

Aktuelle Fragestellungen der GGF-Versorgung

Finanzverwaltung und –rechtsprechung haben in den letzten Monaten einige Änderungen bzw. Präzisierungen zur GGF-Versorgung aufgezeigt.

1. BMF-Schreiben vom 09.12.2002 – Erdienbarkeitszeitraum und unverfallbare Anwartschaften -

Die Erdienbarkeit bei einem geschäftsführenden Gesellschafter hängt entscheidend vom Alter des Geschäftsführers bei Zusageerteilung und dem Pensionsalter (möglicher vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand) ab.

Neben dem Höchstalter 60 bei Zusageerteilung muss noch eine ausstehende Dienstzeit von mindestens 10 Jahren gegeben sein (beherrschender GGF) bzw. mindestens 3 Jahre bis zur frühesten Altersgrenze bei einer Gesamtbetriebszugehörigkeit von mindestens 12 Jahren (nicht beherrschender GGF). Maßgebend ist der Zusagezeitpunkt, auch wenn sich die Beherrschungsverhältnisse später ändern. Diese Fristen orientierten sich an den gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen bis Ende 2000 (§ 1 BetrAVG a. F.)

Nach dem BMF-Schreiben vom 09.12.2002 gelten die genannten Erdienbarkeitsfristen weiterhin, obwohl die Unverfallbar-

keitsfristen auf 5 Jahre (Alter 30) durch das AVmG ab 2001 verkürzt worden sind bzw. bei Entgeltumwandlung die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit gilt.

Wird dem GGF eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit eingeräumt, so ist eine solche Regelung nur dann nicht durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst anzusehen, wenn es sich um eine rätierliche Unverfallbarkeit handelt. Bei dem beherrschenden GGF ist aber für die Höhe der sofortigen rätierlichen Anwartschaft nicht auf den Beginn der Betriebszugehörigkeit sondern auf den Zeitpunkt der Zusageerteilung abzustellen.

Sieht die Pensionszusage des beherrschenden GGF einen über das von der Finanzverwaltung vorgeschriebene Verfahren hinausgehenden Anspruch bei vorzeitigem Ausscheiden vor, so wird eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) in dem höheren Rückstellungsbetrag (Barwertdifferenz) gesehen. Die vGA greift beim vorzeitigen Ausscheiden, inwieweit sich Auswirkungen auf die Rückstellungsbildung in der Aktivitätsphase ergeben, ist noch offen.

2. BFH-Urteil vom 07.08.2002

Beiträge, die eine GmbH für eine Lebensversicherung entricht-

tet, die sie zur Rückdeckung einer ihrem GGF zugesagten Pension abgeschlossen hat, stellen auch dann keine vGA dar, wenn die Pensionszusage steuerlich nicht anerkannt wird.

3. BFH-Urteil vom 04.09.2002

Der BFH bestätigt seine Rechtsprechung, dass eine Pensionszusage als „finanzierbar“ anzuerkennen ist, wenn die Passivierung im Zeitpunkt der Zusageerteilung oder –veränderung nicht zu einer Überschuldung führt. Hierbei sind Wertansätze einer Überschuldungsbilanz maßgeblich, die Pensionsverpflichtung ist mit dem Anwartschaftsbarwert oder dem niedrigeren handelsrechtlichen Teilwert anzusetzen. Der niedrigere handelsrechtliche Teilwert ist von der GmbH durch ein versicherungsmathematisches Gutachten nachzuweisen. Kriterien für die Abweichung zwischen Anwartschaftsbar- und Teilwert können Eintrittsalter, Gehalts- und Rentendynamik, Rechnungszins etc. sein.

Die Überschuldungsprüfung ist nicht schon auf Grund einer Gewinnsituation überflüssig. Ein angemessener Abstand zur Überschuldung der GmbH kann aber auch nicht gefordert werden.

4. BFH-Urteil vom 16.10.2002

Der Vorwegabzug für Vorsorgeaufwendungen (€ 3.068 bzw. € 6.136 für Alleinstehende/ Verheiratete) des Alleingesellschafters und Geschäftsführers einer GmbH ist nicht zu kürzen, wenn ihm diese eine Altersversorgung zugesagt hat.

In dieser Ausgabe:

Aktuelle Fragestellungen der GGF-Versorgung	1/2
FAQ –Direktversicherung – Pensionskasse	2/3
IBIS-Aktuell	4
Unfallversicherung mit Beitragsrückgewähr	4/5
Senkung des Garantiezins	5

Fortsetzung von Seite 1

Der BFH kommt zum Ergebnis, dass der Allein-GGF die von der GmbH zugesagte Altersrente ausschließlich durch eigene Beiträge, nämlich durch einen entsprechenden Verzicht auf Gewinnausschüttung (bzw. auf Auskehrung eines Liquidationsgewinns) erworben hat.

Zwar sei der Vorwegabzug zu kürzen, wenn ein Steuerpflichtiger nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegt und im Zusammenhang mit einer Berufstätigkeit Anwartschaftsrechte auf eine Altersversorgung ganz oder teilweise ohne eigene Beitragsleistung erwirbt. Beitragsleistung ist aber nicht nur die Zahlung, sondern jede Minderung eines Vermögensanspruchs gegen eine Versorgungszusage.

Wie geht die Finanzverwaltung mit dieser Entscheidung um? Die OFD Hannover erklärt z. B. mit der Verfügung vom 25.02.2003, dass dieses Urteil von der bisherigen Verwaltungsauffassung abweicht. Es wird auf Bundesebene erörtert, ob das Urteil über den entschiedenen Einzelfall hinaus angewendet werden soll und welche Auswirkungen es für GGF hat, die nicht Alleingesellschafter einer GmbH sind. Es soll zunächst an der bisherigen Verwaltungsauffassung festgehalten werden, die Veranlagungen sollen unter dem Vorbehalt der Nachprüfung nach § 164 Abs. 1 AO erfolgen.

Wichtig: Aussetzung der Vollziehung kann bei GmbH-Geschäftsführern, die Alleingesellschafter sind, gewährt werden.

FAQ zum Thema betriebliche Altersversorgung und Entgeltumwandlung über die Durchführungswege Pensionskasse und Direktversicherung

Nach ca. 18 Monaten arbeitsrechtlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung, diversen Präsentationen vor Arbeitgeber-Verbänden und Arbeitnehmer-Gruppen und monatelanger Helpline wollen wir nachfolgend einen kurzen Abriss über die am häufigsten gestellten allgemeinen Fragen zu den beiden o.a. Durchführungswegen der Entgeltumwandlung zur Verfügung stellen.

Was bedeutet Entgeltumwandlung?

Entgeltumwandlung im Rahmen einer Direktversicherung oder über eine Pensionskasse heißt, dass der Arbeitnehmer auf Teile seines Bruttogehaltes monatlich oder auch jährlich verzichtet und im Gegenzug vom Arbeitgeber eine wertgleiche betriebliche Altersversorgung erhält.

Was ist eine Pensionskasse?

Eine Pensionskasse ist eine rechtsfähige und rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Versicherungsleistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Eine Pensionskasse ist mit einem Lebensversicherer vergleichbar, denn sie unterliegt den gleichen gesetzlichen Bestimmungen und Sicherheitsanforderungen.

Was ist eine Direktversicherung?

Eine Direktversicherung ist eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers, abgeschlossen durch den Arbeitgeber, aus der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen unwiderruflich bezugsberechtigt sind.

Ist bei einer Entgeltumwandlung Lohnsteuer zu bezahlen?

Bei der Entgeltumwandlung über den Durchführungsweg Pensionskasse ist keine Lohnsteuer auf den Umwandlungsbetrag zu entrichten, soweit der Umwandlungsbetrag 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (EUR 2.448 jährlich in 2003) nicht übersteigt. Soweit der Umwandlungsbetrag darüber hinausgeht, kann noch eine Pauschalsteuerung in Höhe von 20% für maximal EUR 1.752 jährlich in Anspruch genommen werden.

Beim Durchführungsweg Direktversicherung kann eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20% entrichtet werden, der höchste pauschalbesteuerungsfähige Betrag beträgt EUR

1.752 jährlich. Soweit der Umwandlungsbetrag darüber hinausgeht, ist dieser individuell zu versteuern.

Ist der umgewandelte Entgeltbestandteil sozialversicherungsfrei?

Die Umwandlungsbeträge sind beim Durchführungsweg Pensionskasse sozialversicherungsfrei, soweit 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (EUR 2.448 jährlich in 2003) nicht überschritten werden. Nach derzeitiger Gesetzeslage gilt dies noch bis 31.12.2008.

Beim Durchführungsweg Direktversicherung ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer aus laufendem Gehalt oder aus einer Sonderzahlung (wie z.B. Weihnachtsgeld) umwandelt. Letzteres ist ebenfalls sozialversicherungsfrei bis 31.12.2008.

Lohnt sich eine Entgeltumwandlung in jedem Alter?

Grundsätzlich ja, die Teilnahme ist in jedem Alter sinnvoll. Neben der generell für alle Arbeitnehmer bestehenden realistischen Chance, durch die Verschiebung der Steuerlast ins Alter eine insgesamt deutlich niedrigere Steuerbelastung zu erreichen, profitieren jüngere Arbeitnehmer zusätzlich durch längere Ansparzeiten mehr von den Zinseffekten und den günstigeren Tarifeinstufungen. Die älteren Arbeitnehmer nutzen im wesentlichen die Vorteile der Lohnsteuer- und Sozialabgabenbefreiung in der Ansparphase sowie die üblicherweise vereinbarten Gruppentarife bei Pensionskasse und Direktversicherung.

Wie flexibel kann der umgewandelte Betrag erhöht bzw. reduziert werden?

Der Umwandlungsbetrag kann normalerweise jedes Jahr zum Vertragsstichtag geändert werden. Er kann erhöht, oder auch reduziert werden. Der Mindestumwandlungsbetrag ist jedoch zu beachten. Aus wichtigem Grund kann die Entgeltumwandlung auch eingestellt und erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen werden.

Was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel?

Egal welcher Durchführungsweg gewählt wird, sind durch Entgeltumwandlung erworbene Ansprüche per Gesetz sofort unverfallbar. Sie bleiben daher bestehen, auch wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen hat.

Fortsetzung von Seite 2

Wenn der neue Arbeitgeber eine über Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung über die Durchführungswege Pensionskasse oder Direktversicherung anbietet, kann der Vertrag dort weitergeführt werden (evtl. anderer Versicherer bzw. Pensionskasse). Wenn dies nicht der Fall ist, wird der Versicherungsvertrag auf den Arbeitnehmer übertragen, der ihn dann mit versteuerten Beiträgen fortführen oder beitragsfrei stellen kann (gilt sowohl für Direktversicherung als auch für Pensionskasse).

Was geschieht bei Arbeitslosigkeit mit dem Entgeltumwandlungsvertrag?

In Zeiten der Arbeitslosigkeit hat der Mitarbeiter nicht mehr die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung über den Arbeitgeber. Der Mitarbeiter kann aber den Vertrag vorübergehend (bis zur Aufnahme einer neuen Tätigkeit) beitragsfrei stellen. Gegebenenfalls ist auch die vorzeitige Auszahlung der vorhandenen Deckungsmittel denkbar (der Gesetzgeber hat hierfür jedoch Maximal-Beträge definiert).

Müssen Steuern auf die Versicherungsleistungen gezahlt werden?

Die Leistungen aus der Pensionskasse sind mit dem zum Auszahlungszeitpunkt geltenden individuellen Steuersatz zu versteuern, der in der Regel unter dem Steuersatz in der aktiven Zeit des Arbeitnehmers liegt.

Die Rentenleistungen aus der Direktversicherung sind lediglich mit dem Ertragsanteil zu versteuern, Kapitalleistungen sind i.d.R. steuerfrei. Gleiches gilt, wenn pauschalversteuerte Beiträge an die Pensionskasse entrichtet wurden.

Was geschieht mit der Beitragszahlung während eines Erziehungsurlaubes?

Während des Erziehungsurlaubes können keine Beiträge eingezahlt werden, da keine Bruttolohnumwandlung stattfinden kann. Für die Dauer des Erziehungsurlaubes wird daher der Vertrag beitragsfrei gestellt.

Unterscheiden sich Pensionskasse und Direktversicherung bei der Kapitalanlage?

Nein, beide versicherungsförmigen Durchführungswege unterliegen den gleichen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen was die Kapitalanlage angeht.

Nein, beide versicherungsförmigen Durchführungswege unterliegen den gleichen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen was die Kapitalanlage angeht.

Wie wirkt sich eine Vertragsauflösung innerhalb der ersten 3 Jahre aus, wenn die vorhandenen Vermögensmittel bei Dienstaustritt sofort ausgezahlt werden sollen?

Eine Vertragsauflösung innerhalb der ersten 3 Jahre würde sich i.d.R. zu Lasten des Versorgungsberechtigten auswirken. Durch die anfängliche Belastung des Vertrages mit Einrichtungs- und Verwaltungskosten (die Verwaltungskosten über die insgesamt mögliche Laufzeit des Vertrages werden vollständig zu Vertragsbeginn einbehalten) ist besonders bei jungen Mitarbeitern, die eine längere Vertragslaufzeit zurückzulegen haben, nur ein geringer Kapitalwert zur Auszahlung vorhanden.

D.h., die Teilnahme an einer Entgeltumwandlung über die Durchführungswege Pensionskasse oder Direktversicherung sollte unter der Maßgabe geschehen, dass diese Form der Altersversorgung aus Sicht des Arbeitnehmers auf Dauer angelegt ist.

Kann der Arbeitgeber über die umgewandelten Beiträge frei verfügen?

Nein, der Arbeitgeber ist verpflichtet die vereinbarten Entgeltbestandteile an die Pensionskasse oder das Versicherungsunternehmen weiterzuleiten.

Was passiert bei Insolvenz des Arbeitgebers mit dem Entgeltumwandlungs-Vertrag?

In eine Pensionskasse oder in eine Direktversicherung geflossene Zahlungen sind von einer Insolvenz des Arbeitgebers nicht berührt. Der Arbeitnehmer hat einen eigenen Anspruch gegen das Versicherungsunternehmen bzw. die Pensionskasse.

Was ist für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger, Entgeltumwandlung aus dem Brutto oder die Inanspruchnahme der Riesterförderung (Einzahlungen aus dem Netto)?

Einkommen in € (bei Eheleuten Gesamtjah- reseinkommen)	ledig			verheiratet		
	kein Kind	1 Kind	2 Kinder	kein Kind	1 Kind	2 Kinder
bis 16.000						
bis 32.000						
bis 33.000						
bis 42.000						
bis 48.000						
bis 60.000						
über 60.000						

 = geförderte Form der Entgeltumwandlung günstiger als nicht-geförderte Form

 = nicht-geförderte Form der Entgeltumwandlung günstiger als geförderte Form

ibis aktuell – europäische Pensionsfondsrichtlinie verabschiedet

Der EU-Finanzministerrat hat am 13.05.2003 die seit fast 3 Jahren z.T. heftig umstrittene EU-Pensionsfondsrichtlinie endgültig abgesegnet. Die Richtlinie ermöglicht es Einrichtungen zur Durchführung und Finanzierung von betrieblicher Altersversorgung - wie bspw. Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherer - künftig vereinfacht ihre Produkte grenzüberschreitend in der EU anzubieten.

Die Richtlinie legt für diese Produkte einheitliche Vorschriften für die Kapitalanlage fest, definiert Leistungen, die grenzüberschreitend angeboten werden dürfen und wie bzw. welche Informationen die Bezugsberechtigten jährlich in Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Altersversorgung erhalten sollen.

So dürfen in Zusammenhang mit der Kapitalanlage nur bis zu 70 % des gesamten Portfolios in Aktien angelegt werden. Ausserdem darf nur 30 % des zur Verfügung stehenden Kapitals in

verschiedenen Währungen investiert werden, der Rest muss in der Währung angelegt werden, in der die Betriebsrenten später ausgezahlt werden. Als Leistungen sollen vorzugsweise lebenslange Renten gewährt werden, wobei diese aber auch zeitlich befristet werden können. Die Möglichkeit von Kapitalzahlen ist aber auch vorgesehen. Zusammen mit dem jährlich zu erstellenden Kontoauszug muss jeder Versorgungsberechtigte auch eine Kurzinformation über die allgemeine Geschäftslage des entsprechenden Pensionsfonds erhalten.

Innerhalb der nächsten 24 Monate soll die Richtlinie in den Mitgliedsstaaten entsprechend in nationales Recht umgesetzt werden. Mehr Details zu der Pensionsfondsrichtlinie finden Sie auf der IBIS Homepage unter www.ibisnews.org bzw. im IBIS-Newsletter. Auch unser Beratungsinstitut steht gerne für weitere Auskünfte zur Verfügung.

Unfallversicherung mit Prämienrückgewähr – sinnvolle Absicherung oder Marketing-Gag?

(von Andreas Kropatschek, Caninenberg & Schouten GmbH Versicherungsmakler)

Der richtigen Vorsorge für die Konsequenzen aus Unfällen kommt nach wie vor eine wichtige Bedeutung zu: kontinuierlich zunehmend haben heute zwei Drittel aller Unfälle ihre Ursache in der Freizeit.

Häufig werden die Folgen von zuerst als harmlos angesehenen Sportverletzungen unterschätzt; aber schon eine schlecht verheilte oder operierte Bänderverletzung kann eine bleibende Beeinträchtigung - und damit Invalidität - bedeuten. Aber gerade bei Freizeitunfällen greifen die gesetzlichen Versicherungsprogramme nicht, betriebliche Unfallverträge nicht immer!

Die (private) Unfallversicherung kann, neben anderen Versicherungsmöglichkeiten für Berufsunfähigkeit oder schwere Krankheit, ein geeignetes Mittel für die richtige Absicherung sein. Wenn die Versicherungswirtschaft dann mit dem Produkt, Unfallversicherung mit Prämienrückgewähr – kostenlos gegen Unfälle versichert' wirbt, muss sich der Kunde fragen, ob das die Lösung für ein Vorsorgeproblem sein kann, oder nur die richtige Marketingmaßnahme für unsere Zeit, in der Sparen cool und angesagt ist.

Um es vorweg zu nehmen: die Unfallversicherung mit Beitragsrückgewähr (UBR) ist kein aktuell entwickeltes Produkt, sondern wird vom Marktführer Allianz seit etwa 100 Jahren angeboten.

Wie bei jeder Unfallversicherung setzt auch die UBR den Schwerpunkt auf die Absicherung des Invaliditätsrisikos durch Kapital- und/oder Rentenzahlungen. Weiter können Entschädigungen für Unfall-Tod, Krankenhaustagegeld, kosmetische Operationen und Bergungskosten vereinbart werden. Im Unterschied zu „normalen“ Unfallversicherungen garantiert der UBR – Versicherer die Beitragsrückgewähr, und zwar für die um Risiko- und Kostenanteile reduzierte Prämie ohne die Ver-

sicherungssteuer; dieser Sparbeitrag wird mit dem garantierten Satz von derzeit 3,5 % verzinst. Zusätzlich erhält der Kunde eine Gewinnbeteiligung in Form von Bonus und Schlussgewinn, die allerdings nicht garantiert ist und gemeinsam mit den garantierten Leistungen nach der Laufzeit von mindestens 12 Jahren ausbezahlt wird.

Für die Beiträge der UBR gilt eine reduzierte Versicherungssteuer von derzeit 3,2 %, abweichend von der in Deutschland üblichen gesetzlichen Versicherungssteuer von 16 %.

UBR Kapitalleistungen zum Ablauftermin sind steuerfrei; Rentenleistungen werden mit dem Ertragsanteil individuell versteuert.

In einigen Ausnahmefällen wird die UBR auch zur Finanzierung von betrieblichen Altersversorgungsleistungen verwendet. Die Leistungen an die Mitarbeiter sehen i.d.R. eine Kombination aus einer Versicherungssumme bei Unfall-Tod und eine geringe Altersrente bei Erreichen des Pensionierungsalters vor. Diese Form einer Mitarbeiter-Versorgung findet hin und wieder bei kleineren Betrieben im Handwerk bzw. im Einzelhandel Anwendung.

Die UBR-Prämie ist als Betriebsausgabe beim Arbeitgeber steuerlich abziehbar und die jährlich steigende Rückgewähr ist als Gegenposten zur Pensionsrückstellung entsprechend zu aktivieren. Bei dieser Form der Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung kann der Arbeitgeber die Beitragsrückgewähr (wenn vor Altersrentenbeginn keine Unfallversicherungsleistung fällig wurde) als Versorgungskapital zur Begleichung der Rentenverpflichtung nutzen. Sofern an dieser Stelle ein Vergleich von Prämie und Leistung zwischen UBR und der normalen Unfallversicherung getroffen wird, steht es schlecht um die Beurteilung der UBR: je nach Anbieter im bewegten, deutschen

Fortsetzung von Seite 4

Unfallmarkt ist die Prämie der UBR deutlich zu teuer und der Sparanteil relativ schlecht verzinst. Vorteilhafter ist es somit, eine günstige Unfallversicherung abzuschließen, separat von der möglicherweise gewünschten Geldanlage. Dies gilt in besonderem Maße auch bei der Nutzung von UBR zur Finanzierung von betrieblichen Versorgungsversprechen.

Interessant ist die UBR bei einem Einsatz als Tilgungsversicherung in einem Finanzierungskonzept. Das ist für mittelständische Unternehmen dann möglich, wenn der Versicherer ein Kreditprogramm für Kunden aufgelegt hat und Darlehen gewährt; die UBR fungiert als Tilgungsversicherung - der Rückzahlungsanspruch wird zur Tilgung des Darlehens verwendet. Der Kunde zahlt für die vereinbarte Dauer, mindestens 12 Jahre, neben der Prämie die Darlehenszinsen, deren Konditionen von der Kapitalmarktsituation abhängig sind. Aktuelle Indikation: 3,42 % fix, für die Dauer der vereinbarten Laufzeit.

Die Darlehenssumme entspricht in etwa der Summe aller Beitragszahlungen. Der Vertrag ist während der vereinbarten Dauer nicht kündbar. Während der Laufzeit besteht der zugesagte Versicherungsschutz; eventuelle Leistungen der Unfallversicherung beeinträchtigen die Tilgungsversicherung nicht. Auch

hier ist die Prämie als Betriebsausgabe beim Arbeitgeber steuerlich abziehbar und der steigende Rückzahlungsanspruch ist zu aktivieren. Da sich auch die Auszahlung von Leistungen an versicherte Arbeitnehmer von üblichen Regelungen unterscheidet, ist die Hinzuziehung eines Steuerberaters angeraten.

Fazit:

Eine UBR als Arbeitgeber-Unfallversicherung ist zunächst keine Alternative zur herkömmlichen Unfalldeckung.

Für den Fall, dass die geschilderten Sondermöglichkeiten Vorteile für den mittelständischen Kunden bieten, kann die UBR in Einzelfällen so interessant sein, dass erkannte Nachteile akzeptiert werden. Leider ist ein direkter Vergleich zwischen UBR und herkömmlicher Unfallversicherung in Bezug auf Leistungen und Prämien nicht möglich.

Bei Bedarf informieren wir Sie gerne ausführlicher über die individuellen Möglichkeiten der UBR. Bitte wenden Sie sich in diesem Fall an das Dr. Lutz Beratungsinstitut, welches den Kontakt zu unserem Hause herstellt.

Senkung des Garantiezinses bei Lebensversicherungen

Das Bundesfinanzministerium teile letzte Woche mit, dass eine Verordnung hinsichtlich der Senkung des garantierten Zinses auf neu abgeschlossene Lebensversicherungen bereits dem Bundesrat zugeleitet wurde. Der garantierte Zins soll zum 01.01.2004 von bisher 3,25% auf künftig 2,75% gesenkt wer-

den. Über die detaillierten Auswirkungen dieser Entscheidung besonders in Bezug auf die Finanzierung von betrieblicher Altersversorgung informieren wir Sie ausführlich im nächsten DLQ.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Beratungsinstitut
für Altersversorgung GmbH

Ungererstrasse 42
80802 München

Tel.: +49-89-388 372-60
Fax: +49-89-388 372-88
E-Mail: muenchen@dr-lutz-institut.de

Bremsstrasse 12
50969 Köln

Tel.: +49-221-936 434-0
Fax: +49-221-936 434-40
E-Mail: koeln@dr-lutz-institut.de

WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE

Verantwortlich:

Nicole Koller

Dr. Lutz Beratung - das ist umfassende und kompetente Betreuung bei allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und der Vergütungsoptimierung.

Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Entlohnungskonzepte für Führungskräfte und ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren Umsetzung.

Unser Team berät und betreut Sie

-kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern

-individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten

-zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung

-progressiv mit Bezug auf internationale Entwicklung

-partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit