

Neuigkeiten in der Führungskräfteversorgung



ALTERSVORSORGE Die Unterstützungskasse (U-Kasse) ist ein Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Nun gibt es für diesen Weg Neuerungen, die die Einrichtung einer U-Kasse gerade für kleinere und neugegründete GmbHs deutlich erleichtern.

Die betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der U-Kasse (siehe hierzu AnlegerPlus, Ausgabe 2/2018) unterliegt vier wesentlichen Restriktionen, die bei ihrer Einrichtung berücksichtigt werden müssen:

- ▶ Die U-Kasse muss *laufend* mit *gleichbleibenden oder steigenden Beiträgen* dotiert werden. Einmalzahlungen sind nicht zulässig. Beitragsreduzierungen sind nur innerhalb eines sehr eng definierten Rahmens zulässig.
- ▶ Dazu muss die sog. *Erdienbarkeit* gegeben sein. Die *Restlaufzeit* bis Rentenbeginn muss *mindestens 10 Jahre* betragen (bei nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern GGF müssen 3 Jahre zwischen Zusage und Bezug der Versorgungsleistungen liegen, sofern mindestens 12 Jahre Dienstzeit bestehen).
- ▶ In der arbeitgeberfinanzierten Variante muss auch die *Angemessenheit* gewährleistet sein, die späteren *Renteneinkünfte* aus der Zusage dürfen *75 % der aktuellen Aktivbezüge* nicht übersteigen.
- ▶ Für neue und junge Unternehmen gilt zudem eine unternehmensspezifische *Probezeit von 5 Jahren* sowie eine *personenbezogene Probezeit von 2–3 Jahren* für den GGF.

Während es bei der Angemessenheit in der Praxis nur in wenigen Fällen tatsächlich zu Einschränkungen kommt, stellen Erdienbarkeit und Probezeit, aber auch die Vorschrift über grundsätzlich gleichbleibende oder steigend Beiträge doch in einigen Fällen echte Hürden dar. Erfreulicherweise gibt es nun genau zu diesen Themen Lösungen.

Gehaltsdynamische Zusage

Was bisher i. d. R. nur für kollektive Versorgungszusagen in Großunternehmen gängige Praxis war, ist nun für Einzelzusagen und damit bereits ab der Ein-Mann-GmbH ebenfalls möglich. Jetzt können Beiträge in Prozent des Monats-, bzw. Jahresgehälter

beim Marktführer in der Gesellschafter-Geschäftsführerversorgung in die U-Kasse einbezahlt werden. Für den GGF bietet das folgende Vorteile:

Anpassung an den Versorgungsbedarf

Aus Sicht des GGF ist es von primärer Bedeutung, eine Versorgung aufzubauen, die der Gehaltsentwicklung folgt. Bei einer statischen Versorgung (gleichbleibende Beiträge) würde jede Gehaltserhöhung eine entsprechende Versorgungslücke nach sich ziehen.

Planungssicherheit

Im Gegensatz zu einer festen Beitragsdynamik bietet die gehaltsabhängige Dynamik die für Unternehmen erforderliche Planungssicherheit. Der Beitrag an die U-Kasse ist fester Bestandteil der Gehaltssumme und wächst nur dann, wenn das Gehalt steigt. Auch im Falle sinkender Gehälter kann der Beitrag automatisch reduziert werden ohne einen aufwändigen Prüfprozess durch das Finanzamt.

Keine erneute Prüfung der Erdienbarkeit

Final ist hier eine Erhöhung der Beiträge im Zusammenhang mit einer üblichen Gehaltserhöhung bis kurz vor Rentenbeginn möglich. Im Rahmen der gehaltsdynamischen Zusage muss die Erdienbarkeitsfrist für diese Erhöhungen nicht beachtet werden. Damit ist gewährleistet, dass sich die Versorgung bis zum Rentenbeginn am tatsächlichen Versorgungsbedarf orientiert und entsprechend angepasst wird.

Ersetzende Zusage

Gerade bei neugegründeten GmbHs, aber z. B. auch bei Berufung von Kindern in die Geschäftsführung der elterlichen GmbH ist die Probezeit die größte Hürde bei der Einrichtung einer U-Kasse. Doch hier gibt es ebenfalls positive Nachrichten. Immer mehr Betriebsstätten-Finanzämter geben der sog. „Ersetzenden Zusage“ statt. Was ist darunter zu verstehen?

Viele GGF lassen sich von der Rentenversicherungspflicht (GRV) befreien. Folglich muss ihre Firma keinen Arbeitgeber-Anteil mehr zur GRV bezahlen. Bei einem Einkommen, das mindestens der Höhe der Beitragsbemessungsgrundlage (BBG) von aktuell 6.700 Euro monatlich entspricht, liegt der Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung derzeit (2019) bei 623,10 Euro monatlich. Hier setzt die ersetzende Zusage an. Mittels einer verbindlichen Anfrage beim Betriebsstätten-Finanzamt kann eine arbeitgeberfinanzierte beitragsorientierte Leistungszusage in derselben Höhe ohne Einhaltung der Probezeit eingerichtet werden. Ein Marktführer für GGF-Versorgung in Deutschland bietet derzeit den gesamten Prüfungsprozess inklusive verbindlicher Auskunft beim Finanzamt für pauschal 590 Euro zzgl. MwSt. an.

Nach erfolgreicher Auskunft könnte ein GGF theoretisch demnach bereits im Gründungsjahr bis zu 623,10 Euro arbeitgeberfinanziert und zusätzlich noch einmal den Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 623,10 Euro per Entgeltumwandlung in die U-Kasse einzahlen.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass nun endlich auch erste Angebote am Markt sind, um in der Rückdeckungsversicherung der U-Kasse fondsgebundene Tarife (auch ETF) zu hinterlegen und diese mit einem reduzierten Garantieniveau (für GGF) zugunsten einer höheren freien Kapitalanlage zu gestalten.

Fazit

Insgesamt wird die U-Kasse durch diese Neuerungen gerade für kleinere GmbHs und deren GGF nun noch einmal deutlich interessanter. Die korrekte Einrichtung ist jedoch nicht ganz trivial, entsprechend sollte unbedingt sowohl der Steuerberater als auch ein spezialisierter Berater für die betriebliche Altersvorsorge involviert werden. Bei korrekter Einrichtung ist die U-Kasse jedoch ein nahezu optimales Instrument zur Altersvorsorge für GGF.

Erik Altmann

Versicherungsexperte der SdK e.V.



Sie haben Fragen zu Versicherungsprodukten
und sind Mitglied der SdK Schutzgemeinschaft
der Kapitalanleger e.V.?

Dann wenden Sie sich unter Angabe Ihrer
Mitgliedsnummer an unseren Versicherungsexperten,
entweder per E-Mail unter versicherungen@sdk.org
oder telefonisch unter 089 324965-10.

Anzeige