! Die LAZ können später auf verschiedene Arten verwendet werden:



- Erstens durch Bezahlung von Gehalt während einer „Auszeit“ (Vorruhestand, Fortbildung, Sabbatical, Konjunkturschwankung), wobei man den vollen Schutz in allen Zweigen der Sozialversicherung genießt,
- zweitens als Zahlung bei Beendigung des Arbeitslebens (oder davor, bei Eintreten eines Notfalls) oder
- drittens als steuerfrei verwendbares Guthaben für eine Form der betrieblichen Altersvorsorge.

Bei Arbeitgeberwechsel ist die Übertragung des LAZ möglich. Zudem sind LAZ im Gegensatz zur bAV vererbbar!

Ebenso bieten die Lebensarbeitszeitkonten den Betrieben eine schier unerschöpfliche Gestaltungspalette für attraktive Arbeitsplätze, für Personalführung und -bindung und für die Schaffung eines modernen Firmen-Image. Die Betriebe können durch innovative Arbeitsformen und Lebensarbeitszeitmodelle ein ganz neues Verhältnis von Arbeit und Freizeit schaffen, wovon letztlich sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter profitieren. Dadurch, dass der Arbeitgeber es seinen Mitarbeitern (und natürlich sich selbst auch) ermöglicht, einen Brutto-Lohn-Vorrat aufzubauen, gewinnt das Unternehmen stille Reserven. Eine Liquiditätssteigerung entsteht durch Ersparnis bei der Gewerbe- und Körperschaftssteuer.

Die Politik hat die gesetzlichen Grundlagen geschaffen. Nun sind die Unternehmen am Zug, die ihnen durch das Gesetz gegebenen Chancen auch zu nutzen!

Weitere Infos: www.fg-finanz-service.de/laz