

Der Dortmunder Kreis informiert

Info-Service

Ausgabe 1/2010

Mit Altersvorsorge das Kindergeld sichern!

Als Auszubildender ist man froh, endlich sein eigenes Geld zu verdienen. Doch übersteigt der Verdienst brutto 8.004 Euro im Jahr, wird den Eltern das Kindergeld gestrichen, immerhin pro Jahr mindestens 2.208 Euro.

Eltern erhalten für jedes Kind monatlich 184 Euro Kindergeld, ab dem dritten Kind 190 Euro und für jedes weitere Kind 215 Euro. Alternativ können die Eltern für jedes Kind einen Kinderfreibetrag in Höhe von 7.008 Euro steuerlich geltend machen.

Während der Ausbildung eines Kindes gilt diese Regelung bis zum Ende des 25. Lebensjahres. Dies allerdings nur, wenn der Auszubildende jährlich nicht mehr als den genannten Betrag von 8.004 Euro brutto verdient und daneben über keine weiteren Einkünfte verfügt.

Liegt der Verdienst des Auszubildenden über diesen

8.004 Euro brutto im Jahr, kann er sein für das Kindergeld maßgebliches Einkommen senken, indem er mit seinem Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge vereinbart, z. B. mittels einer Direktversicherung. In diese Direktversicherung zahlt er monatlich einen bestimmten Betrag mittels Gehaltsumwandlung ein, der für seine Altersvorsorge verwendet wird. Dieser Betrag „drückt“ damit das für das Kindergeld relevante Bruttoeinkommen unter die 8.004 Euro.

Inhalt

- Altersvorsorge
- Allgesehen- oder Einzelgesehenversicherung
- Betriebliche Altersvorsorge für geringfügig Beschäftigte
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Insolvenzversicherung wird teurer



Alle Beteiligten profitieren von dieser Maßnahme:

- Die Eltern erhalten das Kindergeld weiter bzw. nutzen weiterhin den Kinderfreibetrag
- Der Azubi beginnt frühzeitig mit der Verbesserung seiner Altersvorsorge
- Der Arbeitgeber spart sich Sozialversicherungsbeiträge und kann den Beitrag als Betriebsausgabe absetzen
- Geht der Auszubildende nach der Ausbildung zur Bundeswehr bzw. leistet seinen Zivildienst, werden die Beiträge weiter entrichtet (EJ)

Allgefahrenversicherung oder Einzelgefahrenversicherung

Sachwerte wie z.B. Betriebseinrichtung, Gebäude und Vorräte sind ständig durch eine Vielzahl von Gefahren bedroht.

Neben den Schäden durch Feuer, Einbruchdiebstahl und Leitungswasser nehmen insbesondere solche durch sogenannte Elementarereignisse wie Überschwemmung und Sturm sowie politische Gefahren zu. Zur Absicherung gegen die finanziellen Folgen bietet sich neben der klassischen Einzelgefahrenversicherung eventuell auch eine Allgefahrenversicherung an.

Welche Vorteile bietet die Einzelgefahrenversicherung?

Im Rahmen der klassischen Einzelgefahrenversicherung besteht Versicherungsschutz für die Gefahren Feuer, Leitungswasser, Sturm, Hagel und Einbruchdiebstahl. Eine Erweiterung des Versicherungsschutzes um Elementarschäden sowie politische Gefahren ist möglich.

In den Versicherungsbedingungen wird dieser eingeschränkte Umfang des Versicherungsschutzes ausdrücklich vereinbart. Dadurch besteht die Gefahr von Deckungslücken. Der Vorteil ist ein individueller Versicherungsschutz zu günstigen Konditionen.

Fazit:

Versichert ist, was ausdrücklich vereinbart ist. Für nicht vereinbarte Gefahren besteht kein Versicherungsschutz!

Einen Weg, um zu einer umfassenderen Deckung zu gelangen, bietet die Erweiterung der klassischen Einzelgefahrenversicherung um die Versicherung von Schäden durch „unbenannte Gefahren“. Mithilfe dieses Bausteins werden einige der bestehenden Deckungslücken geschlossen.

Welche Vorteile bietet die Allgefahrenversicherung?

Im Gegensatz zu der Einzelgefahrenversicherung, die benannte Gefahren definiert, geht die Allgefahrenversicherung von einer anderen Gefahren- und Schadendefinition aus. Grundsätzlich bietet die Allgefahrenversicherung einen umfassenden Versicherungsschutz gegen alle vorstellbaren Gefahren, denen die zu versichernden Sachen ausgesetzt sind.

Im Rahmen einer sogenannten Generalklausel/Sachschadendefinition wird der Umfang des Versicherungsschutzes festgelegt. Das nachstehende Beispiel zeigt hier eine mögliche Generalklausel;

Die versicherten Sachen sind gegen Zerstörung, Beschädigung und Abhandenkommen durch Ursachen aller Art versichert.

Zu beachten ist hier jedoch ein umfangreicher Ausschlusskatalog von nicht gedeckten Schäden, der den Versicherungsschutz wieder – teilweise erheblich – eingrenzt. Die Qualität des Versicherungsschutzes wird daher sehr stark durch den Umfang dieses Ausschlusskatalogs geprägt.

Die Motive für die Gestaltung des Ausschlusskatalogs sind vielseitig. Genannt sein sollen hier das Kumulrisiko (z. B. Krieg, Kernenergie), das subjektive Risiko (Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit), Verschleiß-, Abnutzungs- und Allmählichkeitsschäden sowie Kleinschäden.

Die ausgeschlossenen Risiken können jedoch ggf. im Rahmen von Sondervereinbarungen teilweise wieder eingeschlossen werden. Am Beispiel der groben Fahrlässigkeit sei exemplarisch aufgezeigt, dass trotz Ausschluss Versicherungsschutz in einzelnen Fällen besteht.

Ausschluss:

grobe Fahrlässigkeit

Wiedereinschluss:

Bei Schäden durch Brand oder bis zu einer bestimmten Höhe verzichtet der Versicherer auf den Einwand der groben Fahrlässigkeit.

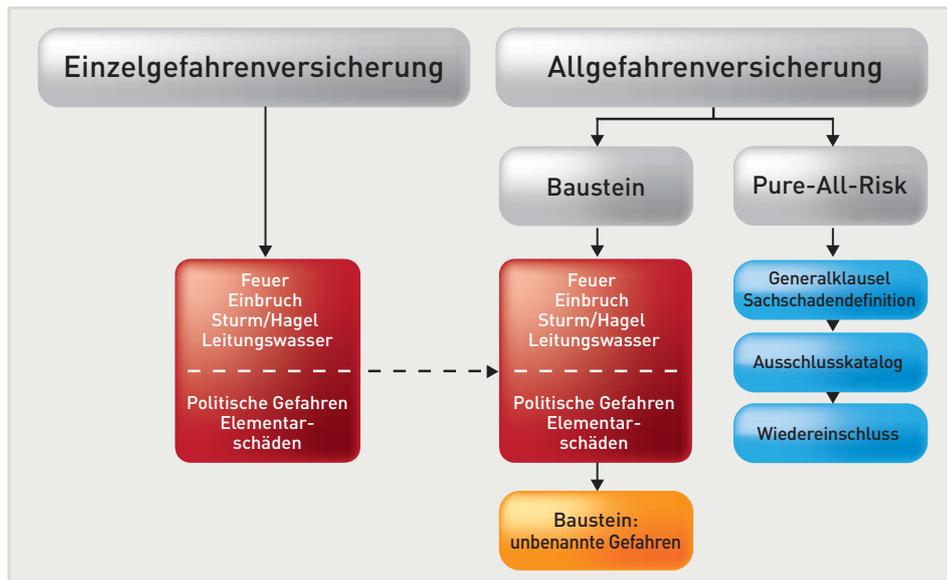
Fazit:

Versichert ist, was nicht ausgeschlossen ist!

Welcher ist der bessere Versicherungsschutz für Sie und Ihr Unternehmen?

Diese Frage lässt sich pauschal nicht beantworten. Ein leistungsstarkes Bedingungsnetzwerk mit benannten Gefahren ist einer Allgefahrenversicherung mit erheblichen Einschränkungen und damit verbundenen Deckungslücken jedoch bestimmt vorzuziehen.

Wir empfehlen Ihnen daher die Prüfung Ihrer Versicherungspolice. Gemeinsam mit Ihnen ermitteln wir Deckungslücken und entwickeln Bedingungsnetze, die auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. (DT)



Betriebliche Altersversorgung für geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte haben in der Regel keine Möglichkeit, mit staatlicher Förderung für das Alter vorzusorgen. Das lässt sich mit Unterstützung des Arbeitgebers ändern: mittels einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung.

Der geringfügig Beschäftigte vereinbart mit dem Arbeitgeber, Mehrarbeit zu leisten. Wenn der Mitarbeiter damit einverstanden ist, wird sein zunächst auf 400 Euro begrenztes Einkommen um den Betrag angehoben, der für eine betriebliche Altersversorgung aufgewendet werden soll. Gleichzeitig wird eine zusätzliche Altersvorsorge (Betriebsrente mittels Direktversicherung) über den Betrieb eingerichtet.

Die Finanzierung erfolgt – statt Zahlung eines Barlohns – durch den Arbeitgeber. Entsprechend der Mehrarbeit können zusätzlich zu den 400 Euro bis zu 4 % der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze (2010: 220 Euro pro Monat) aufgewendet werden.

Von einer solchen Gestaltung profitiert nicht nur der geringfügig Beschäftigte sondern auch der Arbeitgeber: Je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der Mitarbeiter möglicherweise bereits in seinem Arbeitsgebiet versiert, sodass gegebenenfalls kein zusätzliches Personal eingestellt werden muss.

Wird bei einem ersten Dienstverhältnis anstelle des über 400 Euro monatlich hinausgehenden Lohns eine Direktversicherung vereinbart, bleibt dem Mitarbeiter die Sozialversicherungsfreiheit erhalten. Die Lohnerhöhung per Direktversicherung ändert nichts an dem Status der Beschäftigung.

Der Beitrag in die Direktversicherung ist für den Arbeitgeber sozialversicherungsfrei, für den Arbeitnehmer sozialversicherungs- und steuerfrei. (EJ)



Im Info-Service des Dortmunder Kreises 1/2007 haben wir uns bereits zum umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannten AGG geäußert. Sofern erwünscht, liefern wir Ihnen diesen Artikel gerne nach.

Klagen wegen Diskriminierung drohen inzwischen in vielen Lebensbereichen. Die Rechtsprechung belegt, dass dieses Thema von der Jurisdiktion ernst genommen wird. Es ist sogar die Rede davon, dass das AGG eine Verschärfung erfahren soll. Dies wird von der zuständigen EU-Kommission erwogen, wenngleich die deutsche Gesetzgebung in einigen Punkten über die EU-Vorgaben hinausgegangen ist. Umso mehr sollten Unternehmen vorbeugen. Die Zahl der Streitfälle nimmt zu; Personalverantwortliche seien gewarnt.

Einige Beispiele zu bereits ergangenen Urteilen dokumentieren die Auswirkung des AGG.

Arbeitsgericht Hamburg:

Hier wurde mit Erfolg eine Klage auf gleiche Besoldung von Frauen und Männern als rechtmäßig erklärt – Aktenzeichen: 17 BV 2./07.

Bundesarbeitsgericht:

Hier wurde einer Lehrerin Recht gegeben, deren Arbeitgeber männlichen Lehrkräften beamtenähnliche Leistungen gewährte, weiblichen aber nicht (Urteil vom 14.8.2007 – Aktenzeichen: 9 AZR 943/06).

Mischformen (mit fließenden Übergängen oder: mit Anteilen) von Diskriminierung und Mobbing versucht man zunehmend unter das AGG zu stellen. Dies gilt auch bei der Bildung von Gruppen in der Belegschaft, die das Ziel haben, die angewandte Methode des Punktesystems für Altersdiskriminierung zu erklären. Nach einem Bundesarbeitsgerichtsurteil verstoßen die vorgenannten Punkte nicht generell gegen das AGG. (Urteil vom 6.9.2007 – Aktenzeichen: 2 AZR 387/06).

Auf jeden Fall sollten Unternehmen gewissenhaft vorbeugen, wenn sie nicht erhebliche Risiken eingehen wollen.

Die finanziellen Risiken aus Diskriminierungsansprüchen können mithilfe einer AGG-Police versichert werden. Gedeckt sind hier Diskriminierungsansprüche aus Arbeitsverhältnissen oder alltäglichen Geschäften. Die AGG-Police bietet Unternehmen umfassenden Schutz für Personen-, Sach- und Vermögensschäden. Außerdem besteht Rechtsschutz (für z. B. Anwalts- und Gerichtskosten) selbst dann, wenn sie im Vorfeld eines Schadenersatzanspruchs anfallen. In diesem Fall könnte es nämlich zu Vereinbarungen kommen, bei denen diskriminierende Äußerungen widerrufen oder unterlassen werden.

Wie bereits in unserem Info-Service 1/2007 ausgeführt, hat das Unternehmen die Wahl zwischen einer Diskriminierungs-Rechts-

schutzversicherung und einer Haftpflichtversicherung von Ansprüchen aus Diskriminierung.

Den weitaus größeren Deckungsumfang bietet die AGG-Haftpflichtversicherung, auch in Bezug auf die Möglichkeit, höhere Deckungssummen als in der AGG-Rechtsschutzversicherung zu vereinbaren.

Dies ist darin begründet, dass die Antidiskriminierungs-Rechtsschutzversicherung (nur) eine reine Kostenversicherung darstellt. Sie gewährt Kostenschutz für die Abwehr von Forderungen, die auf der Basis des AGG geltend gemacht werden.

Wegen dieser unterschiedlichen Deckungsvarianten ergeben sich zwangsläufig unterschiedliche Prämien. Der tatsächliche individuell gewünschte Versicherungsschutz sollte daher in einem Einzelgespräch geklärt werden.

Haben Sie weitere Fragen zu diesem Thema, dann rufen Sie uns an. Wir informieren Sie gerne.
(VK)

Insolvenzversicherung wird deutlich teurer

Laufende Betriebsrenten und gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind gesetzlich durch den Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) gegen Insolvenz des Arbeitgebers geschützt, sofern der Versorgungsberechtigte in den Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) fällt. Beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH werden von diesem Gesetz nicht erfasst.

Dem 1974 gegründeten PSV gehören rund 76.000 Mitgliedsfirmen an, die ihre betriebliche Altersversorgung in Form der Direkt-, der Unterstützungs-kassen- und der Pensionsfondszusage organisiert haben. Im Falle der Insolvenz eines dieser Unternehmen übernimmt der PSV die Verwaltung und Auszahlung der Versorgungsverpflichtungen.

Der PSV refinanziert sich durch ein Umlageverfahren bei seinen Mitgliedsunternehmen. Die Höhe des Beitrages an den PSV orientiert sich zum einen am aktuellen Wert der jeweils zu sichernden Betriebsrenten und zum anderen am gesamten Schadenvolumen der Pensionssicherung im vorangegangenen Kalenderjahr.

Für die in dem betroffenen Jahr neu hinzugekommenen Rentenansprüche und unverfallbaren Anwartschaften, wird ein Einmalbeitrag in Höhe des entsprechenden Barwerts erhoben. Während der PSV-Beitrag in den Jahren 2003 bis 2008 bei durchschnittlich 3,3 Promille lag, erhöht sich dieser Satz aufgrund der durch die Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich gestiegenen Zahl an Unternehmensinsolvenzen deutlich. Nach Auskunft des PSV steigt der Beitragssatz von zuletzt 1,8 auf 14,2 Promille, was einer Verachtfachung gleichkommt. Am teuersten kommt den Verein die Insolvenz des Arcandor-Konzerns, die den AEG-Bankrott aus dem Jahr 1982 ablöst. Der Beitragssatz betrug damals 6,2 Promille.

Um die Mitgliedsunternehmen von der hohen Beitragsverpflichtung in diesem Jahr zu entlasten, nutzt der PSV die Möglichkeit, diese Beitragsspitze mittels einer Glättungsregelung abzumildern. Diese erlaubt, die Differenz zum Vorjahresbeitrag auf das laufende und die vier folgenden Jahre zu verteilen. Konkret bedeutet dies in 2009, dass von den 14,2 Promillepunkten der Beitragsbemessungsgrundlage 8,2 Promille am 31.12.2009 und jeweils 1,5 Promille am 31.12. der Jahre 2010 bis 2013 fällig werden.

Die erhöhten Beitragszahlungen an den PSV bedeuten für die Mitgliedsunternehmen steigende Personalkosten, die bei Großunternehmen schnell einen zweistelligen Millionenbetrag erreichen können. Es kann für diese Unternehmen sinnvoll sein, über Alternativen bei der Finanzierung der Versorgungsverpflichtungen nachzudenken, zumal es Durchführungswege gibt, die gering oder überhaupt nicht PSV-sicherungspflichtig sind.

Mittels einer Auslagerung der betrieblichen Altersversorgung, beispielsweise auf einen Pensionsfonds, lassen sich – neben der Verminderung des Beitragssatzes um 80% – zusätzlich die Bilanzoptik verbessern, der Verwaltungsaufwand reduzieren und betriebsfremde Risiken, wie Langlebigkeit, Invalidität und Tod extern absichern. Der bei einer Übertragung einzusetzende Geldbetrag lässt sich über mittlerweile entwickelte liquiditätsschonende Konzepte abfedern und auf die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens anpassen. Da eine solche Maßnahme hin-

sichtlich der PSV-Beitragsverpflichtung nur Zukunftswirkung hat, kann man in Ruhe über eine Neuausrichtung nachdenken, zumal bei einer Auslagerung betriebswirtschaftliche, bilanzielle sowie steuer- und arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten sind. (MB)



Absender



LURZ Versicherungsmakler GmbH

LURZ Versicherungsmakler GmbH
Grafenberger Allee 122
40237 Düsseldorf

Telefon 02 11 / 69 06 90
Telefax 02 11 / 69 06 969
info@lurz-group.de
www.lurz-group.de

Impressum

Partnerhäuser des Dortmunder Kreises e. V.:

- Biller Versicherungsmakler GmbH
- Dr. Markus Baum e. K.
- Farnschläder Assekuranz Versicherungsbetreuungs- und -vermittlungs GmbH
- Kraushaar Versicherungsmakler GmbH
- Kurt Wegscheider Versicherungsmakler GmbH
- Logos Wirtschaftsberatungsgesellschaft mbH
- Lurz Versicherungsmakler GmbH
- M.A.R.K. Versicherungsmakler GmbH
- Marx & Marx Versicherungsmakler GmbH & Co. KG
- SecuRat Versicherungsmakler GmbH
- T & S Versicherungsmakler GmbH
- Tharra & Partner Versicherungsmakler GmbH & Co. KG

Sie haben Fragen zu diesen oder anderen Themen?

Rufen Sie uns an - wir informieren Sie gern.
Oder besuchen Sie uns im Internet unter:

www.dortmunderkreis.de

Der Info-Service erscheint dreimal jährlich. Verantwortlich für den Inhalt ist der jeweilige Absender des Info-Services. Nachdruck sowie jegliche andere Form der Wiedergabe, auch auszugsweise, ist untersagt.
Erstausgabe: 1993