

Die Direktzusage

Bei der Direktzusage, auch häufig unmittelbare Pensionszusage genannt, verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer (Mindestalter des begünstigten Arbeitnehmers: 28 Jahre) die zugesagten

Versorgungsleistungen unmittelbar selbst zu erbringen
Arbeitgeber und Versorgungsträger sind demnach identisch.

Um möglichen Liquiditätsrisiken zum Zeitpunkt der Zahlungsverpflichtung zu entgehen, empfiehlt sich

eine Rückdeckung der Zusage (üblicherweise durch die Bildung von Pensionsrückstellungen).

Bei einer Finanzierung aus Entgeltumwandlung ist die Rückdeckung und gleichzeitige Verpfändung der Ansprüche an den Mitarbeiter obligatorisch.

Eine Investition in Finanzanlagen ist sinnvoll, wenn eine Kapitalleistung zugesagt wird. Eine Analyse der NordLB der letzten 2 Jahrzehnte ergab: Eine Investition in Aktien erzielt trotz regelmäßig auftretender Kursschwankungen angesichts der langen Anlagehorizonte regelmäßig höhere Wertzuwächse als eine alternative Anlage.

Für Ihr Unternehmen ergeben sich hieraus, gerechnet auf die Gesamtlaufzeit,

zusätzliche Liquiditätsvorteile.

Nach aktuellem Steuerrecht können Aktienkursgewinne und Dividenden steuerfrei (körperschaftssteuerpflichtige Unternehmen) vereinnahmt werden oder müssen nur zur Hälfte (Halbeinkünfteverfahren) versteuert werden.

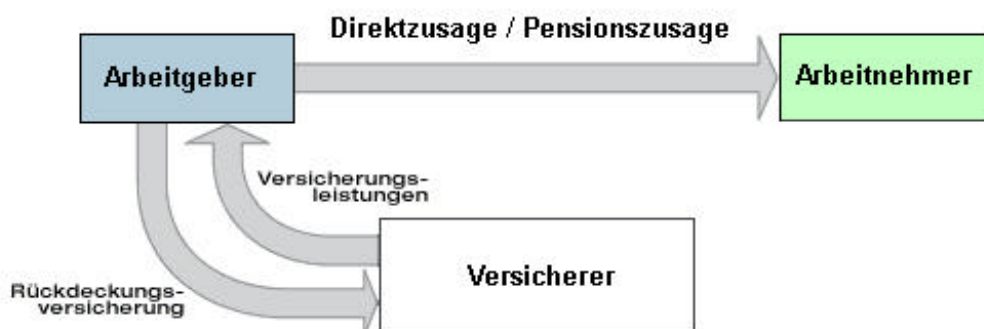
Das Risiko eines vorzeitigen Eintritts des Versorgungsfalles durch Tod kann durch eine Risikolebensversicherung auf Ihren Arbeitnehmer ausgeschaltet werden.

Diese Direktzusage ist die nach

Deckungsmitteln betrachtet am weitesten verbreitete Finanzierungsform.
(nahezu alle großen Unternehmen)

Diese Direktzusage liegt häufig

in Kombination mit anderen Finanzierungsformen vor.



Systemdarstellung mit Rückdeckungsversicherung als mögliche Rückdeckungsform

Die Vorteile der Direktzusage:

<input checked="" type="checkbox"/>	die Freiheit bei der Vermögensanlage
<input checked="" type="checkbox"/>	die nahezu unbegrenzten Möglichkeiten der Versorgungsplangestaltung
<input checked="" type="checkbox"/>	die positive Liquiditätswirkung beim Unternehmen durch Steuerstundung
<input checked="" type="checkbox"/>	die Lohnsteuerfreiheit des Versorgungsaufwandes in der Anwartschaftszeit (erst späteren Versorgungsleistungen sind steuerpflichtig)
<input checked="" type="checkbox"/>	die Beitragsfreiheit des vom Arbeitgeber bereitgestellten Versorgungsaufwandes während der Anwartschaftszeit

Die möglichen Nachteile der Direktzusage:

<input type="checkbox"/>	die Versorgungsverpflichtungen sind in der Firmenbilanz (Steuer- und Handelsbilanz) auszuweisen
<input type="checkbox"/>	keine sofortige Ausfinanzierung durch Einmalaufwand mit steuerlicher Wirkung möglich
<input type="checkbox"/>	PSV -pflichtig, sind jedoch Betriebsausgaben wie Beiträge selbst
<input type="checkbox"/>	das Unternehmen trägt Versorgungsrisiken (z.B. bei vorzeitige Versorgungsfälle)

Leider ist die Direktzusage nicht in das staatliche Förderungskonzept einbezogen. Dennoch ist die Direktzusage auch **in Verbindung mit einer Entgeltumwandlung sehr attraktiv** wegen der "nachgelagerten Lohnbesteuerung" (erst die Versorgungsleistungen, nicht der Versorgungsaufwand, sind steuerpflichtig).

Vor allem für Bezieher höherer Einkommen, die im Rahmen des Fördermaßnahmen nicht oder nur gering betroffen sind, sondern deutlich stärker vom Steuerausgabenabzug profitieren, ist die echte "Deferred Compensation" hochinteressant.

Das Altersvermögensgesetz hat die ertragsteuerlichen Rahmenbedingungen bezüglich einer auf Entgeltumwandlung beruhenden Direktzusage wesentlich verbessert.

Die Direktzusage lässt sich optimal mit anderen Durchführungswegen kombinieren, insbesondere wenn Sie leistungsorientiert und ohne dauerhafte Verpflichtung Ihre Mitarbeiter vergüten wollen.