diz AG

Deutsches Institut für Zeitwert-
konten & Pensionslösungen AG

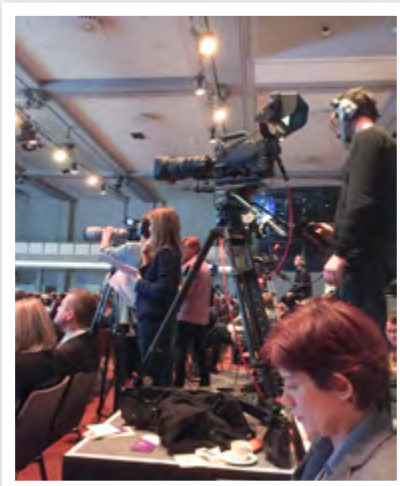
Die diz AG im Gespräch mit Verbänden und den Medien

www.diz.ag

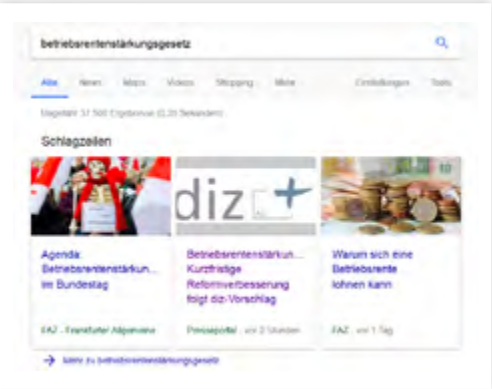
Seit Jahren ist diz-Vorstand Thorsten Kircheis ein **gefragter Gesprächspartner bei Berufs- und Wirtschaftsverbänden sowie den Medien**.

Darin spiegelt sich ein **zunehmender Beratungsbedarf** zu den Themen „Pensionszusagen“ sowie „betriebliche Altersversorgung“. In 2018 gewinnt auch das Thema „Zeitwertkonten“ neue Aktualität.

Entsprechend ist die diz AG auch auf vielen herausragenden Wirtschaftskonferenzen anzutreffen.



Regelmäßig erhalten die Medien von der diz AG aktuelle Nachrichten. Über professionelle Nachrichtenkanäle finden sie weite Verbreitung.



Pressemitteilung der diz AG auf Platz 1 bei Google zum Stichwort Betriebsrentenstärkungsgesetz: Screenshot 02.06.2017, 14:00 Uhr

Expertenrunde zum Thema „Arbeiten 4.0 – Zeitwertkonten“ am 06.11.2017 in den Redaktionsrämen der Tageszeitung DIE WELT in Berlin. Auf Einladung der diz AG diskutierten: (von links nach rechts)

+++ Arno Schirmacher, Leiter Personalmanagement, **HHLA Hamburger Hafen und Logistik AG**

+++ Roland Wolf, Leiter der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht der **BDA Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände**

+++ Helga Nielebock, zum damaligen Zeitpunkt Leiterin der Rechtsabteilung beim Bundesvorstand des **DGB Deutscher Gewerkschaftsbund**

+++ Kristin Eckmann, Leiterin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der **Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.**

+++ Sven Beste, Repräsentant der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. und Justiziar der **Allianz Lebensversicherung SE**

+++ Thorsten Kircheis, Vorstand der **diz Deutsches Institut für Zeitwertkonten und Pensionslösungen AG**

+++ Birgit Isenmann, Justiziarin Zentralstelle Arbeitsrecht der **Robert Bosch GmbH**

+++ PD Dr. Elke Holst, Forschungsdirektorin und Senior Economist im Vorstand des **DIW Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung**

+++ Silvana Nasilowski, Senior Executive Consultant, **Personalberatung Personal Excellence**

+++ Kai Whittaker, MdB, **Fraktion der CDU/CSU im Deutschen Bundestag**

Auswahl Verbandskontakte der diz AG

Die diz AG pflegt Kontakte zu zahlreichen Wirtschafts-, Unternehmer- und Berufsverbänden, den Regierungsparteien und zu hochrangigen politischen Institutionen.
Hier eine Auswahl:

+++ Aspen Institut Deutschland +++

+++ AfW Bundesverband Finanzdienstleistung +++

+++ BDA Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände e. V.+++

+++ BVMW Bundesverband Mittelständische Wirtschaft e. V. +++

+++ Botschaft der Republik Österreich in Berlin +++

+++ Bundesverband Katholischer Unternehmer e. V., Marie-Luise-Dött, MdB, CDU +++

Anlässlich unseres 25-jährigen Firmenjubiläums führte CDU-MdB Marie-Luise Dött Gäste der diz AG durch den Deutschen Bundestag/Reichtstagsgebäude

Die deutschen LIONS Clubs feierten 2017 ihr 100-jähriges Jubiläum mit einem großen Kongress in Berlin. Als Silber-Sponsor hat die diz AG diese Veranstaltung großzügig unterstützt.

+++ CDU Christlich Demokratische Union, Bundesgeschäftsstelle +++

+++ DSTV Deutscher Steuerberaterverband, Bundesverband und Landesverbände, z.B. Berlin-Brandenburg, Hessen, Baden-Württemberg, LSWB Bayern +++

+++ Die FAMILIENUNTERNEHMER / Bund Junger Unternehmer +++

+++ Hessenmetall – Verband der Metall- und Elektrounternehmen e. V. +++

+++ Lions Clubs International, Multidistrikt 111 (Deutschland) und diverse lokale LIONS Clubs +++

+++ MIT Mittelstandsvereinigung der CDU e.V., Landesverband Baden-Württemberg. +++

+++ Rotary Clubs , z.B. Berlin-Humboldt und Schwäbisch-Gmünd Rosenstein +++

+++ SPD Sozialdemokratische Partei Deutschland, Arbeitsgemeinschaft 60+ (SPD-MdB Lothar Binding) +++

+++ VdaW Verband der agrargewerblichen Wirtschaft e. V. +++

+++ VDG Verband Deutscher Großbäckereien e. V.+++

+++ VPPD Verband der Peugeot-Partner Deutschlands e. V. +++

Der WIRTSCHAFTSRAT ist einer der großen und einflussreichen Unternehmerverbände in Deutschland. Er versteht sich als „Stimme der sozialen Marktwirtschaft“ und vertritt branchenübergreifend die Interessen von rund 11.000 Mitgliedern. Dabei hat der Verband die Anliegen des Mittelstands fest im Blick.

Die diz AG engagiert sich im WIRTSCHAFTSRAT und arbeitet dort aktiv mit, u.a. in der der Bundesfachkommission „Arbeitsmarkt und Alterssicherung“. Wir gestalten Informationsveranstaltungen in den Landesverbänden ...

… und waren 2017 Sponsor des viermal jährlich in Frankfurt a.M. stattfindenden „Unternehmerfrühstücks Rhein-Main“.

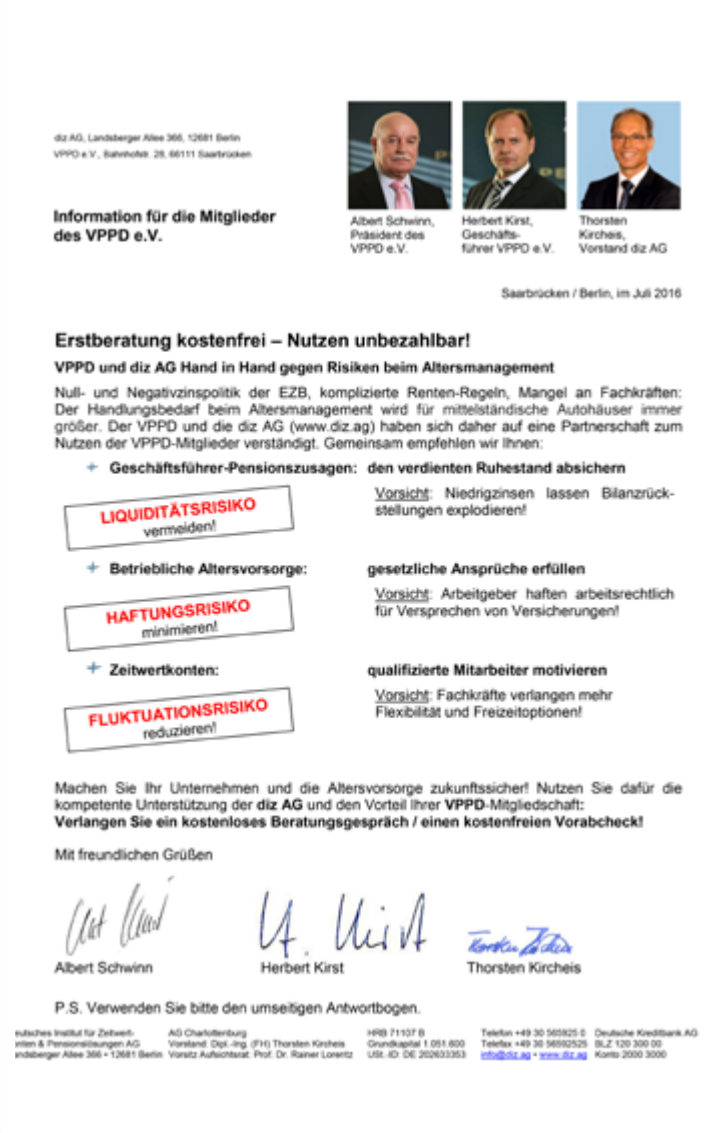
Unternehmerfrühstück 06.02.2017

Man trifft die diz AG auch auf den Großveranstaltungen des Wirtschafsrats, u.a. dem jährlichen deutschlandweiten „Wirtschaftstag“ oder dem Süddeutschen Wirtschaftstag in zweijährigem Turnus.

diz-Infostand, Wirtschaftstag 27.06.2017

Die meisten Wirtschaftsverbände versorgen Ihre Mitglieder regelmäßig mit wichtigen Managementinformationen durch Newsletter oder sogar durch eigene Verbandszeitschriften.

Die Praxismeinung und Informationen der diz AG sind dabei oft gefragt.



diz AG, Landsberger Allee 366, 12681 Berlin
VPPD e.V., Bahnhofstr. 28, 66111 Saarbrücken

Information für die Mitglieder des VPPD e.V.

Albert Schwinn, Präsident des VPPD e.V. | Herbert Kirst, Geschäftsführer VPPD e.V. | Thorsten Kircheis, Vorstand diz AG

Saarbrücken / Berlin, im Juli 2016

Erstberatung kostenfrei – Nutzen unbezahlbar!

VPPD und diz AG Hand in Hand gegen Risiken beim Altersmanagement

Null- und Negativzinspolitik der EZB, komplizierte Renten-Regeln, Mangel an Fachkräften: Der Handlungsbedarf beim Altersmanagement wird für mittelständische Autohäuser immer größer. Der VPPD und die diz AG (www.diz.ag) haben sich daher auf eine Partnerschaft zum Nutzen der VPPD-Mitglieder verständigt. Gemeinsam empfehlen wir Ihnen:

- **Geschäftsführer-Pensionszusagen: den verdienten Ruhestand absichern**
  LIQUIDITÄTSRISIKO vermeiden!
  Vorsicht: Niedrigzinsen lassen Bilanzrückstellungen explodieren!
- **Betriebliche Altersvorsorge: gesetzliche Ansprüche erfüllen**
  HAFTUNGSRISIKO minimieren!
  Vorsicht: Arbeitgeber haften arbeitsrechtlich für Versprechen von Versicherungen!
- **Zeitwertkonten: qualifizierte Mitarbeiter motivieren**
  FLUKTUATIONSRISIKO reduzieren!
  Vorsicht: Fachkräfte verlangen mehr Flexibilität und Freizeitoptionen!

Machen Sie Ihr Unternehmen und die Altersvorsorge zukunftssicher! Nutzen Sie dafür die kompetente Unterstützung der **diz AG** und den Vorteil Ihrer **VPPD**-Mitgliedschaft:
Verlangen Sie ein kostenloses Beratungsgespräch / einen kostenfreien Vorabcheck!

Mit freundlichen Grüßen

Albert Schwinn | Herbert Kirst | Thorsten Kircheis

P.S. Verwenden Sie bitte den umseitigen Antwortbogen.

Die diz AG ist offizieller Partner der Dienstleistungsgesellschaft des VPPD Verband der Peugeot-Partner Deutschlands e.V.

Thorsten Kircheis referierte auf dem Filialtag des VDG Verband Deutscher Großbäckereien 2016 in Düsseldorf.

VERBAND DEUTSCHER GROSSBÄCKEREIEN e. V.

Herrn
Thorsten Kircheis
diz Deutsches Institut für Zeitwertkonten
und Pensionslösungen AG
Landsberger Allee 366
Pyramide 18. OG
12681 Berlin

25. Mai 2016
Ju-mö

Bäckerei-Filialtag 2016

Sehr geehrter Herr Kircheis,

im Namen aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer unseres Bäckerei-Filialtages danken wir Ihnen für die ausgezeichneten Informationen, die Sie mit Ihrem Referat den Praktikern aus unserer Branche dargeboten haben. Wie immer bei solch „sensiblen" Themen ist die Reaktion während des Vortrages oder bei der anschließenden Diskussion eher verhalten, weil keiner der Anwesenden persönliche Betroffenheit offenbaren möchte. Dies haben wir bei allen ähnlichen Themen in dieser Weise schon erlebt. Umso wichtiger ist es, fachkundig über die Risiken und Chancen, die mit diesem Rechtsthema verbunden sind, aufzuklären. Wir sind sicher, dass in der Nachfolge zu Ihrem Vortrag weitere Anfragen kommen werden. Gerne leiten wir diese dann an Sie weiter.

Zunächst aber danken wir Ihnen nochmals sehr für Ihren Einsatz und überreichen anliegend unser kleines Präsent, welches Sie wegen der Flugreise nicht unmittelbar mitnehmen konnten.

Mit besten Grüßen aus Düsseldorf verbleiben wir

Armin Juncker
Hauptgeschäftsführer

Alexander Meyer-Kretschmer
Geschäftsführer

Anlage

In den Diken 33 • 40472 Düsseldorf • Tel. (02 11) 65 30 86 • Fax (02 11) 65 30 88
Internet: http://www.grossbaecker.de • eMail: info@grossbaecker.de

Beispiel: Autohäuser und Kfz-Werkstätten

Magazin AUTOHAUS

HANDEL

Fotos: Igitsoul/iStock/Thinkstock, dz AG

ALTERSVORSORGE

Endlich wieder ruhiger schlafen

Bei Autohandelsbetrieben droht die Gefahr, dass Finanz- und Bilanzierungsrisiken aus Pensionsverpflichtungen beispielsweise den Verkauf an einen Nachfolger erschweren. Die aktuellen Niedrigzinsen verschärfen das Problem – wie der Fall eines Autohändlers zeigt.

KURZFASSUNG

Mit der Auslagerung der Pensionsverpflichtungen können vorausschauende Autohauschefs wichtige Weichen stellen: Einerseits werden so die GmbH oder Gesellschaftsanteile wieder verkaufbar, andererseits belasten die Risiken aus der Pensionszusage nicht eine Unternehmensnachfolge.

Auf seinen Steuerberater Thomas Zimmermann von der Koblenzer BPZ Steuerberatungsgesellschaft kann sich Autohauschef Karl Augustin verlassen. Denn dieser machte den Peugeot- und Suzuki-Händler aus Bad Kreuznach auf ein Problem aufmerksam, das vom Großkonzern bis zum KMU viele Finanzchefs und Unternehmer beschäftigt. Oder besser gesagt: beschäftigen sollte.

Die Rede ist von Pensionszusagen in der Bilanz. Ein sehr komplexes und auf den ersten Blick schwer nachvollziehbares Thema, wie Autohändler Augustin am Telefon gegenüber AUTOHAUS berichtet. Doch sehen wir uns seinen Fall genauer an: Die Autohaus Augustin GmbH hatte ihrer Geschäftsführung schon frühzeitig Pensionszusagen erteilt. Abgesichert mit Rückdeckungsversicherungen. „Beides entwickelte sich über viele Jahre positiv", erklärt Steuerberater Zimmermann, der von Beginn bei allen Fragestellungen rund um die Pensionszusagen eingebunden war. „Ebenfalls war es wichtig, die Finanzierung der Zusagen sicherzustellen, was wir über Rückdeckungsversicherungen erreichen konnten." Sie sei als klassische Lebensversicherung abgeschlossen worden. Seit mehr als 25 Jahren bildet der Peugeot-Händler die erforderlichen Rückstellungen. Zimmermann von der BPZ Steuerberatungsgesellschaft: „Die Entwicklung der Versicherungen war zunächst sehr gut, teilweise höher als die Zuwächse der Pensionsrückstellungen.

Große Deckungslücken

Doch die Betonung liegt auf war. Für Gesellschafter-Geschäftsführer wie Augustin und ihre Betriebe verschärfte sich über die Jahre nämlich ein Dilemma: Zwischen Zahlungsversprechen und Rückdeckungsversicherung klaffte peu à peu eine immer größere Deckungslücke, da sich die ursprünglich einkalkulierten hohen Kapitalmarktrenditen oftmals leider als Illusion erwiesen.

Im Mittelstand werden die fest versprochenen Betriebsrenten üblicherweise mit dem sogenannten Rechnungszins nach Handelsgesetzbuch, den die Bundesbank monatlich veröffentlicht, abgezinst. Und der orientiert sich am Kapitalmarktzins. Flutet beispielsweise die EZB den Kapitalmarkt wieder mit Geld, was einen Niedrigzins zur Folge hat, ist das für Unternehmer wie Augustin schlecht. Sie müssen ihre Pensionsrückstellungen extrem aufstocken. Das führt zu einem massiven Verzehr von Eigenkapital und damit zu einem schlechteren Bank-Rating respektive ungünstigeren Finanzierungskonditionen.

Eine problematische Entwicklung: Unter anderem finden es Käufer nicht sonderlich attraktiv, Firmen mit unkalkulierbaren Verbindlichkeiten wie nicht ausfinanzierten Rückstellungen zu übernehmen. Von den Banken, Lieferanten

PENSIONSZUSAGEN

Hierzulande wird die betriebliche Altersversorgung oftmals mithilfe von sogenannten unmittelbaren Pensionszusagen bestritten. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sich die Pensionszusagen und die Verpflichtung, dafür Rückstellungen in der Handelsbilanz zu bilden, auf die Bilanz auswirken. Generell gilt: Pensionszusagen können zu einer Verschlechterung wichtiger Unternehmenskennzahlen führen, etwa der Eigenkapitalquote.

82 AUTOHAUS 17/2016

VIELE AUTOHÄNDLER BETROFFEN

„Sehr viele Unternehmen – und nach unserer Erfahrung gerade sehr viele Autohändler – haben in ihrer Bilanz Pensionsrückstellungen, die oft nicht vollständig ausfinanziert sind", sagt Thorsten Kircheis, Vorstand der diz AG aus Berlin. Sein bundesweit agierendes Unternehmen hat sich auf Pensionslösungen spezialisiert und sieht sich auf diesem Gebiet als Marktführer bei den KMU. Experte Kircheis: „Aufgrund der Pensionsverpflichtungen in den Büchern sind die Unternehmen oft nicht verkäuflich." Ferner sei die Last der Altersvorsorge für Kapitalgesellschaften ein Hindernis bei der Regelung der Nachfolge oder einer Liquidation.

Thorsten Kircheis, Vorstand der diz AG aus Berlin

Laut der diz AG stehen in den Handelsbilanzen deutscher Firmen circa eine halbe Billion Euro Pensionsverpflichtungen. Tendenz steigend. Um die Bilanz von diesen Verpflichtungen zu befreien, konzipierten die Berliner verschiedene Lösungen. Etwa den sogenannten Past- und-Future-Service, speziell für KMU. Kircheis nennt wichtige Gründe, über die Auslagerung von Pensionszusagen nachzudenken: Unter anderem werden die GmbH oder Gesellschaftsanteile wieder verkaufbar, Unternehmensnachfolgen sind nicht mit Risiken aus der Pensionszusage belastet, Bilanzsprungrisiken bei Tod und Individualität werden vermieden, in der Regel verbessert sich die Eigenkapitalquote und das Unternehmen wird von der bilanziellen Last befreit. *pn*

und Kunden und deren negativen Bewertungen ganz zu schweigen, die den Status quo bekanntlich im elektronischen Bundesanzeiger nachlesen können. „Bei vielen Autohäusern weisen die Pensionsverpflichtungen in den Büchern eine Unterdeckung von 30 bis 60 Prozent auf", betont Thorsten Kircheis, Vorstand der auf Pensionslösungen spezialisierten diz AG. „Das Eigenkapital des Unternehmens ist dann stark gefährdet." Und das erschwere den Verkauf des Betriebs. Die Berliner betreuen aktuell rund 1.000 Unternehmen – vom Ein-Mann-Betrieb bis zum 7.000-Mitarbeiter-Konzern.

Zwar sieht ein Bundestagsbeschluss aus dem Februar dieses Jahres vor, dass Pensionsrückstellungen neuerdings mit einem Zehn-Jahres-Durchschnittswert abgezinst werden. Doch Experten zufolge bringt diese Reform der Zinsverordnung scheinbar nur geringe Effekte.

Ausweg gefunden

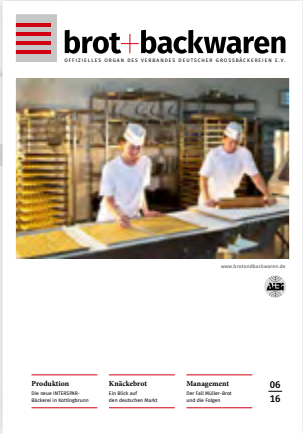
Aufgrund der jährlichen Versicherer-Gutachten war es für Steuerberater Zimmermann frühzeitig klar, „dass die Rückdeckungsversicherungen am Ende nicht ausreichen würden, um die zugesagten Pensionen ausfinanzieren zu können." Man suchte nach Auswegen. Wie soll die Finanzierungslücke im Autohaus Augustin am besten geschlossen werden? Etwa mit einer Aufstockung der Rückdeckungsversicherung oder mit Aktiendepots? „Man musste eine Lösung finden", erinnert sich Unternehmer Augustin. Gemeinsam mit seinem Steuerberater blieb er auf dem konservativen Weg, das Management der Kapitalanlagen nicht selbst in die Hand zu nehmen. Im Nachhinein betrachtet sei die Entscheidung wohl richtig gewesen, ergänzt Zimmermann.

Nach einem ersten Treffen im Büro des Steuerberaters entwickelten die Experten der diz AG ein Konzept fürs Autohaus Augustin, damit die Rückstellungen in Steuer- und Handelsbilanz weitgehend steuerneutral aufgelöst werden konnten. Lösungen wie eine Kapitalabfindung bei Renteneintritt oder ein schlichter Verzicht auf die Zusagen schieden beispielsweise aus, weil damit hohe Steuerzahlungen verbunden sind. „Allerdings kann das Unternehmen im Einvernehmen mit dem begünstigten Geschäftsführer auf den Future-Service verzichten, also auf die zukünftigen, noch nicht erdienten Ansprüche", erläutert Kircheis. Augustin wollte bei seiner künftigen Pension jedoch keine Abstriche machen und entschied sich schließlich für die Befreiung der Unternehmensbilanz durch Übertragung des Zahlungsversprechens auf einen Pensionsfonds und eine Unterstützungskasse.

„Damit wurden die Pensionsrückstellungen aus der Bilanz herausgelöst, die Vermögenswerte insolvenzfest gestaltet und das Unternehmen fit für einen künftigen Verkauf gemacht", erklärt der diz-Vorstand.

„Herr Kircheis konnte die doch recht komplexen Fragestellungen sehr gut und verständlich auf ein Niveau herunterbrechen, sodass auch wir ‚Nicht-Fachleute auf diesem Gebiet' die neue Konzeption der Altersvorsorge verstehen und mittragen konnten", erinnert sich Zimmermann. Mit recht geringem Aufwand sei die Deckungslücke weitgehend geschlossen worden, die sich immer weiter zuspitzende Problematik habe deutlich an Schrecken eingebüßt. Und sein Mandant kann wieder ruhiger schlafen.

Patrick Neumann ■



Betriebliche Altersversorgung besser als ihr Ruf

Die Teilnahme der Mitarbeiter an Angeboten zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) wird erfahrungsgemäß deutlich erhöht, wenn der Arbeitgeber eine unternehmens-individuelle Versorgungsordnung einrichtet und die Beschäftigten persönlich beraten werden.

Die Regierungskoalition will die Unternehmen künftig in tarifvertragliche Einheitsregelungen drängen, weil angeblich zu wenige Betriebe ihren Mitarbeitern ein bAV-Angebot unterbreiten. Der Verband Deutscher Großbäckereien klagt jedoch trotz der bestehenden auf Tarifvertrag beruhenden Zusatzversorgungskasse (ZVK) und des großen Engagements der Mitgliedsunternehmen über eine mangelnde „Durchdringung" der bAV bei den Arbeitnehmern der Branche.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung wird Arbeitnehmern durch das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) im ersten Paragrafen zugesagt. Dort heißt es: ***„Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden [...]"***

Betriebliche Altersversorgung ist somit zunächst ein Individualrecht der Arbeitnehmer, und die pauschale Kritik an mangelnden Angeboten der Arbeitgeber geht damit von vorn herein ins Leere. Richtig jedoch ist: die meisten Arbeitgeber übersehen die ihnen zustehende Chance, die Rahmenbedingungen der bAV nach eigenen unternehmerischen Zielen aktiv zu gestalten. Das hierfür geeignete Instrument ist eine betriebliche Versorgungsordnung. Für den klugen Unternehmer ist die Versorgungsordnung ein Regelwerk, wie bAV in seinem Unternehmen ablaufen soll. Der aktuell von der Regierungskoalition vorgelegte Gesetzentwurf für bAV-Sozialpartnermodelle beschränkt diese Möglichkeit nicht, sofern die Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als in dem tariflichen Regelwerk. Weil dies möglicherweise aber nicht problemlos nachweisbar ist, empfiehlt sich die Einrichtung einer betriebsindividuellen Versorgungsordnung noch vor dem Inkrafttreten der absehbaren gesetzlichen Neureglung zu Beginn des Jahres 2018, so dass mit Bestandsschutz zu rechnen ist. Ab 2018 dürften die angestrebten Sozialpartnermodelle faktisch einen erheblichen Druck auf einheitliche Branchenregelungen ausüben. Für freiwillige Zuwendungen der Arbeitgeber über das Standardmodell hinaus soll es künftig allerdings sogar eine Subvention geben.

Ohne Versorgungsordnung hingegen wird das Unternehmen rasch Haftungsrisiken ausgesetzt. Dies ergibt sich aus der Verantwortung für Güte und Qualität des Produktes sowie der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Erhöhte Verwaltungsaufwendungen tun ihr übriges. In 95 % der Praxisfälle unterschätzen Unternehmen die Risiken, die in den Versorgungsansprüchen ihrer Mitarbeiter stecken, wenn diese nicht in einer Versorgungsordnung geregelt sind.

Versorgungsordnung ist existenziell

Bei der Neugestaltung einer auf das einzelne Unternehmen zugeschnittenen Versorgungsordnung kommt es zunächst darauf an, die Ziele der Geschäftsleitung sorgsam zu definieren. Wer für eine Belegschaft mit relativ geringem Lohnniveau nur die gesetzlichen Mindestanforderungen bei möglichst schlankem Verwaltungsaufwand erfüllen will, der wird sich ein anderes Versorgungssystem zulegen als ein Unternehmen, das sich als attraktiver Arbeitgeber darstellen möchte.

Probleme/Haftung für Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung	
Informationsverpflichtung des Arbeitgebers	++ Gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung: ++ z. B. Schadenersatz durch fehlende Information über Anspruch auf Entgeltumwandlung und/oder fehlendes Protokoll – rückwirkender Schadenersatz möglich
Haftung für Qualität und Güte	++ Arbeitgeber haftet für Anbieter und Produkt: ++ z. B. Mitarbeiter scheidet nach einem Jahr aus und die eingezahlten Beiträge sind im Vertrag noch nicht vorhanden – mögliche Nachschussverpflichtung
Administrativer Aufwand	++ Ohne Versorgungsordnung kann jeder Arbeitnehmer sein eigenes Produkt wählen – zusätzlicher Aufwand und Haftung des Arbeitgebers (siehe Qualität und Güte)
Ständige gesetzliche Änderungen	++ Ist der Versicherer dem Abkommen zur Übertragung bei Arbeitgeberwechsel von bAV beigetreten?
Versteckte Risiken von „alten" Zusagen	++ Laufende Anpassungen von Pensionszusagen/Unterstützungskassen erforderlich ++ z. B. ungenügende Ausfinanzierung, Nachschusspflicht, Finanzierungsprobleme

Arbeitgeber werden geneigt sein, insbesondere für Leistungsträger und Fachkräfte aus der eigenen Tasche noch etwas hinzuzugeben. Dabei werden sie feststellen, dass sie den Mitarbeitern soziale, betriebliche und staatliche Zuwendungen de facto ohne eigenen Zusatzaufwand ermöglichen können. Was hindert das Unternehmen daran, sowieso abfließende SV-Beiträge – statt den Kassen – den eigenen wertvollen Mitarbeitern zuzuwenden? Das führt im besten Fall dazu, dass aus einem Euro Entgeltumwandlung des Mitarbeiters eine vier- bis in Ausnahmefällen achtfach höhere Einzahlung in die bAV bewirkt werden kann. Gut verdienende Mitarbeiter finden die Möglichkeiten häufig so attraktiv, dass sie über ein Grundangebot hinaus selbst gern weitere Gehaltsbestandteile in einen gesonderten zweiten Baustein-Rahmen der Versorgungsordnung einbringen möchten.

Die Vorteile der bAV ergeben sich aus der gesetzlich gewährten Stundung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bis zum Zeitpunkt der Rentenzahlung. Durch den Stundungseffekt werden sonst hohe Steuerbelastungen in niedrig progressive Phasen verschoben – Steuer wird gespart. Außerdem sind in der Rentenphase keine Renten- und Arbeitsversicherungsbeiträge zu entrichten. Wissenschaftliche Studien belegen einen höheren Wirkungsgrad zur privaten Vorsorge von 26 bis 47 % (siehe Dr. Thomas Schanz, Stuttgart, „Betriebliche Altersversorgung 07/2013). Nur erfahrene bAV-Berater beherrschen diese doch komplexen Instrumente. Weitere mögliche Vorteile durch die Einbringung anderer Gehaltsbestandteile werden zudem oft übersehen.

Zu den Grundsatzüberlegungen einer Versorgungsordnung gehört es, Art und Umfang der Leistungszusage zu definieren. Es geht darum

- die zulässigen Durchführungswege zu bestimmen, d.h. nur nicht die Bilanz berührende Wege zu verwenden,
- zugelassene, seriöse und solvente Anbieter zu benennen, um eine Einschränkung des Ausfallrisikos und des Verwaltungsaufwandes zu erreichen,
- die zulässigen, vorher geprüften Produkte/ Tarife zu bestimmen, um die Haftung aus Güte und Qualität des Produktes auszuschließen,
- die Arten einer möglichen Absicherung zu bestimmen, hier also nach Möglichkeit aus Haftungsgründen die biometrische Risiken nicht aufzunehmen/ zuzulassen,
- Personengruppen zu definieren, weil es damit gelingt, je nach Stellung oder Betriebszugehörigkeit differenzierte Zuwendungen zu gewähren, ohne in Kollision mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu geraten.

Im nächsten Schritt bedarf es der Auswahl der passenden Produkte und Anbieter, und zwar möglichst durch externe Berater, die von einzelnen Produktgebern unabhängig sind. Sie müssen dabei auch die bestehenden bAV-Alt-Verträge prüfen, darauf aufbauende Optimierungsvorschläge unterbreiten und in das Gesamtkonzept einbinden. Je nach Gestaltung des Versorgungswerks reicht ein einziges Produkt möglicherweise nicht aus.

Beim optimalen Einsatz der vom Gesetzgeber ermöglichten Durchführungswege betrieblicher Altersversorgung bestehen mehrere Alternativen:

- **Direktversicherung:** die am meisten verbreitete Form betrieblicher Altersversorgung und aufgrund geringen Verwaltungsaufwandes für jedes Unternehmen einfach und unkompliziert nutzbar.
- **Pensionskasse:** eine häufig von mehreren Unternehmen gemeinsam genutzte versicherungsförmige Lösung. Die Großbäckereien haben sich zur ZVK Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der deutschen Brot- und Backwarenindustrie VVaG zusammengeschlossen (www.zvk-brot.de). Das Bäckerhandwerk hat seine eigene Zusatzversorgungskasse für Neuzugänge geschlossen.
- **Pensionsfonds:** eine verbreitete Form betrieblicher Altersversorgung zur Auslagerung von erdienten Versorgungsansprüchen aus Pensionszusagen, um die Bilanz von Unternehmen zu bereinigen.
- **Unterstützungskasse:** eine günstige Form für Besserverdienende und Mitarbeiter, die bereits die gesetzlichen bAV-Höchstbeiträge von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze ausgeschöpft haben. Sie wirkt bilanzneutral und ist der Höhe nach nicht begrenzt.
- **Pensionszusage (Direktzusage):** sie stellt eine häufige Form der Absicherung von Geschäftsführenden Gesellschaftern dar und bietet einen hohen steuerlichen Effekt in der Anfangsphase. Sie ist jedoch mit hohen bilanziellen Risiken verbunden und bildet oft einen Hindernisgrund für den Verkauf des Unternehmens. Diese Form wird heute nicht mehr empfohlen.

Zudem müssen branchenspezifische Tarifregelungen beachtet werden, auch wenn darin meist nur Minimalregelungen getroffen werden. So gewährt etwa die ZVK ihre Beihilfeleistungen zur Alters- oder vollen Erwerbsminderungsrente auf der Grundlage allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge.

Die somit Schritt für Schritt entstandene Versorgungsordnung wird in der Regel ein juristisch formuliertes Schriftstück sein, das von „normalen“ Arbeitnehmern kaum zu verstehen ist. Entscheidend für die freiwillige Teilnahme der Beschäftigten an dem bAV-Angebot des Arbeitgebers ist daher die individuelle Beratung jedes einzelnen Mitarbeiters. Vor allem Geringverdiener sehen sich meist nicht in der Lage, noch zusätzliche Sparbeträge aufzubringen. In den meisten Fällen wird zumindest die Einbringung der vermögensbildenden Leistungen möglich sein.

Sofern die Beratung mit erkennbarer Unterstützung des Arbeitgebers stattfindet und möglichst im Unternehmen während der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt wird, so zeigt die Erfahrung, dass sich 80 bis 90 Prozent der Beschäftigten auch tatsächlich an dem bAV-Angebot des Arbeitgebers beteiligen. +++

*— **Autor: Thorsten Kircheis,** Vorstand der diz Deutsches Institut für Zeitwertkonten und Pensionslösungen AG (www.diz.ag)*

Die diz AG diskutiert mit führenden Fachpolitikern Fragen der Alterssicherung. Wir werben für individuelle Versorgungsordnung auf Unternehmensebene anstelle von Tariflösungen. Dennoch konnte die diz AG auch für „Sozialpartnermodelle“ im Gesetzgebungsverfahren wichtige Verbesserungen bewirken.

Das diz-Konzept für die betriebliche Altersversorgung: Nettolohnoptimierung durch Verzahnung von Entgeltumwandlung mit zahlreichen Steuervorteilen.

Optimierung durch Entgeltumwandlung

Übersicht Arbeitnehmer:

Entgeltumwandlung als Direktversicherung mit 15% Arbeitgeberzuschuss	Aus **110 €** Nettoeinsatz werden **260 €**
Entgeltumwandlung als Direktversicherung mit max. Arbeitgeberzuschuss plus Steuervorteile + vermögenswirksame Leistungen	Aus **44 €** Nettoeinsatz werden **260 €** Keine Mehrkosten für den Arbeitgeber!
Entgeltumwandlung Direktversicherung+Unterstützungs - kasse mit max. Arbeitgeberzuschuss plus Steuervorteile und vermögenswirks. Leistung	Aus **127 €** Nettoeinsatz werden **520 €** Keine Mehrkosten für den Arbeitgeber!

Thorsten Jandausch ist der Fachspezialist der diz AG für die Beratung von Arbeitgebern und Mitarbeitern zur betrieblichen Altersversorgung. Er kommt hierfür jeweils direkt in die Unternehmen, um optimale individuelle Lösungen zu erarbeiten:

Ein Image-Film zum diz-Konzept der betrieblichen Alterversorgung ist auf unserer Internetseite www.diz.ag abrufbar.

Korrespondenz zwischen diz-Vorstand Thorsten Kircheis und dem SPD-MdB Lothar Binding im Februar 2018:

Sehr geehrter Herr Binding,

für den freundlichen Gedankenaustausch ….
bedanke ich mich hiermit noch einmal sehr herzlich.

Im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung und das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz hatte sich die diz AG während des Gesetzgebungsprozesses dahingehend engagiert, für die Kapitalanlage bei den Versicherern „Kapitalpuffer“ nach dem Vorbild von Pensionsfonds zuzulassen (https://www.presseportal.de/nr/120168 ; diz-Presseinformationen vom 24. 05. 2017 und 02.06.2017). Wir haben uns sehr gefreut, dass der Bundestag diese Möglichkeit noch – quasi in letzter Minute – in das Gesetz eingepflegt hat.

Ich möchte dennoch Ihre Wahrnehmung dahingehend schärfen, dass es – zumindest für mittelständische Unternehmen mit einer Belegschaftsgröße, die eine individuelle Beratung der Mitarbeiter zulässt – wie bisher so auch weiterhin günstigere bAV-Modelle auf Basis einer individuellen Versorgungsordnung als die vorgesehenen Sozialpartnermodelle gibt.

Im Rahmen einer individuellen Versorgungsordnung kann ein Arbeitgeber nach §1 Abs 2, Ziffer 1 und 2 BetrAVG klarstellen, dass er nur für eine beitragsorientierte Leistungszusage einsteht. Damit haftet er grundsätzlich bei Vorliegen einer Versorgungsordnung nicht, der Mitarbeiter erhält aber mit vorhandenen Durchführungswegen eine Beitrags- und Zins-Garantie.

Die viel diskutierte Haftungsproblematik des Arbeitgebers für das Kapitalanlageergebnis stellt sich daher nicht in der Schärfe, wie es öffentlich diskutiert wurde. Zudem wird die Akzeptanz der Arbeitnehmer für eine bAV bei Vorhandensein einer Beitrags- und Zins-Garantie wesentlich höher als bei einer „reinen Beitragszusage“ (gemäß BRSG) sein. Damit wird der politische Wille, die bAV im KMU-Bereich bei Geringverdienern zu befördern, eher umgesetzt.

Durch unser Beratungsmodell, das alle gesetzlich möglichen, auch steuerlichen Förderungen einbezieht, erreichen wir einen Brutto-Netto-Hebel von mindestens vier, oftmals sechs, d.h. aus nur 43 € Netto-Einzahlung des Arbeitnehmers werden bis zu 254 € bAV-Einzahlung generiert. Eine Veranschaulichung dazu finden Sie in dem Imagevideo auf unserer diz-Webseite: http://www.diz.ag/Mitarbeiter_bAV.html (rechte Spalte, bitte klicken auf diz-Video).

Anmerkung: Zahlenbeispiel beruht auf alter Regelung bis 2017

Zu Recht haben Sie darauf hingewiesen, dass eine Entgeltumwandlung die Ansprüche des Arbeitnehmers in der gesetzlichen Rentenversicherung vermindert. Aus der Sicht des einzelnen bleibt die Betriebsrente dennoch das günstigere Sparmodell. Es ist belegbar, dass die Minderung der gesetzlichen Rentenansprüche in keinem Verhältnis zur Erhöhung der Betriebsrente steht.

Sehr geehrter Herr Kircheis,

vielen Dank für Ihre Mail und die Informationen. Der Film ist toll gemacht.
Er zeigt uns, wie aus 1 plus (Steuern und Sozialabgaben) 4 wird. …..

Viele Grüße, Ihr Lothar Binding

Lothar Binding
Mitglied des Deutschen Bundestages
Finanzpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion

In engem Kontakt mit Parteien und Spitzenverbänden der Wirtschaft setzt sich die diz AG für die stärkere Verbreitung von Zeitwertkonten ein.

Wirtschaft

Digitales Arbeiten 4.0: Besser mit Zeitwert-konten

Thorsten Kircheis, Vorstand der diz, Deutsches Institut für Zeitwertkonten und Pensionslösungen AG, Berlin

Globalisierung und Digitalisierung schaffen eine neue „Arbeitswelt 4.0". Die hergebrachte Arbeitszeitordnung passt dazu nicht mehr. CDU und FDP forderten in ihren Wahlprogrammen, dass Zeitwertkonten als wichtiges Element einer neuen Arbeitszeitordnung größere Verbreitung finden sollten. Dazu allerdings müssten die Gesetze „zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen" („Flexi I-Gesetz 1998; Flexi II-Gesetz 2009) reformiert werden.

Die Jamaika-Sondierer hatten sich darauf geeinigt, diese Reform auf ihre Koalitionsagenda zu setzen. Auch das unter SPD-Ministerin Nahles erstellte „Weißbuch Arbeiten 4.0" hatte das Instrument „Zeitwertkonto" besonders gelobt. Noch etwas nebulös spricht das GroKo-Sondierungspapier davon, dass man mit einem neuen Rahmen „den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden" will. Worum also geht es bei der Reformdiskussion?

Dazu fand sich am 6. November 2017 in den Berliner Redaktionsräumen der Tageszeitung DIE WELT eine hochkarätige Expertengruppe ein. Der CDU-Bundestagsabgeordnete Kay Whittaker (Wahlkreis Rastatt) und die diz Deutsches Institut für Zeitwertkonten und Pensionslösungen AG hatten dazu eingeladen. Mit am Tisch saßen u. a. auch Spitzenvertreter der Arbeitsgeberverbände und der Gewerkschaften.

Viele Unternehmen führen Kurzzeitkonten, um Plus- und Minusstunden der Mitarbeiter innerhalb eines Monats oder doch zumindest innerhalb eines Jahres auszugleichen. Ein Zeitwertkonto dient nicht dem Ausgleich kurzfristiger Auslastungsschwankungen. Der Sinn ist, dass Mitarbeiter ihre Mehrarbeitsstunden oder Resturlaub je in „echtes Geld" verwandeln und langfristig wieder in „mehr Zeit" zurücktauschen können. Die meisten DAX-Konzerne nutzen dies, um die Motivation der Belegschaft zu erhöhen, jedoch noch die wenigsten Mittelständler. Die Einbringung von Zeit als Wert kann durch vielfältige Sonderzahlungen bis hin zu freiwilligen Zuschüssen des Arbeitgebers ergänzt werden. Der eingezahlte Lohn gilt als „nicht zugeflossen" und ist bis zu seiner späteren zweckbestimmten Verwendung von Steuern und Sozialbeiträgen befreit. Ähnlich wie in der betrieblichen Altersversorgung führt dies zu deutlich „mehr netto von brutto".

Die Wertguthaben können flexibel für befristete Auszeiten („Sabbaticals", z. B. längere Elternzeit) oder zur Überbrückung

von Einkommenslücken (Altersteilzeit, Vorruhestand) bis zum Renteneintrittsalter genutzt werden. Letzteres ist bisher die häufigste Verwendungsart. Die sozialversicherungsfreie Übertragung von Zeitwertguthaben zur Aufstockung von Betriebsrenten ab dem Rentenalter ist hingegen mit dem Flexi II-Gesetz 2009 nur noch steuerlich begünstigt. Planmäßig können nur bis zum 13. November 2008 in Zeitwertkonten eingezahlte Beiträge für höhere Betriebsrenten genutzt werden. Eine Ausnahme besteht, wenn das Zweitwertguthaben vor Beginn des Rentenalters aus unerwarteten Gründen nicht genutzt werden konnte. Dies hat das Interesse an Zeitwertkonten gedämpft. Die Experten waren sich einig, dass es künftig wieder eine eindeutige Verzahnungsmöglichkeit mit SV-befreiten Überträgen vom Zeitwertkonto in die Betriebsrente geben sollte.

Die Ausgestaltungs- und Verwendungsmöglichkeiten von Zeitwertkontenmodellen sind ansonsten vielfältig. Regeln und Zwecke müssen allerdings von Anfang an schriftlich und klar festgelegt sein.

Laut Gesetz muss der Arbeitgeber allerdings auch dafür Sorge tragen, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme das eingezahlte Kapital gesichert ist. Das kann in der Praxis bei kurzen Ansparzeiten problematisch sein und beeinträchtigt insbesondere die zwischenzeitliche Nutzung der Konten wie etwa zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung oder für Sabbaticals. Daher empfiehlt sich eine Lockerung dieser Regelung.

Dies kann alles in Zeitwertkonten eingebracht werden

(es können Bausteine gewählt oder aber ausgeschlossen werden)

Quelle: diz +

Mittelständischen Unternehmen wird die Einführung von Zeitwertkonten durch komplizierte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen erschwert. Arbeitnehmer klagen, dass sie ihr Konto bei Arbeitgeberwechsel oft nicht übertragen können; Bietet der neue Arbeitgeber kein Zeitwertkonto an, kann man das Guthaben zwar bei der Deutschen Rentenversicherung „parken". Ist dieses jedoch kleiner als 15.000 Euro (alte Länder) bzw. 12.000 Euro (neue Länder), wird es dort aktuell nicht angenommen. Das Konto muss aufgelöst, nachversteuert und verbeitragt werden.

Grundsätzlich zu klären bleibt die Frage, ob auch Geschäftsführer ein Zeitwertkonto führen dürfen. Bisher bewerten Finanzverwaltung und Gerichte dies als verdeckte Gewinnausschüttung und fordern die unmittelbare Lohnversteuerung der eingezahlten Beträge. Im Interesse des Mittelstands ist für die Abschaffung dieser Einschränkung zu streiten! Damit bekommen auch die Organe eines Unternehmens ein unmittelbares Eigeninteresse an der Einführung von Zeitwertkonten.

Dipl.-Ing. (FH) Thorsten Kircheis,
info@diz.ag, www.diz.ag

IHK Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main

147. Jahrgang 03.18

IHK WirtschaftsForum

Unternehmermagazin für die Region FrankfurtRheinMain

www.frankfurt-main.ihk.de A 4836

PENSIONSZUSAGEN

BRAND IN DEN BILANZEN

Die andauernde Niedrigzinsphase lässt in vielen Unternehmen die vorgeschriebenen Bilanzrückstellungen für Pensionszusagen explodieren. Als Alternative bietet sich die Auslagerung der Zusagen an.

Mit dem BilMoG, dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz, wurden Unternehmen 2010 zur Neubewertung – meist einer deutlichen Erhöhung – ihrer Pensionsrückstellungen verpflichtet. Aufgrund der geringen Kapitalmarktrenditen fließen aus dem Rückstellungsvermögen geringere Erträge, als anfänglich geplant. Die Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz werden in den nächsten Jahren daher nochmals zusätzlich zu den normalen Zuführungen deutlich steigen.

Die Höhe der erforderlichen Rückstellungen errechnet sich aus einem gesetzlichen Zinssatz: In der Steuerbilanz sind dies sechs Prozent pro Jahr. In der Handelsbilanz ist ein Durchschnittszinssatz anzuwenden, der von der Bundesbank vorgegeben wird. Beide Werte entsprechen nicht dem aktuellen tatsächlichen Zinsniveau und beschönigen daher die Situation.

Der sechsprozentige Rechnungszins in der Steuerbilanz überzeichnet die Ertragsmöglichkeiten aus Kapitalanlagen inzwischen unbestreitbar in erheblichem Maße. Der DIHK, die Spitzenorganisation der deutschen Industrie- und Handelskammern, hat ausgerechnet, dass allein die mittelständischen Unternehmen dadurch rund 700 Millionen Euro an Steuern für Gewinne zahlten, die sie in Wirklichkeit nicht erzielten. Allein schon diese ungerechte Steuerlast sollte Grund genug sein, die Bilanz von Pensionszusagen zu befreien.

Aber auch für die Handelsbilanz sind die Vorgaben für den Rechnungszins optimistisch. Durch eine verlängerte Durchschnittsberechnung (Durchschnitt über die letzten zehn anstelle der vergangenen sieben Jahre) hat der Gesetzgeber 2016 den HGB-Rechnungszins nach oben korrigiert und den Unternehmen damit einen geringen Spielraum bei der Bilanzierung verschafft. Allerdings wurden die ersparten Rückstellungen mit einem Ausschüttungsverbot belegt.

Viele Unternehmen haben Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen, um für die künftige Erfüllbarkeit ihrer Pensionszusagen vorzusorgen. Versicherungsförmige Rückdeckungskonzepte sind von der aktuellen Zinsentwicklung jedoch besonders stark betroffen, denn Versicherungen unterliegen in ihrer Kapitalanlagepolitik bestimmten Beschränkungen.

Um ohne Abstriche bei der Sicherheit des Vermögens höhere Renditen aus der Kapitalanlage zu erzielen, bietet sich die Befreiung der Unternehmensbilanz durch die Auslagerung der Pensionszusage und des Rückdeckungsvermögens auf externe Versorgungsträger an: Unterstützungskassen oder Pensionsfonds.

In Bezug auf Pensionsfonds ist zu beachten, dass es sie in zwei verschiedenen Ausprägungen gibt: Die versicherungsähnliche Form bietet ein Rundum-sorglos-Paket mit einer gesicherten Rentenzahlung bis zum 115. Lebensjahr und beinhaltet eine – wenn auch inzwischen geringe – Garantieverzinsung. Das ist für die meisten Mittelständler zu teuer. Empfehlenswert sind hingegen Pensionsfonds mit einem realistischen Ansatz für die Lebenserwartung und mit kostengünstiger kollektiver Absicherung des Langlebigkeitsrisikos.

Die nichtversicherungsförmigen Pensionsfonds sind in der Anlagestrategie flexibel. Die Renditen liegen meist ein bis zwei Prozent höher als die von Rückdeckungsversicherungen erzielten Erträge, nicht zuletzt durch günstigere Kostenstrukturen. Für die im Fonds erwirtschafteten Zinsen fällt keine Kapital-

ertragsteuer an. Anders als bei Versicherungen fließt das bei Tod des Begünstigten unverbrauchte Pensionsvermögen an das Unternehmen zurück. Und schließlich beendet eine Auslagerung die ungerechte fiktive Besteuerung von Vermögenserträgen in der Steuerbilanz.

Auch unter den flexiblen Pensionsfonds bestehen allerdings einige Unterschiede. Bei den für kleine und mittelständische Unternehmen empfehlenswerten Pensionsfonds ist daher eine sorgfältige Auswahl angezeigt. Spezialisierte Beratungsunternehmen unterziehen die verschiedenen Anbieter in regelmäßigen Abständen einem detaillierten Vergleichstest. Dabei lohnt zu wissen: Die Preise differieren von 100 bis 180 Prozent bei gleicher Leistung. Das verwaltete Volumen schwankt von wenigen Millionen bis über eine Milliarde Euro. Dies beeinflusst die Bonität des Fonds.

Unternehmen haben bei Übertragung der Pensionsverpflichtung auf einen externen Versorgungsträger die Option, den kalkulatorischen Rechnungszins in einer bestimmten Bandbreite je nach Versorgungsträger selbst festzulegen. Zum Stand Ende Oktober betrug die Spanne 0,9 bis fünf Prozent. Realistisch sind in der aktuellen Marktlage Renditen zwischen zwei und 3,5 Prozent.

Gleichwohl konnten vertrauenswürdige Versorgungsträger in der Vergangenheit selbst in Krisensituationen gute Ergebnisse (circa drei bis fünf Prozent pro Jahr) mit geringen Schwankungsbreiten (maximal 3,5 bis sechs Prozent) vorweisen. Hohe Kalkulationszinssätze vermindern natürlich den Dotierungsaufwand, können aber zu Nachschussverpflichtungen führen. Diese sind entweder einmalig sofort zu leisten oder über einen Sanierungsplan auf bis fünf Jahre zu verteilen.

Wesentliches Manko der meisten Pensionsfonds ist in diesem Zusammenhang, dass sie zwangsweise in einen versicherungsförmigen Tarif umstellen, falls eventuell nötige Nachschusszahlungen von der GmbH nicht beglichen werden. Dies ist etwa denkbar, wenn die GmbH an einen neuen Eigner verkauft wurde und das Nachschussrisiko im Kaufpreis nicht berücksichtigt wurde. Damit erhält der Pensionär nur noch 50 bis 60 Prozent der Ursprungsrente. Gute Versorgungsträger kürzen quotal.

Hinsichtlich des Langlebigkeitsrisikos bieten manche Anbieter individuelle Garantien, etwa dass bis zum Lebensalter von 90 Jahren keine Nachschüsse fällig werden. Andere bilden große Kollektive, in denen die früher Sterbenden die länger Lebenden „subventionieren". Schließlich bieten nicht alle Pensionsfonds die Möglichkeit, anstelle ratierlicher Rentenzahlung zu einem späteren Zeitpunkt auch die einmalige Kapitalabfindung zu wählen. Wird darüber hinaus in Erwägung gezogen, dass auch die künftigen, noch nicht erdienten Ansprüche in einem Auslagerungskonzept zu berücksichtigen sind, so wird deutlich, dass es bei Pensionslösungen stets um individuelle Maßarbeit geht.

AUTOR
THORSTEN KIRCHEIS

Die regionalen Industrie- und Handelskammern sowie die Spitzenorganisation DIHK sind für ihre Mitglieder wichtige, vertrauenswürdige Informationsquellen. Zum Thema Pensionszusagen nutzt die Kammerorganisation inzwischen häufig die Expertise der diz AG, sei es in Form von Fachartikeln für IHK-Zeitschriften oder durch Vorträge von diz-Vorstand Thorsten Kircheis.

Aktuell arbeitet die diz AG an einem Informationspaket „Betriebsrenten: Stolpersteine für die Firmennachfolge", das zahlreiche Kammern bei ihren Nachfolge-Sprechtagen einsetzen möchten. Denn

› in den nächsten fünf Jahren ziehen sich die Chefs von 842.000 Betrieben in den Ruhestand zurück - mit oder ohne Nachfolger.

› allein in diesem Jahr 2018 stehen in 236.000 Unternehmen Nachfolgeentscheidungen an. Davon haben 100.000 Firmen bislang aber noch keinen Nachfolger gefunden.

Quelle: KfW-Bank, Januar 2018

Der Schwerpunkt

Wichtige Fragen im Überblick – Info-Veranstaltung am 27. September in der IHK

Betriebsrenten: Stolpersteine bei der Firmen-Nachfolge

Bei Unternehmensübernahmen droht die Gefahr, dass Nachfolger unterfinanzierte Pensionszusagen und Betriebsrenten übernehmen. Sie zahlen dann unter Umständen ohne Refinanzierung noch jahrelang Renten an ehemalige Mitarbeiter und deren Hinterbliebene, zu denen sie keinerlei persönlichen Bezug haben.

Der DSTV Deutscher Steuerberaterverband und viele seiner Landesverbände schätzen die Kompetenz der diz AG

Die diz AG war Sponsor des 40. Deutschen Steuerberatertags 2017 in Berlin und dort mit einem gut besuchten Informationsstand vertreten.

Harald Elster (rechts), Präsident des DSTV Deutscher Steuerberaterverband e.V. bedankt sich für die Teilnahme der diz AG am 40. Deutschen Steuerberatertag in Berlin.

Beispiel: Tagesseminar mit Thorsten Kircheis an der LSWB-Steuerakademie (Landesverband Bayern) in München:

41. Deutscher Steuerberatertag
7.–9. Oktober 2018 in Bonn

DEUTSCHER STEUERBERATERTAG

*Besuchen Sie die diz AG auf dem 41. Deutschen Steuerberatertag vom **7. bis 9. Oktober 2018** in Bonn, World Conference Center!*

Auch für große, renommierte Wirtschaftszeitungen und Fachmagazine ist die diz AG ein kompetenter Ansprechpartner. Thorsten Kircheis ist dort zu den diz-Schwerpunktthemen Pensionszusagen, betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten mit Statements, Interviews oder sogar mit kompletten Namensartikeln vertreten.

Beispiel: FAZ Frankfurter Allgemeine Zeitung

FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG **Finanzen** DONNERSTAG, 2. FEBRUAR 2017 · NR. 28 · SEITE 23

Unternehmen lagern Pensionsverpflichtungen aus

Die aktuelle Zinssituation macht den Aufwand in der betrieblichen Altersversorgung sichtbar. Häufig stehen Pensionszusagen einer Übernahme oder einer Nachfolgeregelung im Weg, hat Thorsten Kircheis beobachtet. Der Vorstand des Deutschen Instituts für Zeitwertkonten und Pensionslösungen AG (DIZ) berät Mittelständler zu diesem Thema. „Die hohe Bewertung durch den niedrigen Zins führt dazu, dass der Verkäufer einen hohen Abschlag hinnehmen muss“, sagt Kircheis. „Der Traum, aus der Firma etwas herauszuholen, zerschlägt sich unter Umständen.“ Der aktuelle Wert der Rückstellungen wird umso höher, je niedriger der zugrunde liegende Rechnungszins ausfällt. Das betrifft Unternehmen besonders, wenn sie die Verpflichtung absichern wollen: beispielsweise in Form einer Rückdeckungsversicherung oder durch einen Pensionsfonds nach der Logik einer Versicherung. Seit diesem Jahr rechnen diese nur noch mit einem Rechnungszins von 0,9 Prozent. „Von geschätzt tausend Fällen haben wir bei Pensionsfonds bislang nur dreimal diesen Weg gewählt“, sagt Berater Kircheis.

Meist empfiehlt Kircheis die Auslagerung in einen flexibler gestalteten Pensionsfonds. Dabei könne das auslagernde Unternehmen selbst den Rechnungszins wählen und damit den aktuellen Wert der Verpflichtungen beeinflussen. „Wer viel Geld hat, kann vorsichtig kalkulieren und zwei Prozent festlegen. Wer knapp bei Kasse ist, kann auch vier Prozent wählen“, sagt Kircheis. Dann sei zwar das Risiko größer, das Ziel zu verfehlen und somit seinen Pensionären Geld nachzuschießen. Doch vorerst entlastet es die Bilanz. Mit ihren Beratungsleistungen steigert die DIZ ihren Umsatz seit Jahren um zweistellige Prozentsätze. Im vergangenen Jahr waren es 35 Prozent.

Autor: *Philipp Krohn, Ausschnitt*

Unsere Kunden und Produktpartner laden wir gern zu einem persönlichen Gespräch im Rahmen eigener Veranstaltungen ein, z.B. anlässlich unseres 25-jährigen Firmenjubiläums im Juni 2016.

Höhepunkte waren das Sommerfest in den Räumen und im Garten des Berliner Traditionsjuweliers Lorenz ….

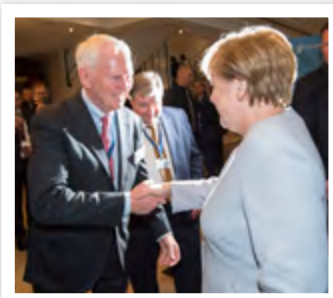
… und die Führung im Deutschen Bundestag / Reichstagsgebäude durch die Abgeordnete Marie Luise Dött.

diz Deutsches Institut für Zeitwert-
konten und Pensionslösungen AG
Landsberger Allee 366 (Pyramide 18.OG) | 12681 Berlin
Telefon: +49 (0)30 5659 25-0
Telefax: +49 (0)30 5659 25-25
E-Mail: info@diz.ag
Web: www.diz.ag

diz AG
Deutsches Institut für Zeitwert-
konten & Pensionslösungen AG

Vielen Dank für Ihr Interesse an der diz AG.

Wenn Sie als Unternehmer in einem Wirtschaftsverband engagiert sind – sei es als Repräsentant oder aktives Mitglied – freuen wir uns über eine Kontaktvermittlung zu Vorstand oder Geschäftsführung.



Impressionen vom Wirtschaftstag 2016; Fotos: Wirtschaftsrat

Hier treffen Sie uns in 2018!

Wir sind gerne Gast bei Veranstaltungen anderer Organisationen, um neue Interessenten für unsere Beratungsleistungen kennenzulernen. Mitarbeiter der diz AG treffen Sie 2018 zum Beispiel dort:

Wirtschaftsrat Deutschland:
Wirtschaftstag 2018
12. Juni 2018, 13.30 bis 21.00 Uhr / MARITIM Hotel Berlin, Stauffenbergstr. 26, 10785 Berlin

Der Wirtschaftstag ist ein Diskussionsforum für über 3.500 Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft, u.a. mit Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel MdB.

5. Deutscher Mittelsstands-Summit und Preisverleihung „Top-Consultant 2018“
29. Juni 2018 in Kornwestheim & Ludwigsburg

Der Deutsche Mittelstands-Summit ist mit über 1.000 Gästen eines der glanzvollsten Ereignisse des deutschen Mittelstands.

15. Mittelstandsforum Baden-Würtemberg
15. Juli 2018, Stuttgart

41. Deutscher Steuerberatertag
08. Oktober 2018 im World Conference Center Bonn

Mit jährlich rund 1.600 Teilnehmern eine der bedeutendsten Konferenzen der Steuerberater-Branche.

Mittelstandtag Rhein-Main
07. November 2018 in der IHK Frankfurt a.M.

Nachdrucke der Medienberichte und Verwendung der Fotos mit freundlicher Genehmigung der Verbände und Verlage.
Bildrechte: Foto Titelblatt: fotolia - Dimitar Bosakov | Foto Seite 12: Getty Images - Kraig Scarbinsky | Foto Seite 13: Lothar Bindung, Wikipedia-Bundestagsprojekt 2014 „Wiki loves parliaments/Bundestag 2014“, Creative Commons-Lizenz mit Weitergabe zu gleichen Bedingungen 4.0 International
Konzeption & Gestaltung: Agentur jmp-media, Berlin | jmp-media.de