

Pauschaldotierte Gruppen-Unterstützungskasse - ein interessantes Angebot für kleinere und mittlere Unternehmen -

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die mit Sondervermögen ausgestattet ist und auf ihre Leistungen aus steuer- und versicherungsrechtlichen Gründen keinen Rechtsanspruch gewährt. Arbeitsrechtlich hat der Arbeitnehmer aber grundsätzlich einen Rechtsanspruch nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Eine Gruppen-Unterstützungskasse ist ein Angebot zur Mitgliedschaft für kleine und mittlere Unternehmen, für die der Aufwand zur Gründung einer eigenen betrieblichen Unterstützungskasse zu hoch ist.

Das Modell der pauschal- oder Reservepolster dotierten Unterstützungskasse bietet im Rahmen der – allerdings engen – steuerlichen Grenzen einen hohen Grad der Flexibilität und unternehmerischen Steuerungsmöglichkeiten in der Finan-

zierung der betrieblichen Altersversorgung. Es besteht kein Zwang zur Dotierung der Unterstützungskasse (abweichend zur Passivierungspflicht bei Pensionsrückstellungen unmittelbarer Pensionszusagen), die Zuwendungen können ertragsabhängig vorgenommen werden. Es besteht auch kein steuerliches Nachholverbot, die nicht vorgenommenen Zuwendungen können in späteren Wirtschaftsperioden nachgeholt werden. Bei Ausscheiden von Mitarbeitern, die die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen noch nicht erfüllen bzw. bei unverfallbaren Anwartschaften, soweit die angesammelten Deckungsmittel die ratierlich gekürzten Verpflichtungen übersteigen, entstehen „freie“ Vermögensmittel der Unterstützungskasse, die im Rahmen der Satzung der Unterstützungskasse wieder dem Trägerunternehmen zur Verfügung stehen bzw. zur Versorgung des/der Unter-

In dieser Ausgabe

Pauschaldotierte Gruppen-
Unterstützungskasse

- ein interessantes Angebot für kleinere
und mittlere Unternehmen -

1

Finanzierungsendalter 65 für GGF -
Pensionszusagen

3

GGF-Pensionszusage –
Hinterbliebenenversorgung für neuen
Lebenspartner – BFH-Urteil vom
27.11.2013 – IR 17/13

4

Keine Aufklärungspflicht des
Arbeitgebers zu dem Anspruch auf
Entgeltumwandlung – BAG-Urteil vom
21.01.2014 – 3 AZR 807/11

5

nehmer verwandt werden können (es muss allerdings eine arbeitsrechtlich bindende Zusage für den Unternehmer bestehen). Die anteilige Gewichtung des freien Vermögens wächst mit der Größe des Versorgungsbestandes und der Mitarbeiterfluktuation.

Die Deckungsmittel der Unterstützungskasse können ohne großen Verwaltungsaufwand dem Trägerunternehmen wieder als Liquidität im Wege der Darlehensgewährung zur Verfügung gestellt werden. Die Darlehenszinsen sind i.d.R. steuerwirksame Betriebsausgaben.

Die Darlehensgewährung der Unterstützungskasse an das Trägerunternehmen führt wie die Bildung von Pensionsrückstellungen zu positiven betriebswirtschaftlichen Auswirkungen auf die Liquidität, die Rentabilität und die Kapitalausstattung des Unternehmens.

Mit diesen Vorteilen wie Flexibilität, unternehmerische Steuerungsmöglichkeiten und freie Vermögensanlage hebt sich die pauschaldotierte Unterstützungskasse deutlich von den anderen Gestaltungsformen ab. Andererseits wird dieses Versorgungsmodell leider immer wieder von unseriösen Finanzvertrieben mit überzogenen Darstellungen, die sechs- bis siebenstellige Überschüsse für die Unternehmen nach 30 bis 40 Jahren suggerieren, missbraucht. Mit diesen Ansätzen, die einzig für die Anbieter schnelle Erträge generieren, wird dem Versorgungsmodell pauschaldotierte oder auch Reservepolster finanzierte Unterstützungskasse und damit der bAV insgesamt Schaden zugefügt. Stichworte zu diesen unseriösen Unterstützungskassen-Modellen sind: hohe Ertragszinsannahmen von 7,5 bis 10,5 % über 40 Jahre nach Steuern (!), Überversorgung insbesondere für junge Mitarbeiter (Verstoß gegen die 75%-Regel), kein handelsbilanzieller Verpflichtungsausweis. Hierzu hatten wir ausführlich in unserem DLQ 03/2013 berichtet.

Inzwischen sind wir auf eine pauschaldotierte Unterstützungskasse im Markt gestoßen, die dagegen eine klar strukturierte und in allen Punkten völlig transparente Lösung anbietet. Diese Unterstützungskasse bietet mit strategischen Kooperationspartnern für die Segmente betriebswirtschaftliche bAV-Beratung, IT-gestützte Verwaltung, plan asset-Gesellschaft, Rechtsberatung insbesondere zum Arbeits- und Steuerrecht, individuelle Mitarbeiterberatung zu bestehenden bAV-Verträgen und privaten Versicherungspolizen ein ganzheitliches, nachhaltiges Konzept von der Einrichtung (Beratung, betriebs- und personalwirtschaftliche Optimierung) über die Verwaltung (Arbeitnehmerverwaltung, Jahresabschlussunterlagen) bis hin zur konservativen auf die steuerrechtlichen Vorgaben für Unterstützungskassen angepasste Vermögensberatung und -verwaltung (plan assets).

Die Versorgungsleistungen werden ausschließlich auf Kapitalbasis vereinbart. Somit werden für den Arbeitgeber grundsätzlich biometrische Risiken, insbesondere das Langlebighkeitsrisiko ausgeschlossen. Die Höhe der Versorgungsleistungen sind für die Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) deutlich attraktiver im Vergleich zu von der Versicherungswirtschaft angebotenen Lösungen. Außerdem wird ein hoher Grad an Flexibilität geboten, z.B. durch überschaubare Finanzierungs- und Verpflichtungszeiträume von 5 bis 10, maximal 12 Jahren (deutlicher Vorteil für Arbeitgeber und -nehmer im Vergleich zu üblichen Modellen, die eine Bindung über die gesamte Aktivitätszeit vorsehen).

Die Versorgungszusagen werden als beitragsorientierte Leistungszusagen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) gestaltet. Außerdem werden die Beiträge mit einer Zinsgarantie ausgestattet. Den Unternehmen wird eine Fristenbilanz der Fälligkeiten der Versorgungsleistungen und eine Wirtschaftlichkeitsberechnung zur Verfügung gestellt. Auf der Ebene der Gruppen-Unterstützungskasse werden segmentierte Kassenvermögen je Trägerunternehmen geführt. Außerdem werden je Trägerunternehmen paritätisch besetzte Kapitalanlageausschüsse gegründet (i.d.R. unter Mitwirkung des Steuerberaters/Wirtschaftsprüfers), die die Vermögensanlage und -verwaltung steuern und insbesondere überwachen.

In allen diesen Punkten hebt sich diese Gruppen-Unterstützungskasse deutlich positiv von den sonstigen Anbietern der pauschaldotierten Unterstützungskasse am Markt ab.

Ein wesentliches Kriterium für unsere Entscheidung, als strategischer Partner diesem Netzwerk aus Versorgungsträger, IT-gestützter Verwaltung, betriebswirtschaftlicher bAV-Beratung und plan asset-Gesellschaft beizutreten, war die uns zugewiesene Aufgabenstellung bei jeder künftigen Anfrage auf Basis einer Bestandsaufnahme des Arbeitgeberunternehmens (betriebswirtschaftliche Kenngrößen, Personalstrukturen, vorhandene bAV) die Vorschläge zur Umsetzung einer optimalen bAV zu erarbeiten, wobei das Ergebnis nicht zwingend die pauschaldotierte Unterstützungskasse sein muss, sondern auch andere Gestaltungsformen oder die Kombination mehrerer Versorgungsformen ergeben kann. Außerdem haben wir die Überprüfung und ständige Überwachung der rechtlichen (insbesondere steuerrechtlichen) Rahmenbedingungen der schon eingerichteten bzw. künftig einzurichtenden Versorgungspläne und -strukturen übernommen.

Zu ergänzenden Fragen und Erläuterungen stehen wir gerne in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Finanzierungsendalter 65 für GGF-Pensionszusagen

Nach der Heraufsetzung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Regelaltersgrenze von bis zu 67 Jahren) hatte die Finanzverwaltung mit den Einkommensteuer-Änderungsrichtlinien 2008 (EStÄR 2008) das rechnungsmäßige Finanzierungsendalter für Pensionszusagen beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) ebenfalls nach oben angepasst, so beträgt z.B. das Finanzierungsendalter 67 Jahre für Geburtsjahrgänge ab 1962.

Das höhere Finanzierungsendalter führt zu niedrigeren Pensionsrückstellungen in der Aktivitätsphase aufgrund der Verlängerung des Finanzierungszeitraums um bis zu zwei Jahren und einem – nicht unbedingt gewollten – Rückstellungssprung im Jahr des Rentenbeginns (z.B. 65. Lebensjahr).

Wir hatten in unserem DLPQ 1/2014 berichtet, dass die Finanzgerichte München (20.02.2012) und Hessen (22.05.2013) entschieden haben, dass die Pensionsrückstellungen weiterhin auf die vertraglich vereinbarte Altersgrenze (z.B. 65 Jahre) finanziert werden können, mit der Folge, dass die Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz wieder erhöht werden können und sich damit auch wieder an die handelsbilanziellen Werte (BilMoG) annähern. Gegen beide FG-Urteile war Revision eingelegt worden.

Inzwischen wurde die Revision zu dem Urteil des FG Hessen von dem Finanzamt wieder zurückgenommen und das erstinstanzliche Urteil ist damit rechtskräftig.

Die Rücknahme der Revision ist auch vor dem Hintergrund einer anderen Entscheidung des BFH vom 11.09.2013 – IR 72/12 zu sehen, die sich mit dem Finanzierungsendalter einer GGF-Pensionszusage bei einem Wechsel des Status vom nicht beherrschenden zum beherrschenden geschäftsführenden Gesellschafter beschäftigt.



In dem konkreten Fall hatte der 1950 geborene minderheitsbeteiligte Geschäftsführer eine Pensionszusage, die eine Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres vorsah. Dementsprechend wurden die Pensionsrückstellungen und steuerlich zulässigen Zuführungen gemäß § 6a EStG auf das Finanzierungsendalter 60 berechnet.

Später änderte sich die Kapitalbeteiligung des GGF zu einer Mehrheitsbeteiligung. Das FA vertrat die Meinung, dass die Bewertung der Pensionsrückstellungen ab diesem Zeitpunkt gemäß R 6a Abs. 8 EStR auf das Pensionsalter 65 abgestellt werden müsste.

Das FG gab zunächst der Firma teilweise Recht, indem es die Rückstellungen auf dem bisherigen Niveau einfrieren wollte (also keine gewinnerhöhende Auflösungen), um dann in Zukunft das Pensionsalter 65 bei der Bewertung anzusetzen. Hiergegen ging das FA in Revision.

Der BFH hat die Revision als unbegründet zurückgewiesen. Die Pensionsrückstellungen seien nicht aufzulösen und auch nicht auf das höhere Pensionsalter 65 zu berechnen. Der BFH führte aus, dass den Regelungen des § 6a EStG kein Mindest-Pensionsalter für GGF zu entnehmen sei. Damit hat sich der BFH für den Fall des Status-Wechsels hin zu einer beherrschenden Stellung dafür ausgesprochen, dass das vertragliche Pensionsalter und nicht das in R 6a Abs. 8 EStR festgelegte höhere Mindest-Pensionsalter (65 bis 67 in Abhängigkeit vom Geburtsjahrgang) für beherrschende GGF zugrunde zu legen ist.

Es bleibt nun abzuwarten, wie der BFH im Falle der bereits bei Zusageerteilung bestehenden beherrschenden Stellung des GGF die Pensionsalter-Frage entscheiden wird (offenes Revisionsverfahren IR 2/14 zur Entscheidung des FG München vom 20.02.2012).

GGF-Pensionszusage – Hinterbliebenenversorgung für neuen Lebenspartner – BFH-Urteil vom 27.11.2013 – IR 17/13

Wir hatten in unserem DLQ 03/2013 zu dem Urteil des FG Berlin-Brandenburg vom 30.01.2013 berichtet. Die GGF-Pensionszusage sah eine individuelle Witwenversorgung vor, d.h. die im Todesfall begünstigte Ehefrau wurde in der Zusage namentlich genannt. Nach dem Tod dieser Ehefrau war die Witwenrentenanwartschaft gegenstandslos.

Als der Versorgungsberechtigte zu einem späteren Zeitpunkt eine neue Lebenspartnerin für den Todesfall im Rahmen der Pensionszusage begünstigen wollte, wurde diese Anwartschaft steuerrechtlich nicht anerkannt, da dieser Teil der Zusage nach Ansicht der Finanzverwaltung nicht mehr erdienbar war (Erdienbarkeitsfrist 10 Jahre, im konkreten Fall betrug die ausstehende Dienstzeit nur noch 8 Jahre und 10 Monate).

Diese Entscheidung des FG Berlin-Brandenburg hat nun der BFH bestätigt. Der BFH sieht in der Wiederaufnahme der Hinterbliebenenversorgung eine Neuzusage, die der GGF noch erdienen können muss. Der BFH stellt nicht auf die ursprüngliche Witwenversorgung ab und sieht somit

hierin auch keinen Austausch der Hinterbliebenen. Die Motivation für die neue Hinterbliebenenversorgung sieht der BFH im Gesellschaftsverhältnis veranlasst.

Keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers zu dem Anspruch auf Entgeltumwandlung – BAG-Urteil vom 21.01.2014 – 3 AZR 807/11

Ein Arbeitnehmer hatte seinen Arbeitgeber auf Schadenersatz verklagt, weil dieser ihn nicht zu dem Rechtsanspruch auf eine betriebliche Altersversorgung im Wege des Entgeltverzichts (§ 1a BetrAVG) informiert bzw. darauf hingewiesen hatte. Diese Klage wurde vom LAG Hessen (27.07.2011 – 6 Sa 566/11) abgewiesen.

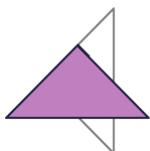
Das BAG hat nun mit seinem Urteil vom 21.01.2014 diese Rechtsauffassung bestätigt. Es besteht keine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer auf ihren Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung hinzuweisen. Somit kann sich der Arbeitgeber auch nicht schadenersatzpflichtig machen, wenn er seine Arbeitnehmer nicht entsprechend informiert.

Der Arbeitnehmer kann gemäß § 1 a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Verlangen bedeutet aktives Handeln des Arbeitnehmers, d.h. er muss erklären, dass er von diesem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen will. Im Gesetz steht eben gerade nicht, dass der Arbeitgeber etwas anbieten muss oder auf Entgeltumwandlung hinweisen muss.

Unabhängig von der Gesetzeslage ist es aber sinnvoll, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer über die Möglichkeiten und den Nutzen einer betrieblichen Altersversorgung informiert. Außerdem kann der Arbeitgeber den Durchführungsweg festlegen und damit seinen administrativen Aufwand steuern. Anderenfalls hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf Abschluss einer Direktversicherung bei einer von ihm ausgewählten Versicherungsgesellschaft. Schließt der Arbeitgeber dagegen einen Gruppen-Versicherungsvertrag bei einer Gesellschaft ab, reduziert er nicht nur seinen Verwaltungsaufwand, sondern bietet seinen Arbeitnehmern zusätzlich attraktivere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an. In Zeiten von Fachkräftemangel in vielen Branchen und Regionen profitiert der Arbeitgeber grundsätzlich, wenn er attraktive Arbeitsbedingungen bietet. Hierbei ist die betriebliche Altersversorgung ein ganz wichtiger Baustein. Das Angebot an die Arbeitnehmer wird noch interessanter, wenn der Arbeitgeber die eingesparten Sozialabgaben (gut 20 % der Entgeltumwandlungsbeiträge) dem Mitarbeiter zur Aufstockung der Altersversorgung – zumindest teilweise – wieder zur Verfügung stellt (was in der Praxis häufig passiert).

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Gesellschaft für
Pensionsmanagement mbH

Am Hagen 19
51503 Rösrath

Tel.: +49-2204-475-7070

Fax: +49-2204-475-7079

E-Mail: info@dr-lutz.eu

Dr. Lutz Pensionsmanagement – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.DR-LUTZ.EU

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

23. September 2014