

Mit klugem Rat viel Geld gespart

Manchmal ist es einfach die liebe Gewohnheit, die einen davon abhält, neue Wege zu beschreiten. Wer jedoch Augen und Ohren offenhält, dem bieten sich immer wieder verblüffende Möglichkeiten und Vorteile. Vor allem die kleinen Tips und Tricks, lassen sich meist schnell und einfach umsetzen - und im Nachhinein fragt man sich, warum man nicht schon früher darauf gekommen ist.

Firmenrente zum Nulltarif

An ihre eigene Altersvorsorge denken Gesellschafter, Geschäftsführer und leitende GmbH-Mitarbeiter häufig zuletzt. Und wenn, dann wird versucht, eine Vermögensbildung aus bereits versteuerten Nettoeinkünften aufzubauen. Dabei gibt es eine renditestarke Alternative, die per Saldo weder das Privatvermögen noch die Liquidität des Unternehmens belastet und im Rentenalter eine lebenslange Versorgung sichert:

Zur Rückdeckung der Pensionszusage im Rahmen der „betrieblichen Altersvorsorge“ (BAV) wird nicht die weitaus teurere Lebensversicherung eingesetzt, sondern eine professionell gemanagte Wohnimmobilie oder ein ausgesuchter Immobilienfonds. Möglich ist diese Form der betrieblichen Altersvorsorge aufgrund jüngerer Gerichtsurteile (FG Düsseldorf und BFH).

Daß der Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge quasi zum Nulltarif funktionieren kann, überrascht selbst Steuerberater. Dabei ist das Konzept denkbar einfach. Die hohe Effektivität ergibt sich aus der Pensionszusage (BAV) und der steuerlich günstigen Immobilien-Kapitalanlage im Betriebsvermögen.

Aufgrund dieser Bündelung von Steuervorteilen kommt es zu einer

Minderung des Gesamtergebnisses des Unternehmens und damit zu Steuerersparnissen.

Die Risiken dieses Modells sind begrenzt. Zum einen, weil Todesfall- und Berufsunfähigkeitsrisiken durch spezielle Versicherungen in das Konzept integriert werden können und zum anderen, weil jedem versicherten Pensionsberechtigten eine bestimmte Immobilie zur Rückdeckung seiner Pensionszusage zugeordnet werden kann, die im Konkursfall unangetastet bleibt.

Im Gegensatz zu der konventionellen Versicherungslösung, bei der ein

Informationen von:
Bundesministerium für Arbeit
und Sozialordnung
Unter dem Stichwort „Alters-
teilzeit“ können die Broschüren
„Mobilzeit ab 55“ und „Hinwei-
se für Arbeitgeber und Arbeit-
nehmer“ angefordert werden.
Tel: (02 28) 5 27 11 11
Fax: (01 80) 5 15 15 11
E-Mail: info@bma.bund400.de

Kapitalverzehr stattfindet und wo aufgrund steigender Lebenserwartung diese Mittel möglicherweise bereits vorzeitig erschöpft sind, können bei der Immobilienlösung dagegen sogar noch Zahlungen an die Witwe und Waisen problemlos erfolgen.

Es versteht sich von selbst, daß ein solches Rückdeckungskonzept nicht mit jeder Wohnimmobilie funktionieren kann, sondern einer professionell gemanagten Immobilie eines erfahrenen Unternehmens bedarf. Solche Marktanbieter verwalten das Immobilienvermögen komplett und wertsichernd. Das heißt, der Erwerber wird nicht nur von allen Verwaltungs- und Vermietungsaufgaben freigestellt, sondern ihm gewährleisten zudem langfristige Qualitäts- und Anmietungsgarantien den sicheren Aufbau des Vermögens.

Das Modell der Immobilienrückdeckung rechnet sich für alle Perso-

nen bis 60 Jahre. Viele Berechnungen haben gezeigt, daß in der Masse der Fälle 70–100 % der Aufwendungen für die Firmenrente aus Steuerersparnissen finanzierbar sind. Bei rechtzeitiger Vermögensbildung ergibt sich sogar ein Überschuß. Um sich eine konkrete Meinung zu bilden, sollten für verschiedene Pensionshöhen Berechnungen erstellt werden, die u. a. auch Instandhaltungsaufwendungen, Verwaltungskosten und Mieteinnahmen langfristig berücksichtigen. Auf Immobilien und betriebliche Altersvorsorge spezialisierte Unternehmen verfügen über entsprechende EDV-Programme, die die liquiditätsmäßigen Auswirkungen in der Aufbauphase des Immobilienvermögens darstellen und mit alternativen Rückdeckungen vergleichen. Obwohl das Modell gutachterlich geprüft ist, empfiehlt der DIHT, einen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwalt hinzuziehen.

Heinz-Jürgen Prangenberg

Firmenfahrzeuge clever beschafft

Im Prinzip, so betonen Betriebswirtschaftsexperten, ist Leasing ganz einfach: Der Betreiber erwirbt weder rechtliches noch wirtschaftliches Eigentum am Fahrzeug, sondern er entrichtet lediglich ein Entgelt für dessen Nutzung. Da dieses Abgelten kontinuierlich während der gesamten Laufzeit erfolgt, wird keine größere Summe auf einmal fällig. Ein wesentliches Merkmal der Anschaffung durch Kauf, nämlich der Entzug von Liquidität – sei es aus dem Eigenkapital, sei es aus dem Kreditrahmen – findet nicht statt.

Die beim Kauf anzusetzende Vollamortisation eines Nutzfahrzeugs beansprucht sechs Jahre. Dagegen hat sich beim Leasing eine Vertragsdauer von rund 36 Monaten herausgebildet.

So kann der Unternehmer also schon nach der halben Investitionslaufzeit über die Firmenfahrzeuge neu disponieren. Wenn die Firmenflotte ebenso rasch wachsen muß wie der gesamte Betrieb, ist das ein nicht zu unterschätzender Vorteil. Weiteres Sparpotential liegt darin begründet, schneller auf neue Modelle umsteigen zu können. Diese gehen oft nicht nur genügsamer mit dem Kraftstoff um, sondern haben dank der stetigen Fortschritte im Automobilbau auch längere Wartungsintervalle. Von der positiven Wirkung auf Mitarbeitermotivation und Firmenimage gar nicht zu reden.

Einen weiteren Punkt macht das Fahrzeugleasing mit dem Entfallen des Gebrauchtwagenrisikos gut. Die meisten der geleasten Fahrzeuge laufen in Verträgen ohne Gebrauchtwagenabrechnung. Nach Ablauf der Leasingzeit liegt der Weg zur Ersatzbeschaffung frei.

Um zwischen Kauf und Leasing objektiv entscheiden zu können, sind die realen Aufwendungen der effektiven Leasingkosten und die beim Kauf entstehenden Kapitalkosten zu vergleichen.

Kommt eine Fremdfinanzierung der Kaufsumme etwa über einen Bankkredit mit ins Spiel, dann werden langfristige Fremdmittel von der Gewerbesteuer zur Hälfte wie Eigenkapital erfaßt.

Darüber hinaus sind Dauerschuldzinsen zu 50 % beim Ermitteln des gewerbeertragsteuerpflichtigen Gewinns aufzuaddieren. Zudem mindern Finanzierungsraten die Einkommen- oder Körperschaftsteuer nur insoweit, als sie nicht höher liegen als die Abschreibungen.

Anders Leasingraten: Sie sind sofort in voller Höhe als Betriebsausgaben steuermindernd geltend zu machen. Dies wird um so interessanter, wenn im Leasingvertrag Dienstleistungen wie Betriebskostenabrechnung, Wartung oder Verschleißreparaturen, ein kompletter Versicherungsschutz einschließlich Unfallschadenabwicklung und ein weitgehend ausgelagertes administratives Fuhrparkmanagement vereinbart werden. So kommen zum Steuerspareffekt noch diese Ent-

lastung von erheblichem Verwaltungsaufwand und minimierte Kostenrisiken hinzu.

Joachim Lattke

Geförderte Altersteilzeit im Familienbetrieb

Ein gleitender Übergang in den Ruhestand ist nicht nur medizinisch sinnvoll, sondern kommt häufig auch den Interessen des Betriebes entgegen. So können Sie die Erfahrung langjähriger Mitarbeiter nutzen, und der hin und wieder bei älteren Mitarbeitern nachlassende Belastbarkeit und Motivation Rechnung tragen. Um einen solchen gleitenden Übergang arbeits- und sozialrechtlich zu ermöglichen, wurde das Altersteilzeitgesetz eingeführt. Zuschüsse vom Arbeitsamt machen eine solche Regelung noch attraktiver.

Die Altersteilzeit ist für alle Arbeitnehmer ab 55 Jahren möglich. Sie erfordert eine Vertragsänderung, die der Zustimmung beider Seiten bedarf. Gegen seinen Willen dürfen Sie also einen Arbeitnehmer nicht in die Altersteilzeit schicken.

Die Arbeitszeit wird dabei auf die Hälfte reduziert. Der Arbeitnehmer erhält aber nicht nur die Hälfte seiner Vergütung, sondern mindestens 70 % des letzten Nettolohns. Überdies werden Beiträge für die Rentenversicherung bezahlt, die von 90 % der letzten Vergütung ausgehen.

Das Arbeitsamt erstattet dem Arbeitgeber die Kosten, die über 50 % der letzten Vergütung hinausgehen. Für die Hälfte der Arbeitszeit entsteht letztendlich also auch nur die Hälfte der Kosten. Voraussetzung für die Förderung durch das Arbeitsamt ist allerdings, daß der freiwerdende Arbeitsplatz für wenigstens drei Jahre voll wiederbesetzt wird. „Wiederbesetzer“ muß entweder ein Arbeitsloser oder ein frisch Ausgelernter sein. Nun müssen Sie nicht unbedingt Ihren Betriebsleiter durch einen Ex-Lehrling oder Arbeitslosen ersetzen. Sie können beispielsweise einen ihrer Arbeiter befördern und dessen freiwerdende Position durch einen neuen Mitarbeiter besetzen.

Die Rahmenbedingungen für diese Regelungen wurden vom Gesetzgeber genau formuliert:

- Der begünstigte Arbeitnehmer muß das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre

1080 Kalendertage versicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt gewesen sein.

- Vollzeitbeschäftigt heißt, daß die Arbeitszeit der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht (bis zu zweieinhalb Stunden wöchentliche Abweichung sind unschädlich).

- Die vereinbarte neue Arbeitszeit richtet sich nach der Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die halbierte Arbeitszeit darf 15 Stunden wöchentlich nicht unterschreiten.

Ist eine tarifliche Arbeitszeit nicht vorhanden, ist die tarifliche Arbeitszeit für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen maßgebend.

Gibt es auch eine solche tarifliche Arbeitszeit nicht, gilt die übliche Arbeitszeit gleicher oder ähnlicher Beschäftigungen. In diesem Rahmen verteilen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Arbeitszeit während der Altersteilzeit – im Verteilzeitraum von einem Jahr – nach ihren eigenen Vorstellungen, zum Beispiel durch regelmäßige Halbtagsbeschäftigung oder einem Wechsel zwischen Arbeits- und Freizeit, der täglich, wöchentlich, monatlich oder halbjährlich vereinbart werden kann. Der Anspruch auf die Leistungen des Arbeitsamtes erlischt, wenn der ältere Arbeitnehmer

- die Alterszeit beendet.
- das 65. Lebensjahr vollendet hat.
- eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann.
- eine Altersrente (auch eine geminderte) oder Knappschaftsausgleichsrente bezieht.
- eine der Altersrente ähnliche Leistung (zum Beispiel ausländische Rente) bezieht.
- Im übrigen erlischt der Anspruch auch, wenn er 150 Kalendertage geruht hat (wegen Nebenbeschäftigung oder Mehrarbeit).

Zuständig für den Antrag auf Altersteilzeit ist das Arbeitsamt im Bezirk des Beschäftigungsbetriebes. Im Zuge Ihrer Personalplanung sollten Sie sich über die Fördervoraussetzungen in Ihrem konkreten Fall erkundigen.

Klaus Angerer