

Betriebliche Altersvorsorge

Die rückgedeckte Unterstützungskasse



Welche Versicherungsformen können bei der Unterstützungskasse gewählt werden?

Eine Unterstützungskasse kann sowohl Kapital- als auch Rentenleistungen gewähren. Zur Erweiterung der Versorgung stehen Berufsunfähigkeits- und/ oder Hinterbliebenenleistungen zur Verfügung, mit denen vorzeitige Risiken absichert werden können.

Wie werden die Beitragszahlungen bei Ihnen als Arbeitgeber und Ihrem Mitarbeitern aus steuerlicher Sicht behandelt?

Ihre Zuwendungen an unsere rückgedeckte Unterstützungskasse sind als Betriebsausgaben abzugsfähig. Darüber hinaus ist auch ein zu zahlendes Verwaltungshonorar steuerlich ebenfalls als Betriebsausgabe abzugsfähig. Versorgungszusagen, die über eine Unterstützungskasse zugesagt werden, sind bei Ihnen als Arbeitgeber nicht zu bilanzieren.

Bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse mittels Entgeltumwandlung kann Ihr Mitarbeiter die Beiträge in unbegrenzter Höhe steuerfrei einzahlen. So kann eine attraktive Zusatzversorgung aus un versteuerten Einkommensteilen aufgebaut werden.

Wie werden Beitragszahlungen bei Ihnen als Arbeitgeber und Ihrem Mitarbeiter steuerlich und sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Werden die Beiträge von Ihnen zusätzlich zum Gehalt des Arbeitnehmers finanziert, so sind die Beiträge sozialabgabenfrei.

Werden die Beiträge durch Ihren Mitarbeiter finanziert, so sind die Beiträge für Sie als Arbeitgeber und Ihrem Mitarbeiter – bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West - sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist natürlich, dass das Einkommen Ihres Mitarbeiters innerhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegt.

Ihr Mitarbeiter kann also eine attraktive Zusatzversorgung aus un versteuerten und unvertragten Einkommensteilen aufbauen.

Wie werden die Leistungen steuerlich behandelt?

Da die Beitragszahlungen während der Anwartschaftsphase steuerfrei sind, sind die Leistungen aus der rückgedeckten Unterstützungskasse als „Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit“ für Ihren Mitarbeiter voll steuerpflichtig. Nach Vollendung des 63. Lebensjahres kann Ihr Mitarbeiter einen Versorgungsfreibetrag geltend machen. Der Versorgungsfreibetrag und sonstige steuerliche Vergünstigungen führen dazu, dass im Rentenalter die Steuerbelastung für Ihren Mitarbeiter in der Regel geringer ist als in der Aktivenzeit. Der Versorgungsfreibetrag wird bis zum Jahr 2040 auf 0 EUR schrittweise abgesenkt (§ 19 Abs. 2 Nr. 2 EStG).

Wie werden die Leistungen sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Nach derzeitiger Gesetzeslage unterliegen Renten- und Kapitalleistungen der betrieblichen Altersversorgung (also auch bei der rückgedeckten Unterstützungskassenversorgung) im Rahmen der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze grundsätzlich der Kranken- und Pflegeversicherung, unabhängig davon ob Sie als Arbeitgeber oder Ihr Mitarbeiter die Versorgung finanziert hat. Betroffen sind Mitarbeiter die gesetzlich und freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

Sie als Arbeitgeber sind an der Beitragszahlung nicht beteiligt. Der Kranken- und Pflegebeitrag muss zu 100% von Ihrem Mitarbeiter getragen werden.

Handhabung bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers?

Nach den Regelungen des Betriebsrentengesetzes behalten Ihre Mitarbeiter bei einer Unterstützungskassenversorgung unter bestimmten Voraussetzungen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen eine Anwartschaft auf die Leistungen (Unverfallbarkeit).

- Bei mitarbeiterfinanzierten Versorgungsungen (Entgeltumwandlung) ist ausdrücklich eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit geregelt.
- Bei arbeitgeberfinanzierten Versorgungsungen tritt die Unverfallbarkeit ein, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr bereits vollendet hat und die Versorgungszusage mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Ein Mitarbeiter der mit unverfallbaren Ansprüchen aus Ihrem Unternehmen ausscheidet, hat die Möglichkeit die Unterstützungskassenversorgung entsprechend fortzusetzen, wenn der neuen Arbeitgeber Mitglied unserer Unterstützungskasse wird. Stimmt der neue Arbeitgeber der Fortsetzung nicht zu, so bleibt die Versorgung im Rahmen des bis zum Ausscheiden finanzierten Betrages für Ihren ehemaligen Mitarbeiter erhalten.

Scheidet ein Mitarbeiter – im Fall einer von Ihnen als Arbeitgeber finanzierten Versorgung – ohne unverfallbare Anwartschaft aus Ihrem Unternehmen aus, so wird das aus der Rückdeckungsversicherung freiwerdende Deckungskapital per Rückkauf der Rückdeckungsversicherung an die Unterstützungskasse zurückgezahlt. Es kann dann zur Beitragsreduktion anderer bestehender Rückdeckungsversicherungen verwendet werden.

Mit welchen Zusatzkosten ist die Einrichtung der Unterstützungskassenversorgung verbunden?

Für Sie als Arbeitgeber ist der Verwaltungsaufwand minimal und beschränkt sich im Wesentlichen auf die Beantragung der Versicherung, die Zahlung der vertraglich vereinbarten Beiträge sowie die Meldung von Ausscheidefällen.

Die Unterstützungskasse übernimmt gegen eine Gebühr die meisten Verwaltungsaufgaben, bis hin zur Verwaltung der laufenden Rentenfälle für den Arbeitgeber.

Unverfallbare Anwartschaften und laufende Renten der Unterstützungskasse werden durch den Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) gegen Insolvenz des Trägerunternehmens gesichert. Für diese Absicherung wird der PSV-Beitrag fällig, der sich in einem Promillesatz im

Verhältnis zum Absicherungsumfang bemisst und jedes Jahr erneut festgelegt wird.

Die Vorteile der rückgedeckten Unterstützungskassenversorgung für Sie als Arbeitgeber auf einen Blick:

- Keine Sozialabgabepflicht auf die Beiträge im Rahmen der 4%-Grenze
- Sozialabgabensparnis bei Entgeltumwandlung im Rahmen der 4%-Grenze
- Keine Bilanzierung erforderlich
- Beiträge sind Betriebsausgaben
- Kein Nachfinanzierungsrisiko bei vorzeitigem Ausscheiden des Mitarbeiters
- Keine Anpassung laufender Rentenleistungen
- Einfache Handhabung bei vorzeitigem Ausscheiden, durch Übertragung der Versorgung auf den neuen Arbeitgeber bzw. den Mitarbeiter

Die Vorteile der rückgedeckten Unterstützungskasse für Ihren Arbeitnehmer auf einen Blick:

- Steuerfreie Beitragszahlung in unbegrenzter Höhe (ggf. notwendige Beschränkung auf Höchstleistungen)
- Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung (bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West, in 2010: mtl. 220 EUR)
- Besteuerung der Versorgungsleistungen erst im Versorgungsalter, zu einem meist geringeren Steuersatz und mit Freibeträgen
- Hohe Sicherheit bei Insolvenz Ihres Arbeitgebers durch Auslagerung Versorgungsleistungen auf die Unterstützungskasse und dem Schutz durch den Pensionssicherungs-Verein
- Einmalige Kapitalzahlung statt lebenslanger Altersrente möglich
- Einschluss von Hinterbliebenen und Berufsunfähigkeitsleistungen
- Einfache Übertragung des Versorgungsanspruches bei Arbeitgeberwechsel Übertragung des Anspruchs auf den neuen Arbeitgeber möglich oder beitragsfreier Fortsetzung der Versorgung