

Pressestimmen über Hoesch & Partner

Medium

Anwaltsreport

Datum/Ausgabe

04/2002

Betriebliche Altersversorgung

Attraktive Modelle mit „verschobener Vergütung“ für Fach- und Führungskräfte

In der letzten Ausgabe des Anwaltsreports (3/2002) wurden die unterschiedlichen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (bAV) vorgestellt (nachzulesen auch unter www.anwalt-versicherungsservice.de). Den Führungskräften der Kanzlei als auch den Mitarbeitern kann durch die bAV eine bedarfsgerechte Absicherung angeboten werden. Das spricht neben den steuerlichen Vorteilen für diese Altersvorsorge. Ein bedarfsgerechtes und für jeden Mitarbeiter passendes Angebot muss alle denkbaren Leistungsbausteine beinhalten. Im Einzelnen sind das:

- Hinterbliebenenrenten für die Familie
- Einmalige Kapitalzahlungen im Todesfall
- Rentenzahlungen bei Berufsunfähigkeit
- Kapitalaufbau für das Alter

Umwandlung von variablen Gehaltsanteilen

Besonders interessant ist die bAV in Form von Zusatzleistungen oder in Form von Leistungen aus variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die Höhe der Beiträge, die eingezahlt werden, können von Jahr zu Jahr differieren und die ausgewählten Leistungen können aufgrund einer veränderten Bedarfssituation variieren. Dieses Gebot der Flexibilität hat erhebliche Auswirkungen auf den Durchführungswege der bAV. Am besten eignet sich der Durchführungswege der Pensionszusage, die jedes Jahr individuell angepasst werden kann, um diese, auch „Deferred Compensation“ (verschobene Vergütung) genannte Entlohnungsform zu realisieren.

Wenn der Arbeitnehmer auf Lohn verzichtet und keine Bedingung an die Verwendung der freigewordenen Mittel knüpft, liegt ein Gehaltsverzicht vor. (Steuerlich fließen also keine Mittel zu.) Erfüllt der Arbeitgeber jedoch lediglich eine mit dem Arbeitnehmer getroffene Verwendungsaufgabe – wenn der Arbeitnehmer z. B. zu Gunsten eines Firmenwagens auf Lohn verzichtet –, dann spricht man von einer steuerlich nicht relevanten Lohnverwendungsabrede. Es fließt trotzdem Lohn zu, der auch voll versteuert werden muss.

Bei der Pensionszusage muss zwischen der Direktzusage und der rückgedeckten Pensionszusage unterschieden werden. Bei der Direktzusage stellt das Unternehmen die Leistungen aus eigenen Mitteln sicher und

bildet dafür in der Bilanz entsprechende Rückstellungen. Diese Maßnahmen bieten die Chance, günstig Liquidität für das Unternehmen zu generieren. Andererseits sind die Risiken nicht unerheblich, da das Unternehmen betriebsfremde Risiken übernimmt, die gerade im Leistungsfall bei Tod oder Berufsunfähigkeit bis zur Zahlungsunfähigkeit führen können. Wesentlich sicherer ist die Rückdeckung der zugesagten Leistungen über einen Versicherungsvertrag. Dadurch wird das Risiko gegen Zahlung einer Prämie auf die Versicherungsgesellschaft übertragen. Auch diese Rückdeckung kann jährlich an die veränderte Bedarfssituation angepasst werden.

Vorteil durch Aufschieben der Steuerpflicht

Ob sich eine „Deferred compensation“ für den Arbeitnehmer rechnet, hängt von der Differenz der Steuersätze zum Zeitpunkt des Lohnverzichts und im Alter ab. Genau genommen handelt es sich um ein Aufschieben der Steuerpflicht. Zwar müssen die Beiträge zur bAV nicht versteuert werden, dafür aber die Leistungen im Alter. Bei gut verdienenden Mitarbeitern ist die Steuerersparnis in der Regel gegeben, da die Einkünfte im Alter i.d.R. niedriger sind, so dass man pauschal sagen kann: „Deferred compensation“-Modelle im Rahmen der bAV sind für Fach- und Führungskräfte sehr attraktiv.

Oliver Mack, www.anwalt-versicherungsservice.de

Leseraktion

Kostenlose und unverbindliche Information durch unabhängige Versicherungsexperten für Leser des Anwaltsreports: Nutzen Sie die Hotline des Anwalt-Versicherungsservice, um sich umfassend und individuell zu informieren:

Montag 08. April bis Freitag 12. April 2002, 9 bis 18 Uhr

Telefon: (069) 71707 - 118, Ass. jur. Dietrich Stöhr.

E-Mail: anwalt-versicherungsservice@InsuranceCity.de