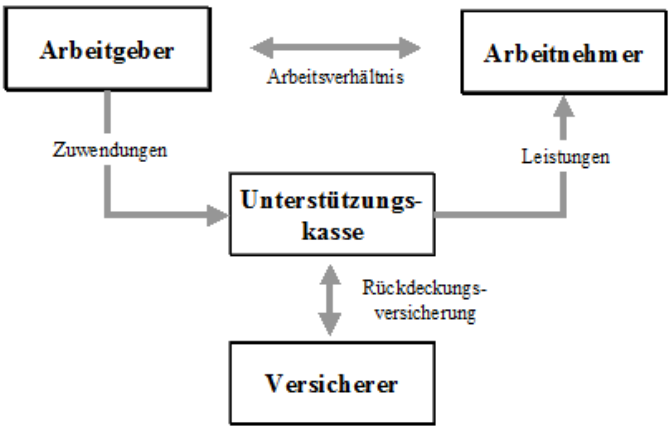
Debeka Versichern und Bausparen

Konzept

Kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse (beitragsorientierte Leistungszusage)

1 Übersicht



2 Vertragsgestaltung

Die Unterstützungskasse zählt zu den mittelbaren Durchführungswegen 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 genannten Hinterbliebenen Leistungen zu erbringen. Um diese versprochenen Leistungen zu erfüllen, schaltet der Arbeitgeber eine Unterstützungskasse ein. Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die für die Arbeitnehmer ihrer Mitglieds- bzw- Trägerunternehmen die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung übernimmt. Formal - um nicht der Versicherungsaufsicht zu unterliegen - gewährt die Unterstützungskasse auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch.

Die Unterstützungskasse überträgt die Versorgungsrisiken der von ihr eingegangenen Verpflichtungen durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen auf ein Lebensversicherungsunternehmen. Da die Zusage an die Leistungen des Versicherungsvertrags angelehnt ist, 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.

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 ("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.

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

Im Fall einer Kapitalzahlung kann ggf. die sog. "Fünftelungsregelung" angewendet werden (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG i. V. m. § 34 Abs. 1 EStG).

4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Anwartschaftsphase
Arbeitgeberfinanzierte Versorgungen 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 vier Prozent 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)). Versicherte der gesetzlichen Pflegeversicherung müssen auf die Versorgungsleistungen außerdem Beiträge zur Pflegeversicherung zahlen.

5 Wichtige Hinweise

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

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

Tarifvorbehalt bzw. innerbetriebliche Regelung
Weder tarifliche noch innerbetriebliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung dürfen der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse entgegenstehen. Das gilt u. a. im Rahmen der Entgeltumwandlung bei der Umwandlung von Tariflohn. Dieser kann nur dann umgewandelt werden, wenn dies durch den Tarifvertrag zugelassen wird (§ 20 Abs. 1 BetrAVG).

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 vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung seines Entgelts umwandeln darf.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich einvernehmlich für die 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 § 4 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. 5 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 beachten. Ein Rechtsanspruch auf Übertragung besteht jedoch nicht.

Abfindung
Gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften sowie laufende Rentenleistungen des Arbeitnehmers dürfen nur im Rahmen des § 3 BetrAVG abgefunden werden. Dabei darf bei Rentenleistungen der Monatsbetrag des Versorgungsanspruchs ein Prozent und bei Kapitalleistungen der Betrag des Versorgungsanspruchs zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen.

Vorgezogene Altersleistung
Bezieht der Arbeitnehmer die gesetzliche Altersrente, hat er einen Anspruch auf vorgezogene Altersleistung aus der betrieblichen Altersversorgung (§ 6 BetrAVG). Dies gilt auch im Fall einer vorgezogenen vollen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

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

Die Pflicht entfällt, sofern dem Arbeitnehmer eine jährliche Anpassung von mindestens einem Prozent zugesagt wird.

Insolvenzsicherung
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 Insolvenzsicherung muss der Arbeitgeber Beiträge an den PSVaG zahlen.

5.2 Wertgleichheit

Die Höhe der Versorgungsleistungen ergibt sich aus den Bestimmungen des Leistungsplans der Unterstützungskasse. Die Höhe der Leistungen der Unterstützungskasse ergibt sich wiederum aus den versicherten Leistungen der Rückdeckungsversicherung, die die Unterstützungskasse zur Finanzierung ihrer Versorgungsleistungen auf Basis der vereinbarten Zuwendungen abschließt.

Die Kosten des Versicherers für den Abschluss des Vertrags, für die Verwaltung des Vertrags, den Beitragseinzug und die Auszahlung der Versicherungsleistungen an die Unterstützungskasse werden nicht gesondert in Rechnung gestellt, sondern aus dem Versicherungsbeitrag finanziert.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 15. September 2009 (Aktenzeichen 3 AZR 17/09) grundsätzlich anerkannt, dass die Kosten einer Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wirtschaftlich vom Arbeitnehmer zu tragen sind, soweit sie angemessen sind.

Da die Versorgungsleistungen aus dem Leistungsplan auf der Grundlage der Versicherungsleistungen aus der Rückdeckungsversicherung zugesagt werden, sind die Anforderungen des Betriebsrentengesetzes an eine als beitragsorientierte Leistungszusage ausgestaltete Versorgungszusage über eine Unterstützungskasse erfüllt.

5.3 Verhältnis von Zuwendungen zu Leistungen

Der der Rückdeckungsversicherung zugrunde liegende Tarif garantiert keinen Beitragserhalt im Leistungsfall. Die Versicherungsleistungen und damit die Versorgungsleistungen der Unterstützungskasse können je nach Vertragsgestaltung höher oder niedriger sein als die Summe der gezahlten Zuwendungen.

6 Fazit

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

Insofern eignet sich die Unterstützungskasse vorrangig für die Versorgung von Geschäftsführern und leitenden Angestellten. Weiterhin kann auch eine langfristige Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber erreicht werden.

Dieses Konzept ist eine zusammenfassende Darstellung der Vorteile und Besonderheiten der Unterstützungskasse. Für die Prüfung im Einzelfall sind die einschlägigen Gesetze und Vorschriften maßgebend.