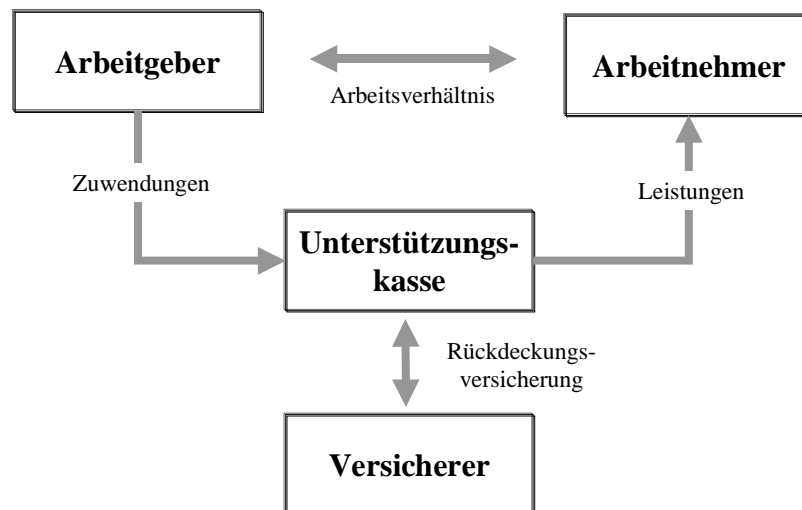


Konzept

Kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse (beitragsorientierte Leistungszusage)

1 Übersicht



2 Vertragsgestaltung

Die Unterstützungskasse zählt zu den mittelbaren Durchführungswegen in der betrieblichen Altersversorgung.

Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage, bei Erreichen der Altersgrenze, bei Tod oder bei Berufsunfähigkeit an ihn bzw. seine im Leistungsplan beschriebenen Hinterbliebenen Leistungen zu erbringen. Um die versprochenen Leistungen zu erfüllen, schaltet der Arbeitgeber die Unterstützungskasse ein. Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die für die Arbeitnehmer ihrer Mitglieds-/Trägerunternehmen die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung übernimmt. Formal, um nicht der Versicherungsaufsicht zu unterliegen, wird von der Unterstützungskasse auf die versprochenen Leistungen kein Rechtsanspruch gewährt.

Die Unterstützungskasse überträgt die Versorgungsrisiken der von ihr eingegangenen Verpflichtungen durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen auf ein Lebensversicherungsunternehmen. Durch die Anlehnung der Zusage an die Leistungen des Versicherungsvertrages wird eine vollständige, periodengerechte Finanzierung und Absicherung gewährleistet.

3 Steuerliche Behandlung

3.1 Arbeitgeber

Die Zuwendungen des Arbeitgebers (Trägerunternehmen) an die Unterstützungskasse mindern im Rahmen des § 4d Einkommensteuergesetz (EStG) als Betriebsausgaben den Gewinn, sofern der Versorgungsberechtigte das 27. Lebensjahr vollendet hat oder die Anwartschaft auf Altersleistung unverfallbar ist (§ 4d Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Buchst. c S. 3 EStG).

Für die Versorgungszusage über die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse sind nach deutschem Steuerrecht in der Bilanz des Arbeitgebers keine Rückstellungen zu bilden (Bilanzneutralität).

Die Unterstützungskasse selbst ist als soziale Einrichtung von der Körperschafts- und Gewerbesteuer befreit, sofern die steuerlichen Höchstbeträge für die zu gewährenden Leistungen nicht überschritten werden (§ 3 Körperschaftsteuer- Durchführungsverordnung (KStDV) i. V. m. § 2 KStDV).

3.2 Arbeitnehmer

Anwartschaftsphase

Beim Arbeitnehmer stellen die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge keinen lohnsteuerpflichtigen Zufluss dar (§ 11 EStG).

Eine Förderung im Sinne des § 10a EStG bzw. Abschnitt XI EStG (sog. Riester-Förderung) ist nicht möglich.

Leistungsphase

Laufende oder einmalige Versorgungsleistungen unterliegen beim Versorgungsberechtigten bzw. seinen Hinterbliebenen als nachträgliches Arbeitsentgelt im Sinne des § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG der Lohnsteuer. Hierfür muss der Unterstützungskasse die Lohnsteuerkarte vorgelegt werden.

Gemäß § 19 Abs. 2 EStG bleiben ein Versorgungsfreibetrag und ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag steuerfrei. Weiterhin kann der Pauschbetrag für Werbungskosten nach § 9a Nr. 1b EStG geltend gemacht werden.

Im Falle einer Kapitalzahlung kann ggf. die sog. „Fünftelregelung“ nach Maßgabe des § 34 Abs. 2 EStG angewendet werden.

4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Anwartschaftsphase

Arbeitgeberfinanzierte Versorgungsleistungen über eine Unterstützungskassenzusage sind beitragsfrei (§ 14 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV)). Dies gilt unabhängig von der Höhe der Zusage.

Bei einer Entgeltumwandlung besteht im Kalenderjahr eine Beitragsfreiheit in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 14 SGB IV).

Leistungsphase

Die Leistungen aus einer Versorgungszusage unterliegen bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 229 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)). Für Versicherte der gesetzlichen Pflegeversicherung werden zudem Beiträge zur Pflegeversicherung auf die Versorgungsleistungen erhoben.

Die Beiträge sind jedoch nur zu entrichten, wenn die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen im Sinne des § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 4 SGB V insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen (§ 226 Abs. 2 SGB V).

5 Wichtige Hinweise

Allgemeines

Die nachfolgenden Regelungen finden Anwendung für Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich nach § 17 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) fallen.

Bei Personen, die nicht den Regelungen des BetrAVG unterliegen, z. B. alleinige Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, richten sich die Ansprüche nach den vertraglichen Regelungen im Leistungsplan. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob ein Gesellschafterbeschluss für die Erteilung der Versorgungszusage erforderlich ist.

Tarifvorbehalt bzw. innerbetriebliche Regelung

Etwasige vorliegende tarifliche sowie innerbetriebliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung dürfen der Durchführung der Unterstützungskasse nicht entgegenstehen. Das gilt u. a. im Rahmen der Entgeltumwandlung bei der Umwandlung von Tariflohn. Gemäß § 17 Abs. 5 BetrAVG kann Tariflohn nur umgewandelt werden, wenn dies durch den Tarifvertrag zugelassen wird.

Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung

Aufgrund des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass für ihn eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet wird und er im Kalenderjahr bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung seines Entgelts umwandeln darf.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich einvernehmlich für die Durchführung der Entgeltumwandlung im Durchführungsweg Unterstützungskasse entscheiden (§ 1a Abs. 2 BetrAVG).

Gebühren

Für die Einrichtung und die laufende Verwaltung erhebt die Unterstützungskasse vom Arbeitgeber Gebühren entsprechend der Gebührenordnung. Die Gebühren mindern im Rahmen des § 4d EStG als Betriebsausgaben den Gewinn beim Arbeitgeber.

Haftung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen ein, auch wenn die Versorgung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG).

Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus, bleibt die bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens aufgrund des Leistungsplans der Unterstützungskasse erworbene Anwartschaft erhalten (§ 1b Abs. 4 BetrAVG i. V. m. § 2 Abs. 5a BetrAVG).

Der Arbeitnehmer hat keine Möglichkeit, die Versorgung nach seinem Ausscheiden mit eigenen Beiträgen fortzuführen.

Übertragung

Einvernehmlich können der ehemalige und der neue Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitnehmer die bestehende Versorgungszusage übertragen. Dabei sind die Regelungen des § 4 BetrAVG zu berücksichtigen. Ein Rechtsanspruch auf Übertragung besteht jedoch nicht.

Abfindung

Nach dem BetrAVG vorliegende unverfallbare Anwartschaften auf Leistungen aus der Zusage über eine Unterstützungskasse sowie laufende Rentenleistungen des Mitarbeiters dürfen nur im Rahmen des § 3 BetrAVG abgefunden werden. Dabei darf bei Rentenleistungen die Höhe der Abfindung 1 % und bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen.

Vorgezogene Altersleistung

Der Mitarbeiter hat im Falle des Bezuges der gesetzlichen Altersrente (auch im Falle einer vorgezogenen vollen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) einen Anspruch auf vorgezogene Altersleistung aus der betrieblichen Altersversorgung (§ 6 BetrAVG).

Rentenanpassung

Laufende Renten muss der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (§ 16 BetrAVG) alle drei Jahre einer Anpassungsprüfung unterziehen und sie ggf. anpassen.

Die Prüfungspflicht entfällt, sofern dem Arbeitnehmer eine jährliche Anpassung von mindestens 1 % zugesagt wird.

Insolvenzversicherung

Nach Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit (§ 1b Abs. 1 i. V. m. § 30 f BetrAVG) sind Zusagen über eine Unterstützungskasse beim Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) anzumelden. Für die Insolvenzversicherung sind vom Arbeitgeber Beiträge an den PSVaG zu entrichten.

6 Fazit

Für die Unterstützungskasse sprechen der hohe Dotierungsrahmen sowie ein geringer Verwaltungsaufwand beim Arbeitgeber. Auch für ältere Arbeitnehmer kann mit entsprechend hohem Aufwand noch eine bedarfsgerechte Altersversorgung aufgebaut werden. Der Arbeitgeber wird in diesem Durchführungsweg jedoch mit zusätzlichen Kosten belastet und bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers kann dieser die Versorgung nicht mit eigenen Beiträgen fortsetzen.

Insofern handelt es sich bei der Unterstützungskasse um einen Durchführungsweg, der sich vorrangig für die Versorgung von Geschäftsführern und leitenden Angestellten eignet, bei der auch eine langfristige Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber erreicht werden kann.