

## Die Vorteile der überbetrieblichen rückgedeckten Unterstützungskasse

- ◆ Anwartschaftsfinanzierung
- ◆ Finanzierung auch vor dem 30. Lebensjahr möglich
- ◆ Beiträge zur Rückdeckungsversicherung und Verwaltungsgebühren voll zuwendungs- und als Betriebsausgabe abzugsfähig (keine Begrenzung analog § 4d Abs. 1 Nr. 1a und b EStG)
- ◆ Kein Ausweis in der Bilanz (keine Aktivierung der Rückdeckungsversicherung)
- ◆ Kein Ausweis einer Unterdeckung im Anhang zur Bilanz bei voller Rückdeckung
- ◆ Kein zusätzlicher Aufwand durch Pauschalsteuer
- ◆ Ausnutzung der Pauschalierungsmöglichkeiten gemäß § 40b EStG bleibt noch voll für eine Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung erhalten
- ◆ Übertragung der betriebsfremden Risiken auf das Versicherungsunternehmen
- ◆ Geringer Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber, da weitgehende Übertragung der Verwaltung auf die Unterstützungskasse

Gerade die „überbetriebliche Unterstützungskasse mit Rückdeckungsversicherung“ bietet auch kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit, sich einer solchen Gruppenkasse anzuschließen und die sich daraus ergebenden Vorteile zu nutzen, da die Gründung einer eigenen Unterstützungskasse für diese Unternehmen aus kosten- und verwaltungstechnischen Gründen untragbar ist.

## Arbeitsrechtliche Behandlung

Arbeitsrechtlich wird die Unterstützungskasse de facto der Pensionszusage gleichgestellt. Obwohl die Unterstützungskasse auf ihre Versorgungsleistungen keinen Rechtsanspruch gewähren darf, hat das für die Arbeitnehmer keine Bedeutung, da ihnen auf Grund der Arbeitsrechtsprechung ein **faktischer Rechtsanspruch** zugestanden wird.

Insbesondere gelten die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit, Anpassung laufender Renten, Insolvenzsicherung und flexiblen Altersrente.

## Pensions-Sicherungs-Verein (PSV)

Auch bei einer bestehenden Rückdeckungsversicherung gibt es uneingeschränkt die Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein. Beitragspflichtig ist das Trägerunternehmen. Die Begründung liegt in der Subsidiärhaftung des Trägerunternehmens in Verbindung mit der Freiwilligkeit der Zuwendungen.

Die Beitragsbemessungsgrundlage für den Pensions-Sicherungs-Verein ist das Deckungskapital der laufenden Renten (§ 4 Abs. 1 Nr. 1a EStG) und das Reservepolster für Anwärter mit gesetzlich unverfallbarem Anspruch (§ 4 Abs. 1 Nr. 1b EStG). Sie hat mit dem Wert der Rückdeckungsversicherung nichts zu tun.

**Der PSV übernimmt dann im Konkursfall die Verpflichtungen bis zu den festgelegten Höchstgrenzen.**

## Unverfallbarkeit

Da die Beiträge faktisch vom Arbeitnehmer aufgebracht werden, wird von Beginn an eine **Unverfallbarkeit** vereinbart. So behält der Mitarbeiter bei vorzeitigem Ausscheiden immer einen Anspruch in Höhe des in der Rückdeckungsversicherung vorhandenen Wertes. Nach Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen entsteht ein Anspruch in gesetzlicher Höhe. Da die Zusagen als beitragsorientierte Leistungszusagen gestaltet sind, ergibt sich der gesetzlich unverfallbare Anspruch aus den Leistungen, die sich aus den gezahlten Beiträgen ergeben. Die gesetzlich unverfallbare Teilleistung ist dann durch die Rückdeckungsversicherung abgesichert.

## Garantierte Steigerung der laufenden Renten

Für die Anpassungsverpflichtung genügt es, wenn die Unterstützungskasse eine garantierte Steigerung der laufenden Renten in Höhe von 1 % zusagt. Die ARAG Lebensversicherungs-AG wird für diese Fälle einen eigenen Tarif mit einer garantierten Steigerung von 1 % in ihr Programm aufnehmen.

Die Erklärung über das Fehlen eines Rechtsanspruchs auf Leistungen der Unterstützungskasse stellt für den Leistungsberechtigten keinen arbeitsrechtlichen Nachteil dar. Sie ist lediglich die Bestätigung einer durch die Satzung bereits gegebenen Rechtslage.

**Arbeitsrechtlich genießt eine Zusage über eine Unterstützungskasse den gleichen rechtlichen Schutz wie die Pensionszusage oder die Direktversicherung.**

## Steuerliche Behandlung für Arbeitgeber

### In der Anwartschaftsphase:

**Die Zuwendungen des Trägerunternehmens** an die Unterstützungskasse in Höhe der Beiträge zur Rückdeckungsversicherung, der Verwaltungskosten der Unterstützungskasse und gegebenenfalls der PSV-Beiträge sind in **voller Höhe als Betriebsausgaben abzugsfähig** und wirken sich somit gewinn- und steuermindernd aus.

Eine Aktivierung der Rückdeckungsversicherung entfällt, da diese von der Unterstützungskasse als Versicherungsnehmerin abgeschlossen und die Unterstützungskasse bezugsberechtigt ist.

Die Versorgungsverpflichtung der Unterstützungskasse muss nicht in der Bilanz des Trägerunternehmens ausgewiesen werden. Bei einer vollen Absicherung durch kongruent abgeschlossene Rückdeckungsversicherungen ist auch ein Ausweis im Bilanzanhang des Trägerunternehmens nicht erforderlich, da in diesem Fall keine Unterdeckung besteht.

### In der Leistungsphase:

In der Leistungsphase ergeben sich, abgesehen von etwaigen Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen - diese sind dann Betriebsausgaben - für den Arbeitgeber **keinerlei steuerliche Auswirkungen**.

Die Verwaltungskosten und die PSV-Beiträge können durch Gehaltsverzicht faktisch auch

vom Arbeitnehmer aufgebracht werden. Die Versorgungsleistung fließt an die Unterstützungskasse, die die Versorgungsleistung unmittelbar an den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer erbringt.

## Steuerliche Behandlung für Arbeitnehmer

### In der Anwartschaftsphase:

Der Arbeitnehmer zahlt für den Teil, auf den er verzichtet hat, **keine Steuern**.

### In der Leistungsphase:

**Versorgungsleistungen** der Unterstützungskasse sind für den Arbeitnehmer **Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** und somit lohnsteuerpflichtig.

Von diesen Versorgungsbezügen bleiben allerdings 40%, maximal DM 6000, im Veranlagungszeitraum als Versorgungsfreibetrag (§ 19 Abs. 2 EStG) steuerfrei.

Als einmalige Kapitalzahlung kann die Versorgungsleistung neben dem Versorgungsfreibetrag als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit nach § 34 Abs. 1 EStG begünstigt versteuert werden. Dabei wird die fünffache Steuer für ein Fünftel der Kapitalzahlung fällig. Wird die Kapitalzahlung im Kalenderjahr nach der Pensionierung fällig, so kann die Steuerersparnis noch vergrößert werden. Bei einer Auszahlung in fünf gleichen Jahresraten kann ein ähnlicher Effekt erzielt werden.

## Sozialversicherungsrechtliche Behandlung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### In der Anwartschaftszeit:

Die verzichteten Gehaltsteile gehören lt. Sozialversicherungsträger **nicht** zum sozialversicherungspflichtigen Gehalt. Die damit verbundene Kürzung der gesetzlichen Rente steht in keinem Verhältnis zur Leistung aus der neuen Zusage.

### In der Rentenzeit:

Bei einer Rentenzahlung müssen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gezahlt werden. Bei einer Kapitalzahlung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

## Die Verwaltung der Unterstützungskasse

### In der Anwartschaftsphase übernimmt die Unterstützungskasse

- ◆ die Überwachung der steuerlichen Grenzen,
- ◆ die Erstellung von Zusagen und Leistungsnachweisen mit Versand an die Versorgungsberechtigten,
- ◆ die Berechnung der Beitragsbemessungsgrundlage für den PSV und Erstellung des entsprechenden Kurzttestats,
- ◆ die Erstellung der Unverfallbarkeitsbescheinigungen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen,
- ◆ die Berechnung der Werte für den PSV,
- ◆ die Berechnungen zum Versorgungsausgleich,
- ◆ die ständige Überwachung und gegebenenfalls Anpassung des Versorgungswerks im

Hinblick auf Gesetzesänderungen und Rechtsprechungstendenzen, insbesondere im Bereich des Arbeits- und Steuerrechts,

- ◆ das Führen der Kundendatei,
- ◆ die Kontenführung,
- ◆ die Rechnungserstellung für die Unterstützungskasse,
- ◆ die Rechnungserstellung der Unterstützungskasse an das Trägerunternehmen,
- ◆ die Erstellung des Jahresabschlusses.

### **In der Leistungsphase übernimmt die Unterstützungskasse**

- ◆ die Auszahlung der zugesagten Leistungen,
- ◆ die Überweisung der Steuern (an das Wohnsitzfinanzamt des Versorgungsberechtigten),
- ◆ die Überweisung der Krankenversicherungsbeiträge (die Unterstützungskasse ist verpflichtet, die Krankenkasse des Berechtigten festzustellen und die Beiträge unter Berücksichtigung der weiteren Versorgungsbezüge abzuführen),
- ◆ die Überprüfung der laufenden Versorgungsleistungen hinsichtlich einer Anpassung gemäß § 16 BetrAVG. Soweit die Rentenerhöhungen nicht durch die Überschussbeteiligung oder eine garantierte Steigerung der zugesagten Rente um 1 % gedeckt sind, muss das Trägerunternehmen zur Nachfinanzierung aufgefordert werden,
- ◆ die Kontenführung.

## **Die vertraglichen Vereinbarungen**

### **Vereinbarung über den Verzicht von Barbezügen**

Dieser Vertragsteil entspricht der Vereinbarung der Gehaltsumwandlung bei der Direktversicherung.

Diese Vereinbarung ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer verzichtet auf einen Teil seiner laufenden Bezüge. Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Gegenzug zur Erteilung einer gleichwertigen kongruent rückgedeckten Versorgungszusage über die Unterstützungskasse.

### **Versorgungszusage des Arbeitgebers**

Diese Versorgungszusage stellt eine Zusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer dar. Der Höhe nach wird zu Beginn die vertragliche Leistung der Rückdeckungsversicherung zugesagt. Die Zusage wird jährlich um die erreichten Überschussanteile erhöht. Bei den Überschüssen in Fonds besteht diese Erhöhung nicht aus einem DM-Betrag, sondern aus einer Anzahl der gewählten Fondsanteile.

### **Versorgungsbescheinigung der Unterstützungskasse für den Arbeitnehmer**

Hier bestätigt die Unterstützungskasse, dass sie die Versorgungsverpflichtung vom Arbeitgeber übernommen hat. Die Zusage der Unterstützungskasse ist formal zwar freiwillig, kann jedoch arbeitsrechtlich praktisch nicht entzogen werden.

### **Verpfändungsvereinbarung**

Der Pensions-Sicherungs-Verein tritt nur im Falle der Insolvenz des Trägerunternehmens bei gesetzlich unverfallbaren Ansprüchen ein. Damit die Ansprüche auch vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen gesichert sind, wird die Rückdeckungsversicherung an den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer mit der Folge verpfändet, dass beim Konkurs

vor Erreichen der Unverfallbarkeitsfristen die Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer übertragen wird.

### **Vereinfachter Antrag für eine Rückdeckungsversicherung der Unterstützungskasse**

Für die Rückdeckungsversicherungen wurde ein vereinfachter Antrag mit nur drei Gesundheitsfragen konzipiert.

### **Vertrag zur Durchführung einer Betrieblichen Altersversorgung (Mitgliedsvereinbarung)**

Der Arbeitgeber überträgt die Versorgungszusagen an seine Mitarbeiter auf die Unterstützungskasse und wird als Trägerunternehmen Mitglied in der Unterstützungskasse. Dieser Vertrag ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Unterstützungskasse. Für jedes Trägerunternehmen muss ein ernanntes oder gewähltes Mitglied in den Beirat der Unterstützungskasse entsandt werden.

### **Satzung der Unterstützungskasse**

In der Satzung der Unterstützungskasse ist zunächst der Vereinszweck, also die Durchführung einer Betrieblichen Altersversorgung, festgelegt. Weiter werden hier u.a. der Erwerb und das Erlöschen der Mitgliedschaft, die Versorgungsberechtigten, die Wahl des Vorstandes, die Mitgliederversammlung und die Zusammensetzung des Begünstigtenbeirats geregelt.

# Sonderfragen zur Unterstützungskasse

## Was geschieht mit einer Zusage über eine Unterstützungskasse im Falle des Konkurses des Trägerunternehmens?

Hier muss unterschieden werden zwischen der Zeit, in der die Zusage **vertraglich** unverfallbar ist, und der Zeit, in der die Zusage **gesetzlich** unverfallbar ist.

Bei **vertraglicher Unverfallbarkeit** ist die Rückdeckungsversicherung an die Versorgungsberechtigten verpfändet. In diesen Fällen fließt die Rückdeckungsversicherung nicht in die Konkursmasse, sondern wird auf die Versorgungsberechtigten übertragen. Allerdings muss bei der Übertragung der Wert der Rückdeckungsversicherung vom Versorgungsberechtigten versteuert werden. Hier wird in der Regel der § 34 EStG für eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit zum Tragen kommen. Dabei wird der Wert gedanklich auf 5 Jahre verteilt, damit der hohe Spitzensteuersatz nicht zum Ansatz kommt.

Bei **gesetzlicher Unverfallbarkeit** übernimmt zunächst der PSV die Versorgungsverpflichtungen. Wenn die Verpfändung auch nach Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen aufrecht erhalten wird, geht die Verpfändung im Konkursfall auf den PSV über. Das darf aber nicht zum Nachteil des Versorgungsberechtigten geschehen. So geht der Teil, der nicht durch den PSV abgesichert ist, zuerst auf den Versorgungsberechtigten über.

## In welcher Höhe sind Zusagen aus einem Gehaltsverzicht durch den PSV abgesichert?

Es gilt eine allgemeine Höchstgrenze. Sie ist zu beachten, wenn neben dem Gehaltsverzicht noch eine betriebliche Altersversorgung durch den PSV abgesichert ist. Die Höchstgrenze berechnet sich aus dem dreifachen der monatlichen Bezugsgröße aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Das ist z. B. im Jahr 2000 eine monatliche Rente von DM 13440 (NBL DM 10920).

Besteht neben der Zusage auf Grund des Gehaltsverzichts keine betriebliche Altersversorgung, so beschränkt sich der PSV-Beitrag auf eine Zusage in Höhe von 30 % der monatlichen Bezugsgröße. Das sind monatliche Renten bis zu DM 13 440 (NBL DM 10920).

## Was geschieht, wenn der Mitarbeiter mit unverfallbarem Anspruch ausscheidet?

Bei **vertraglicher Unverfallbarkeit** kann alternativ zur Beitragsfreistellung vereinbart werden, dass die Rückdeckungsversicherung auf den Versorgungsberechtigten übertragen wird.

Hierbei sollte sichergestellt werden, dass analog zur Direktversicherung der Vertrag ausschließlich der Versorgung dient. Dabei muss der Versorgungsberechtigte den

Übertragungswert versteuern. Er kann den Vertrag dann mit eigenen Beiträgen fortführen. Natürlich kann die Zusage auch auf einen neuen Arbeitgeber übergehen.

Bei **gesetzlicher Unverfallbarkeit** kann die Rückdeckungsversicherung beitragsfrei gestellt werden.

Da die Zusagen als beitragsorientierte Leistungszusagen gestaltet sind, ergibt sich der unverfallbare Teilanspruch aus der beitragsfreien Versicherungsleistung (Vollanspruch), die sich aus den bis dahin gezahlten Beiträgen errechnet. Die beitragsfreie Versicherung wird dann über dem gesetzlich unverfallbaren Anspruch liegen. Das in der Literatur oft angesprochene Auffüllungsrisiko für den Arbeitgeber spielt nur bei echten Leistungszusagen eine Rolle.

### **Kann auch auf tarifliche Gehaltsteile verzichtet werden?**

Auf tarifliche Gehaltsteile kann nur dann verzichtet werden, wenn im Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel vereinbart ist. Das ist zum Beispiel bei den Tarifverträgen der Versicherungen, der Banken und der Metallindustrie der Fall.

### **Auf welche Gehaltsteile kann verzichtet werden?**

Ganz wichtig ist, dass der Gehaltsteil zum Verzichtszeitpunkt noch nicht verdient sein darf und Sonderzahlungen bis zum Rentenalter mindestens in gleicher Höhe umgewandelt werden müssen! Das soll an den folgenden Beispielen erläutert werden:

<b>Entgeltart</b>	<b>Erklärung bis</b>	<b>Erdienter Zeitraum</b>	<b>Erster Verzicht</b>
Teil der laufenden Bezüge	Ende d.Monats	Folgemonat	Folgemonat
Urlaubsgeld	31.12.1999	01.2000-06.2000	05.2000
Weihnachtsgeld	30.06.2000	07.2000-12.2000	11.2000

Was geschieht, wenn nach dem Gehaltsverzicht das Gehalt unter die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung fällt?

Der Mitarbeiter wird wieder krankenversicherungspflichtig. Ein privat krankenversicherter Mitarbeiter müsste zurück in die gesetzliche Krankenversicherung.

Er kann sich aber von der Versicherungspflicht befreien lassen und weiter privat krankenversichert bleiben.