Kister & Partner

INFO

Unterstützungskasse

Unterstützungskasse – Informationen für Arbeitgeber

Als Unternehmer wissen Sie:
Motivierte Mitarbeiter sind Ihr wichtigstes Kapital.

Für Sie gilt:
Kaum ein Jahr vergeht, in dem es in Deutschland keine Änderungen am Sozialversicherungssystem gibt.
Leistungen werden eingeschränkt, denn das bisherige Leistungsniveau ist nicht mehr finanzierbar. Nur wer heute die richtigen Weichen stellt und eine zusätzliche Versorgung aufbaut, wird seinen Lebensstandard auch im Rentenalter halten können.
Als Arbeitgeber können Sie Ihre Beschäftigten in dieser Aufgabe unterstützen.
Davon profitieren Sie gleich doppelt:
Die Motivation und Bindung Ihrer Arbeitnehmer steigt und Ihr Unternehmen spart Sozialversicherungsbeiträge.

Insbesondere bei gut verdienenden Beschäftigten ist die Lücke zwischen Arbeitsentgelt und späteren Rentenleistungen groß, denn Beiträge – und damit auch die daraus resultierenden Renten – werden nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung fällig.
Zusätzliche Vorsorge ist gerade für die Leistungsträger Ihres Unternehmens unverzichtbar.
Die betriebliche Altersversorgung (bAV) bietet dafür attraktive Lösungen.

Für eine bAV gibt es sechs Gestaltungen, auch Durchführungswege genannt.
Das sind Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionszusage (Direktzusage), Pensionsfonds, Unterstützungskasse sowie, neu in 2018 eingeführt, das Sozialpartnermodell.
Die Entscheidung, welcher Weg für Ihren Betrieb in Betracht kommt, orientiert sich unter anderem an der Größe des Betriebes sowie Ihren Kapazitäten in der Personalverwaltung.
Häufig sind in einem Unternehmen auch mehrere Durchführungswege vertreten.

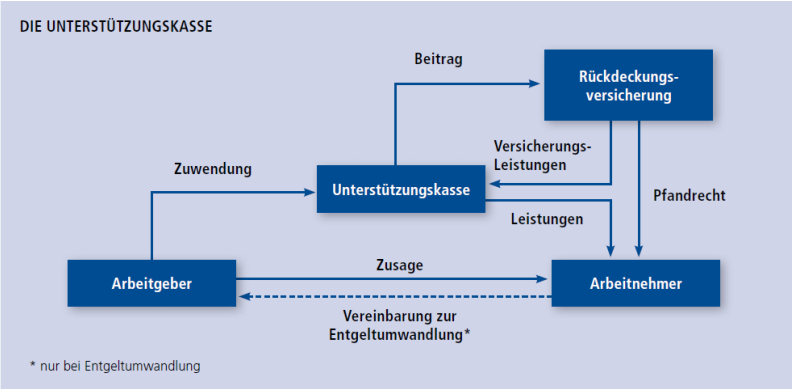
Kennzeichen der Unterstützungskasse
Die Unterstützungskasse gilt als der älteste anerkannte Durchführungsweg der bAV in Deutschland. Sie ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung und gewährt Versorgungsleistungen im Rahmen eines Leistungsplans.
Man unterscheidet firmeneigene und überbetriebliche Unterstützungskassen.
Während die firmeneigene Kasse Großbetrieben vorbehalten sind, steht die überbetriebliche Kasse Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Branche und Betriebsgröße offen. Damit ist sie auch für kleine und mittelständische Betriebe eine interessante Lösung.
Der Arbeitgeber tritt der Unterstützungskasse als Trägerunternehmen bei. Er erteilt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage.

Üblicherweise werden die Versorgungszusagen einer Unterstützungskasse durch ein Versicherungsunternehmen „rückgedeckt“.
Die Rückdeckungsversicherung dient der Kapitalanlage und sichert Risiken wie zum Beispiel den Todesfall ab.
Die Finanzmittel werden vollständig aus dem Trägerunternehmen ausgelagert. Neben der Rückdeckung, also der Erfüllung des Leistungsversversprechens der Unterstützungskasse, übernimmt der Versicherer auch die Verwaltung des Vertrages (Erstellen der Police, Inkasso, Leistungsbearbeitung etc.).
Finanziert werden die Rückdeckungsversicherungen durch Zuwendungen der Trägerunternehmen.

Leistungen werden auf der Basis eines Leistungsplans erbracht. Für laufende Renten besteht die Pflicht, Renten alle drei Jahre hinsichtlich ihrer Wertstabilität zu prüfen und bei Bedarf anzupassen.
Diese Verpflichtung entfällt, wenn vereinbart wurde, dass die Renten jährlich um mindestens ein Prozent steigen. Für Kapitalleistungen besteht keine Pflicht zur Anpassungsprüfung.

Unser Tipp:
Das Endalter für die Versorgung sollte generell auf den Beginn der Regelaltersrente abgestellt werden.
Die Regelaltersgrenze haben vor 1947 Geborene mit Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht.

Wer zwischen 1947 und 1963 geboren ist, für den wird die Regelaltersgrenze stufenweise auf 67 Jahre angehoben.
Endet das Arbeitsleben nach dem 62. Lebensjahr und vor Zahlung der Regelaltersrente, kann die Versorgung mit entsprechenden Abschlägen abgerufen werden.



Auf Leistungen aus der Unterstützungskasse gibt es formal keinen Rechtsanspruch.
Praktisch hat das aber keine Bedeutung, da der Arbeitgeber für die Erfüllung seiner Zusage einstehen muss.
Arbeitgeber sind bei Einrichtung einer Unterstützungskassenversorgung verpflichtet, Beiträge an den Pensionssicherungsverein (PSVaG) abzuführen.
Bei Insolvenz des Arbeitgebers sichert dieser die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer ab. Der Beitragssatz beträgt aktuell 2,1 Promille der Bemessungsgrenze.

Finanzierung der Unterstützungskasse

Die Finanzierung des Beitragsaufwandes kann beim Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer liegen.
Auch Mischformen sind möglich.
Aufgrund steuerrechtlicher Vorgaben muss der Beitrag bis zum Rentenbeginn fortlaufend in gleicher oder steigender Höhe entrichtet werden. Variable Zuwendungen und Einmalbeiträge sind nicht zulässig.

Arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse

Hier entscheiden Sie als Arbeitgeber, ob und wie viel Sie in eine betriebliche Altersvorsorge investieren wollen.
Der Beitrag ist als Betriebsausgabe abzugsfähig und reduziert die Steuerlast Ihres Unternehmens.
Beim Arbeitnehmer gelten die Zuwendungen des Arbeitgebers nicht als steuerpflichtiges Einkommen.
Gern informieren wir Sie zu den Einzelheiten.

Arbeitnehmerfinanzierte Unterstützungskasse

Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Mitarbeiter die Verwendung von Lohn- oder Gehaltsteilen für die Finanzierung des Beitrags (Entgeltumwandlung).
Seit dem Jahr 2002 besteht für Arbeitnehmer sogar ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.
Sie sparen bei Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge sowie Steuern auf den Umwandlungsbetrag.
Der Arbeitgeber überweist den vereinbarten Betrag an die Unterstützungskasse. Für ihn entstehen keine zusätzlichen Kosten.

Mischformen der Finanzierung

Der Arbeitgeber kann sich an Ihrem Beitragsaufwand beteiligen.

Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Die Beiträge zugunsten einer Unterstützungskassenversorgung sind in unbegrenzter Höhe steuerfrei, da diese nicht dem Zuflussprinzip unterliegen.
Sozialversicherungsfreiheit besteht für diese Beiträge bis zu einer Höhe von jährlich vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der allgemeinen Rentenversicherung.
Bei arbeitgeberfinanzierten Beiträgen sind diese unbegrenzt sozialversicherungsfrei.

Arbeitnehmer sparen mit einer Unterstützungskasse bei Entgeltumwandlung Steuern.
Erst die späteren Rentenleistungen werden versteuert („nachgelagerte Besteuerung“).
Üblicherweise ist der Steuersatz im Alter niedriger als zur aktiven Zeit, da das Gesamteinkommen dann meistens unter dem bisherigen Gehalt liegt.
Diese günstige Regelung führen dazu, dass der Arbeitnehmer mit seinem Beitrag einen deutlich höheren Gegenwert erhält als bei Auszahlung von Gehalt.

	Gehaltsaus-zahlung	bAV
Brutto	100 Euro	100 Euro
Sozialabgaben	ca. 20 Euro	0 Euro
Steuer (Annahme Grenzsteuersatz 30%)	ca. 30 Euro	0 Euro
Netto	ca. 50 Euro	100 Euro komplett für bAV

Kapitalleistungen sind im Jahr des Zuflusses als außerordentliche Einkünfte zu versteuern.
Die „Fünftelregelung“ mildert die steuerliche Belastung jedoch ab.
Auf die Leistungen werden Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung erhoben.

Privat Krankenvollversicherte sind davon nicht betroffen.

Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber

Zugesagte Versorgungsleistungen und die entsprechende Rückdeckung zählen nicht zum Betriebsvermögen und müssen nicht in der Bilanz aktiviert werden.
Die Beitragszahlungen sind Betriebsausgaben, ebenso wie Verwaltungskosten, die an die Unterstützungskasse geleistet werden, sowie die Beiträge an den PSVaG.

Was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel?

Ansprüche aus arbeitgeberfinanzierter bAV sind bei Ausscheiden aus dem Betrieb unverfallbar, sofern der Arbeitnehmer mindestens 21 Jahre alt ist und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre besteht.
Trägt der Arbeitnehmer den Beitragsaufwand, sind seine Ansprüche ab Beginn unverfallbar.

Scheidet er mit unverfallbaren Ansprüchen aus dem Unternehmen aus, kann ein neuer Arbeitgeber die Versorgung fortführen, indem dieser der Unterstützungskasse beitritt und die bestehende Leistungszusage übernimmt.
In der Regel wird die Zusage aber bei dem alten Arbeitgeber verbleiben.

Für welche Mitarbeiter ist die Leistungszusage über eine Unterstützungskasse besonders nützlich?

Reichen Leistungen aus einer Direktversicherung oder Pensionskasse der Höhe nach nicht aus, um vorhandene Rentenlücken zu schließen, bietet die Unterstützungskasse intelligente Lösungen.
Dieser Durchführungsweg eignet sich deshalb besonders für Mitarbeiter, die andere Durchführungswege bereits ausgeschöpft haben.
Die Beiträge zur Unterstützungskasse sind grundsätzlich in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Steuerliche Einschränkungen wie Angemessenheit und Probezeit müssen jedoch beachtet werden.

Sonderfall Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) einer GmbH

Bei Zusagen an einen GGF müssen aus steuerlichen Gründen zusätzlich die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Steuerlich anerkannter Arbeitsvertrag
- Angemessenheit der Gesamtbezüge
- Rechtswirksamer Gesellschafterbeschluss über die Leistungszusage
- Zusage in Schriftform und mit Rechtsanspruch auf zugesagte Leistungen
- Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit der Zusage
- Erdienbarkeit (Zeitraum bis zum Beginn der Altersleistungen muss bei beherrschenden GGF mindestens zehn und bei nicht beherrschenden mindestens drei Jahre betragen)
- Pensionsalter höchstens 70 Jahre
- Üblichkeit der Zusage (nur beherrschende GGF)
- Angemessenheit der Versorgung (einschließlich gesetzlicher Renten und sonstiger betrieblichen Leistungen maximal 75 Prozent der Jahresbruttobezüge)

Warum ist eine Unterstützungskasse für Sie als Arbeitgeber attraktiv?

- Eine betriebliche Altersversorgung fördert Motivation und Bindung Ihrer Mitarbeiter.
  Als Arbeitgeber zeigen Sie soziale Verantwortung.
- Auf der Suche nach neuen Mitarbeitern ist eine gute betriebliche Altersvorsorge ein Pluspunkt für Ihr Unternehmen.
  Häufig beeinflusst ein interessantes Vorsorgepaket die Entscheidung Ihres Wunschkandidaten stärker als zum Beispiel ein Firmenwagen. Punkten Sie im „War for Talents“.
- Sie verringern die Fluktuation und sparen Rekrutierungskosten.
- Sie erfüllen den Rechtsanspruch Ihrer Beschäftigten auf Entgeltumwandlung.
- Beiträge, die Ihr Unternehmen finanziert, sind Betriebsausgaben.
- Die Leistungsversprechen sind bilanzneutral und müssen nicht aktiviert werden.

Warum ist eine Unterstützungskasse für Ihre Beschäftigten attraktiv?

- Arbeitnehmer erhalten eine wichtige zusätzliche Altersversorgung, und dies bereits ohne oder mit geringem Nettoaufwand.
- Sie sparen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.
- Höheres Versorgungsniveau als in anderen Durchführungswegen möglich.
- Gute Kombinierbarkeit mit weiteren Formen der bAV.
- Einschluss von Leistungen bei Berufsunfähigkeit und an Hinterbliebene möglich.
- Trägt der Versicherte den Beitragsaufwand selbst, sind seine Ansprüche bereits ab Beginn unverfallbar.
  Andernfalls wird sein Anspruch unwiderruflich, wenn er mindestens 21 Jahre alt ist und die Versorgungszusage drei Jahre besteht.

Weitere Tipps für Arbeitgeber:

Kombinieren Sie die Unterstützungskasse mit anderen Durchführungswegen der bAV. So schöpfen Sie alle Vorteile aus.

Eine betriebliche Krankenversicherung unterstützt Sie darin, Mitarbeiter an Ihr Unternehmen zu binden und neue Leistungsträger zu gewinnen. Darüber hinaus verbessert sie den Gesundheitsstand Ihrer Beschäftigten und hilft, krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren.

Wer ist Ihr Ansprechpartner?

Als Ihr Versicherungsmakler beraten wir Sie unabhängig und bedarfsgerecht zu allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung sowie weiteren betrieblichen Versicherungen. Nutzen Sie unser Know-how und unsere Dienstleistungen sowohl in der Beratung von Unternehmen als auch in der Einzelberatung von Arbeitnehmern.

KISTER & PARTNER GMBH

Versicherungs- und Finanzmakler seit 1978

Hahlweg 2a
36093 Künzell (Fulda)

Telefon: 0661-9399-0
Fax: 0661-9399-44

Email: info@kister-partner.de
Internet: www.kister-partner.de