

Kurzbeschreibung zur Unterstützungskasse

Inhalt

I. Arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse

1. Wie funktioniert eine arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse?
2. Auswirkungen beim Arbeitnehmer
 - a) in der Anwartschaft
 - Steuern
 - Beiträge zur Sozialversicherung
 - b) in der Leistungsphase
 - Steuern
 - Beiträge zur Sozialversicherung
 - c) Vorteile für den Arbeitnehmer
3. Auswirkung beim Arbeitgeber
 - a) Anwartschaft
 - b) Leistungsphase
4. Besonderheiten
 - Versorgungsanwärter jünger als 27 Jahre
 - Beiträge zum Pensionssicherungsverein (kurz PSV)
 - Pflicht zu Anpassung einer laufenden Rente
 - Regelungen bei vorzeitigem Ausscheiden
 - Beschränkung der Leistungshöhe

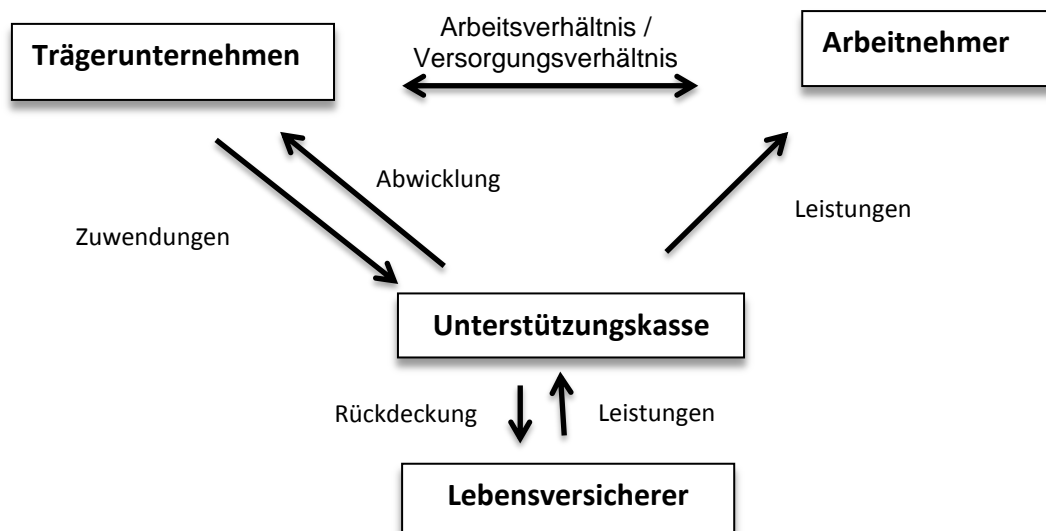
II. Unterstützungskasse mit Entgeltumwandlung

1. Wie funktioniert eine Unterstützungskasse mit Entgeltumwandlung?
2. Auswirkungen beim Arbeitnehmer
 - a) in der Anwartschaft
 - Steuern
 - Beiträge zur Sozialversicherung
 - b) in der Leistungsphase
 - Steuern
 - Beiträge zur Sozialversicherung
 - c) Vorteile für den Arbeitnehmer
3. Auswirkung beim Arbeitgeber
 - a) Anwartschaft
 - b) Leistungsphase
4. Besonderheiten aus dem Betriebsrentengesetz
 - Beiträge zum Pensionssicherungsverein (kurz PSV)
 - Pflicht zu Anpassung einer laufenden Rente
 - Regelung bei vorzeitigem Ausscheiden
 - Beschränkung der Leistungshöhe

I. Arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse

I.1) Wie funktioniert die Unterstützungskasse?

Die Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige überbetriebliche Versorgungseinrichtung zur Durchführung betrieblicher Altersversorgung. Sie steht grundsätzlich jedem Arbeitgeber in Deutschland offen und übernimmt ein Versorgungsversprechen des Arbeitgebers (Begriff aus dem Steuergesetz: Trägerunternehmen) an seinen Arbeitnehmer. Die Leistungen werden im sog. Leistungsplan beschrieben. Zur Finanzierung erhält die Unterstützungskasse vom Trägerunternehmen entsprechende Zuwendungen und schließt bei einem Versicherungsunternehmen eine sog. Rückdeckungsversicherung ab.



Als Rückdeckungsversicherungen kann folgendes abgeschlossen werden:

- *klassische* Rentenversicherung
 - im Todesfall vor Rentenbeginn: Beitragsrückgewähr
 - im Todesfall nach Rentenbeginn: Rentengarantiezeit oder alternativ das verbleibende Kapital (Kapitalabfindung zu Rentenbeginn abzgl. bereits gezahlter Renten)
 - optional mit BUZ (Beitragsbefreiung / Barrente) optional mit garantierter Rentensteigerung
- *fondsgebundene* Rentenversicherung mit Garantieleistung
 - Verbindung von garantierten Leistungen mit den Chancen am Kapitalmarkt
 - dynamischer Umschichtungsmechanismus sichert ein optimales Verhältnis zwischen einem Wertsicherungsfonds, freie Fonds und dem Sicherungsvermögen der Versicherungsgesellschaft
 - im Todesfall vor Rentenbeginn: 100 % des Vertragsguthabens, mind. die fällig gewordenen Beiträge zur Hauptversicherung
 - im Todesfall nach Rentenbeginn: Rentengarantiezeit oder alternativ Verrentung des verbleibenden Kapitals (Kapitalabfindung zu Rentenbeginn abzgl. gezahlter Renten)
 - optional mit BUZ (Beitragsbefreiung / Barrente)
 - mit Kapitalabfindungsoption (nach fristgerechter Beantragung)
- *Kapitallebensversicherung*
 - mit Verrentung sämtlicher Leistungen
 - optional mit BUZ (Beitragsbefreiung / Barrente)
 - optional mit flexibler Ablaufphase

Die Unterstützungskasse erbringt diverse Leistungen für das Trägerunternehmen (Abwicklung, Verwaltung, Erstellen von PSV-Testaten), dafür erhebt sie lediglich eine geringe jährliche Verwaltungsgebühr.

Laufende Renten bzw. gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sind beim Pensionssicherungsverein (kurz: PSVaG) gegen die Folgen einer Insolvenz des Trägerunternehmens zu sichern. Hierfür hat das Trägerunternehmen einen Beitrag an den PSVaG zu zahlen. Die Beiträge ermitteln sich aus dem Versorgungsumfang sowie auf Basis des jährlich neu festzulegenden Beitragssatzes.

I.2) Auswirkungen beim Arbeitnehmer

a) in der Anwartschaftszeit

Steuern

Das Erteilen einer Unterstützungskassenzusage sowie die Zahlung von Zuwendungen an die Unterstützungskasse lösen beim Arbeitnehmer noch keine Lohnsteuerpflicht aus. In der Anwartschaftszeit fällt somit keine Lohnsteuer an.

Beiträge zur Sozialversicherung

Rein arbeitgeberfinanzierte Zuwendungen an eine Unterstützungskasse unterliegen nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

b) in der Leistungsphase

Steuern

Die Leistungen der Unterstützungskasse sind grundsätzlich steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit i.S.d. § 19 Abs.1 Nr. 2 EStG (nachgelagerte Besteuerung). Als Freibeträge kommen in Betracht:

- Versorgungsfreibetrag gemäß § 19 Abs. 2 EStG
- Werbungskosten-Pauschbetrag gemäß § 9a EStG

Bei Leistungen in Form einer einmaligen Kapitalauszahlung kann ggf. die sog. Fünftelungsregel gemäß § 34 EStG genutzt werden. Durch eine fiktive Verteilung der Steuerlast auf 5 Jahre können sich für den Berechtigten Vorteile im progressiven Einkommensteuertarif ergeben.

Beiträge zur Sozialversicherung

Die Leistungen der Unterstützungskasse unterliegen der Beitragspflicht zur *gesetzlichen* Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Dadurch reduziert sich die verfügbare Leistung. Bei einer Kapitalauszahlung erfolgt die Beitragszahlung pauschal über einen Zeitraum von 10 Jahren mit einer monatlichen Bezugsgröße von 1/120 der Kapitalauszahlung.

c) Vorteile für die Arbeitnehmer

- Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung (auf Kapital- oder Rentenbasis)
- Absicherung der Hinterbliebenen möglich
- In der Anwartschaftszeit: Keine Lohnsteuer und keine Beiträge zur Sozialversicherung
- Nutzen steuerlicher Freibeträge in der Leistungsphase
- ggf. Nutzen der sog. Fünftelungsregel bei Kapitalauszahlung

I.3) Auswirkungen beim Trägerunternehmen (Arbeitgeber)

a) in der Anwartschaftszeit

Die Zuwendungen zur Unterstützungskasse sind Betriebsausgaben i.S.d. § 4d EStG, sie mindern den steuerpflichtigen Gewinn des Trägerunternehmens. Die Verwaltungsgebühren an die Unterstützungskasse sowie die Beiträge zum Pensionssicherungsverein stellen ebenfalls betrieblichen Aufwand dar.

Das angesammelte Deckungskapital der Rückdeckungsversicherung zählt nicht zum Vermögen des Trägerunternehmens (Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter ist die Unterstützungskasse). Daher ist es nicht in der Bilanz auszuweisen. Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen werden in der Steuerbilanz nicht gebildet. Handelsrechtlich besteht nach h.M. ein Passivierungswahlrecht.

b) in der Leistungsphase

Die Unterstützungskasse erbringt die Leistungen an das Trägerunternehmen zwecks Weiterleitung an den Berechtigten. Das Trägerunternehmen hat entsprechende Buchungsvorgänge (Einnahmen, Ausgaben) und muss Krankenkassenbeiträge sowie Lohnsteuern abführen. Daneben sind ggf. weiterhin Beiträge zum PSVaG zu entrichten.

Alternativ kann vereinbart werden, dass die Unterstützungskasse direkt an den Berechtigten leistet und gegen Gebühr die genannten Verwaltungstätigkeiten übernimmt. Die Pflicht zur Zahlung von Beiträgen an den PSVaG verbleibt beim Trägerunternehmen.

I.4) Besonderheiten aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Versorgungsanwärter jünger als 27 Jahre

Rein arbeitgeberfinanzierte Zuwendungen an die Unterstützungskasse können vom Trägerunternehmen grundsätzlich nur dann als Betriebsausgaben (§ 4d EStG) angesetzt werden, wenn der Anwärter in dem betroffenen Wirtschaftsjahr das 27. Lebensjahr vollendet.

Beiträge zum Pensionssicherungsverein (kurz: PSVaG)

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sowie laufende Renten aus einer Unterstützungskassenzusage unterliegen der Insolvenzsicherungspflicht beim PSVaG. Gesetzlich unverfallbar sind arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften, wenn der Versorgungsberechtigte das 25. Lebensjahr vollendet hat **und** die Zusage seit mindestens fünf Jahren besteht. Die Beitragshöhe richtet sich nach einem jährlich neu festzulegenden Beitragssatz und dem jeweiligen Versorgungsvolumen. Für 2011 betrug der endgültige Beitragssatz 1,9 ‰ (langfristiger Durchschnitt: 3,2 ‰). Der Beitragssatz bezieht sich auf die fünffache zugesagte Jahresrente bzw. auf 50 % der zugesagten Kapitalleistung.

Vereinfachte Beispiele:

- 1) einmaliges Alterskapital: 100.000 EUR → Beitrag: $100.000 \cdot 2 \times 1,9 \text{ ‰} = 95,00 \text{ EUR}$
- 2) monatliche Altersrente: 100 EUR → Beitrag: $100 \times 12 \times 5 \times 1,9 \text{ ‰} = 11,40 \text{ EUR}$

Pflicht zur Anpassung einer laufenden Rente

Generell unterliegen laufende Rentenleistungen einer Anpassungsprüfungspflicht durch das Trägerunternehmen. Diese Pflicht gilt als erfüllt, wenn das Trägerunternehmen die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 % anpasst (§ 16 Abs. 3 Nr.1 Betriebsrentengesetz).

Eine solche Rentensteigerungsgarantie kann mit einer Rückdeckungsversicherung vereinbart werden. Daneben ist der Vertrag auch in der Leistungsphase überschussberechtigigt. Diese Überschüsse werden zur Leistungsverbesserung verwendet.

Regelungen bei vorzeitigem Ausscheiden (beitragsorientierte Leistungszusage)

Scheidet ein Mitarbeiter mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften vorzeitig aus den Diensten des Trägerunternehmens aus, so bestehen folgende Optionen:

- Die Versorgung wird in Höhe der bisher erreichten Anwartschaften beim Trägerunternehmen aufrechterhalten. Das Trägerunternehmen leistet keine weiteren Zuwendungen. Die Rückdeckungsversicherung wird beitragsfrei fortgeführt. Die Unterstützungskasse teilt dem Anwärter eine reduzierte Versorgungsanwartschaft mit.
- Kleinstanwartschaften i.S.d. BetrAVG können abgefunden werden
 - -West: 25,55 € Monatsrente bzw. 3.066 € Kapital
 - -Ost : 22,40 € Monatsrente bzw. 2.688 € Kapital
- Der neue Arbeitgeber führt die Versorgung in bisherigem Umfang fort (Trägerwechsel)
- Wertgleiche Fortführung über das Versorgungswerk des neuen Arbeitgebers i.S.d. Portabilitätsregeln (§ 4 BetrAVG). Die Unterstützungskasse stellt hierfür den Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung.

Beschränkung der Leistungshöhe (§ 2 Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung)

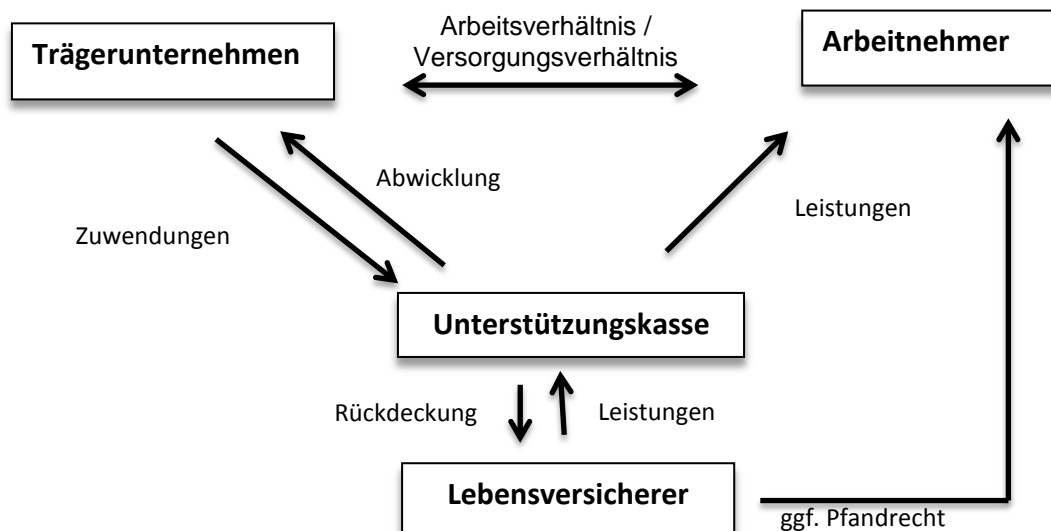
Die Unterstützungskasse ist von der Körperschaftsteuer befreit mit dem Status einer sozialen Einrichtung. Als solche unterliegt sie einer Beschränkung bzgl. der Höhe der zugesagten Monatsrenten i.H.v. 2.147 Euro bzw. einer einmaligen Kapitalzusage i.H.v. 260.000 Euro. Im Einzelfall können zwar höhere Zusagen übernommen werden, hierzu ist allerdings eine **vorherige Abstimmung** mit der Unterstützungskasse erforderlich.

I.1) Wie funktioniert die Unterstützungskasse?

Die Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige überbetriebliche Versorgungseinrichtung zur Durchführung betrieblicher Altersversorgung. Grundsätzlich steht sie jedem Arbeitgeber in Deutschland offen. Die Unterstützungskasse übernimmt ein Versorgungsversprechen des Arbeitgebers (Begriff aus dem Steuergesetz: Trägerunternehmen) an seinen Arbeitnehmer. Die Leistungen werden im sog. Leistungsplan beschrieben. Zur Finanzierung erhält die Unterstützungskasse vom Trägerunternehmen entsprechende Zuwendungen und schließt bei einer Versicherungsgesellschaft eine sog. Rückdeckungsversicherung ab. Auf die Leistungen der Versicherung kann zugunsten des Arbeitnehmers ein Pfandrecht bestellt werden.

Entgeltumwandlung

Trägerunternehmen und Arbeitnehmer vereinbaren, dass Teile des künftigen Entgeltes für Zwecke der Altersversorgung verwendet werden. Der Arbeitgeber behält den vereinbarten Betrag vom Entgelt ein, gibt ihn an die Unterstützungskasse weiter und erteilt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage. Arbeitnehmer, die unter tarifvertragliche Regelungen fallen und lediglich Tarifeinkommen beziehen, können Entgelt nur dann umwandeln, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht oder zumindest mittels sog. Tariföffnungsklausel zulässt (§ 17 Abs. 5 Betriebsrentengesetz).



Als Rückdeckungsversicherungen kann folgendes abgeschlossen werden:

- *klassische Rentenversicherung*
 - im Todesfall vor Rentenbeginn: Beitragsrückgewähr
 - im Todesfall nach Rentenbeginn: Rentengarantiezeit oder alternativ das verbleibende Kapital (Kapitalabfindung zu Rentenbeginn abzgl. bereits gezahlter Renten)
 - optional mit BUZ (Beitragsbefreiung / Barrente) optional mit garantierter Rentensteigerung
- *fondsgebundene Rentenversicherung mit Garantieleistung*
 - Verbindung von garantierten Leistungen mit den Chancen am Kapitalmarkt
 - dynamischer Umschichtungsmechanismus sichert ein optimales Verhältnis zwischen einem Wertsicherungsfonds, freie Fonds und dem Sicherungsvermögen der Versicherungsgesellschaft
 - im Todesfall vor Rentenbeginn: 100 % des Vertragsguthabens, mind. die fällig gewordenen Beiträge zur Hauptversicherung
 - im Todesfall nach Rentenbeginn: Rentengarantiezeit oder alternativ Verrentung des verbleibenden Kapitals (Kapitalabfindung zu Rentenbeginn abzgl. gezahlter Renten)
 - optional mit BUZ (Beitragsbefreiung / Barrente)
 - mit Kapitalabfindungsoption (nach fristgerechter Beantragung)
- *Kapitallebensversicherung*
 - mit Verrentung sämtlicher Leistungen

- optional mit BUZ (Beitragsbefreiung / Barrente)
- optional mit flexibler Ablaufphase

Die Unterstützungskasse erbringt diverse Leistungen für das Trägerunternehmen (Abwicklung, Verwaltung, Erstellen von PSV-Testaten), dafür erhebt sie lediglich eine geringe jährliche Verwaltungsgebühr.

Laufende Renten bzw. gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sind beim Pensionssicherungsverein (kurz: PSVaG) gegen die Folgen einer Insolvenz des Trägerunternehmens zu sichern. Hierfür hat das Trägerunternehmen einen Beitrag an den PSVaG zu zahlen. Die Beiträge ermitteln sich aus dem Versorgungsumfang sowie auf Basis des jährlich neu festzulegenden Beitragssatzes.

I.2) Auswirkungen beim Arbeitnehmer

a) in der Anwartschaftszeit

Steuern

Das Erteilen einer Unterstützungskassenzusage sowie die Zahlung von Zuwendungen an die Unterstützungskasse lösen beim Arbeitnehmer noch keine Lohnsteuerpflicht aus. In der Anwartschaftszeit fällt somit keine Lohnsteuer an.

Beiträge zur Sozialversicherung

Zuwendungen an die Unterstützungskasse, die per Entgeltumwandlung finanziert werden, unterliegen bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (in 2011: 2.640 EUR) nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Bei einem Entgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen lassen sich daher Beiträge zur Sozialversicherung einsparen.

b) in der Leistungsphase

Steuern

Die Leistungen der Unterstützungskasse sind grundsätzlich steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit i.S.d. § 19 Abs.1 Nr. 2 EStG (nachgelagerte Besteuerung). Als Freibeträge kommen in Betracht:

- Versorgungsfreibetrag gemäß § 19 Abs. 2 EStG
- Werbungskosten-Pauschbetrag gemäß § 9a EStG

Bei Leistungen in Form einer einmaligen Kapitalauszahlung kann ggf. die sog. Fünftelungsregel gemäß § 34 EStG genutzt werden. Durch eine fiktive Verteilung der Steuerlast auf 5 Jahre können sich für den Berechtigten Vorteile im progressiven Einkommensteuertarif ergeben.

Beiträge zur Sozialversicherung

Die Leistungen der Unterstützungskasse unterliegen der Beitragspflicht zur *gesetzlichen* Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Dadurch reduziert sich die verfügbare Leistung. Bei einer Kapitalauszahlung erfolgt die Beitragszahlung pauschal über einen Zeitraum von 10 Jahren mit einer monatlichen Bezugsgröße von 1/120 der Kapitalauszahlung.

c) Vorteile für die Arbeitnehmer

- Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung (auf Kapital-oder Rentenbasis)
- Absicherung der Hinterbliebenen möglich
- In der Anwartschaftszeit: Keine Lohnsteuer und keine Beiträge zur Sozialversicherung
- Nutzen steuerlicher Freibeträge in der Leistungsphase
- ggf. Nutzen der sog. Fünftelungsregel bei Kapitalauszahlung

I.3) Auswirkungen beim Trägerunternehmen (Arbeitgeber)

a) in der Anwartschaftszeit

Die Zuwendungen zur Unterstützungskasse sind Betriebsausgaben i.S.d. § 4d EStG, sie mindern den steuerpflichtigen Gewinn des Trägerunternehmens. Die Verwaltungsgebühren an die Unterstützungskasse sowie die Beiträge zum Pensionssicherungsverein sind ebenfalls betrieblicher Aufwand. Beiträge zur Sozialversicherung können ggf. eingespart werden.

Das angesammelte Deckungskapital der Rückdeckungsversicherung zählt nicht zum Vermögen des Trägerunternehmens (Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter ist die Unterstützungskasse). Daher ist es nicht in der Bilanz auszuweisen. Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen werden in der Steuerbilanz nicht gebildet. Handelsrechtlich besteht nach h.M. ein Passivierungswahlrecht.

b) in der Leistungsphase

Die Unterstützungskasse erbringt die Leistungen an das Trägerunternehmen zwecks Weiterleitung an den Berechtigten. Das Trägerunternehmen hat entsprechende Buchungsvorgänge (Einnahmen, Ausgaben) und muss Krankenkassenbeiträge sowie Lohnsteuern abführen. Daneben sind ggf. weiterhin Beiträge zum PSVaG zu entrichten.

Alternativ kann vereinbart werden, dass die Unterstützungskasse direkt an den Berechtigten leistet und gegen Gebühr die genannten Verwaltungstätigkeiten übernimmt. Die Pflicht zur Zahlung von Beiträgen an den PSVaG verbleibt beim Trägerunternehmen.

I.4) Besonderheiten aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Beiträge zum Pensionssicherungsverein (kurz: PSVaG)

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sowie laufende Renten aus einer Unterstützungskassenzusage unterliegen der Insolvenzsicherungspflicht beim PSVaG. Zusagen aus einer Entgeltumwandlung sind von Beginn an gesetzlich unverfallbar. Die Beitragshöhe richtet sich nach einem jährlich neu festzulegenden Beitragsatz und dem jeweiligen Versorgungsvolumen. In 2011 betrug der Beitragsatz 1,9 ‰ (langfristiger Durchschnitt: 3,2 ‰). Der Beitragsatz bezieht sich auf die fünffache zugesagte Jahresrente bzw. auf 50 % der zugesagten Kapitaleistung.

Vereinfachte Beispiele:

- 1) einmaliges Alterskapital: 100.000 EUR → Beitrag: $100.000 \cdot 2 \times 1,9 \text{ ‰} = 95,00 \text{ EUR}$
- 2) monatliche Altersrente: 100 EUR → Beitrag: $100 \times 12 \times 5 \times 1,9 \text{ ‰} = 11,40 \text{ EUR}$

Pflicht zur Anpassung einer laufenden Rente

Generell unterliegen laufende Rentenleistungen einer Anpassungsprüfungspflicht durch das Trägerunternehmen. Diese Pflicht gilt als erfüllt, wenn das Trägerunternehmen die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 % anpasst (§ 16 Abs. 3 Nr.1 Betriebsrentengesetz).

Eine solche Rentensteigerungsgarantie kann mit einer Rückdeckungsversicherung vereinbart werden. Daneben ist der Vertrag auch in der Leistungsphase überschussberechtigt. Diese Überschüsse werden zur Leistungsverbesserung verwendet.

Regelungen bei vorzeitigem Ausscheiden (beitragsorientierte Leistungszusage)

Scheidet ein Mitarbeiter mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften vorzeitig aus den Diensten des Trägerunternehmens aus, so bestehen folgende Optionen:

- Die Versorgung wird in Höhe der bisher erreichten Anwartschaften beim Trägerunternehmen aufrechterhalten. Das Trägerunternehmen leistet keine weiteren Zuwendungen. Die Rückdeckungsversicherung wird beitragsfrei fortgeführt. Die Unterstützungskasse teilt dem Anwärter eine reduzierte Versorgungsanwartschaft mit.
- Kleinstanwartschaften i.S.d. BetrAVG können abgefunden werden
 - -West: 25,55 € Monatsrente bzw. 3.066 € Kapital
 - -Ost : 22,40 € Monatsrente bzw. 2.688 € Kapital
- Der neue Arbeitgeber führt die Versorgung in bisherigem Umfang fort (Trägerwechsel)
- Wertgleiche Fortführung über das Versorgungswerk des neuen Arbeitgebers i.S.d. Portabilitätsregeln (§ 4 BetrAVG). Die Unterstützungskasse stellt hierfür den Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung.

Beschränkung der Leistungshöhe (§ 2 Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung)

Die Unterstützungskasse ist von der Körperschaftsteuer befreit. Als solche unterliegt sie einer Beschränkung bzgl. der Höhe der zugesagten Monatsrenten i.H.v. 2.147 Euro bzw. einer einmaligen Kapitalzusage i.H.v. 260.000 Euro. Im Einzelfall können zwar höhere Zusagen übernommen werden, hierzu ist allerdings eine **vorherige Abstimmung** mit der Unterstützungskasse erforderlich